

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

**Олександр Радкевич**

**РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ:  
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**Монографія**

**Київ–2020**

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України  
(протокол № 5 від 27 квітня 2020 р.)

**Рецензенти:**

**О. В. Діденко**, доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник науково-дослідного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького;

**В. М. Нагаєв**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка;

**М. А. Пригодій**, доктор педагогічних наук, професор, науковий співробітник лабораторії електронних навчальних ресурсів Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

**Р 15 Радкевич О. П.** Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: теорія і практика: монографія / Олександр Петрович Радкевич. – Київ: Майстер Книг. – 2020. – 400 с.

**ISBN 978-617-7652-48-8**

У монографії розкрито теоретичні і методичні основи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Охарактеризовано суть і структуру правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Наведено авторську концепцію та загальнонаукові засади розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Розкрито принципи, педагогічні умови та систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Видання адресовано для керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання, методистів закладів професійної освіти, працівників навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, інститутів післядипломної педагогічної освіти, науковців, аспірантів, магістрантів.

**ISBN 978-617-7652-48-8**

© Радкевич О. П., 2020

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ 1. РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ</b> .....	10
1.1 Проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в науковій літературі.....	10
1.2 Особливості розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в сучасній вітчизняній практиці .....	45
1.3 Зарубіжний досвід професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти і навчання.....	58
Висновки до першого розділу.....	78
Список використаних джерел у першому розділі .....	80
<b>РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ</b> .....	90
2.1 Концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	90
2.2 Загальнонаукові засади розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.....	101
2.3 Основні методологічні підходи до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	129
Висновки до другого розділу .....	175
Список використаних джерел у другому розділі .....	177
<b>РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ</b> .....	199
3.1 Принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	199
3.2 Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	211
3.3 Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	233
3.4 Критерії, показники та рівні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	249
Висновки до третього розділу.....	265
Список використаних джерел у третьому розділі .....	268

<b>РОЗДІЛ 4. СИСТЕМА РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ .....</b>	<b>278</b>
4.1 Обґрунтування цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	278
4.2 Зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	291
4.3 Технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період .....	303
4.4 Організаційно-методичні аспекти правової самоосвіти педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	320
4.5 Результати педагогічного експерименту та їх аналіз .....	334
4.6 Прогностичні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти .....	351
Висновки до четвертого розділу .....	363
Список використаних джерел у четвертому розділі .....	367
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>376</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>387</b>

## ВСТУП

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, недоторканність і 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. Зазначимо, що ці важливі норми, ідеали, принципи й особистісні якості формуються, виховуються, розвиваються, насамперед, у перебігу освітнього процесу. Зокрема, формування правових цінностей у майбутніх кваліфікованих робітників забезпечується професійно-правовим змістом, інноваційними методами, формами, педагогічними технологіями.

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. 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» [40]. 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 [34].

Винятково важливу роль у модернізаційних процесах професійної освіти відіграють педагогічні працівники, здатні в належному правовому полі здійснювати компетентісно орієнтовану підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Однак досягнення цього поки що гальмується недостатньою розробленістю теоретичних і методичних основ розвитку в них правової культури. Зазначимо, що існуюча практика розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в основному задовольняє потреби особистості в загальноправових 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.

Отже, існує проблема, на розв'язання якої спрямоване монографічне дослідження «Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: теорія і практика». У цьому виданні надано відповіді на запитання: якими мають бути методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, зміст, методи, форми, технології цілеспрямованого розвитку правових знань, умінь, навичок, правосвідомості викладачів, майстрів виробничого навчання та інших педагогічних працівників закладів професійної освіти, щоб у своєму синтезі вони утворювали дієву систему, запровадження якої забезпечить динаміку безперервного розвитку правової культури.

Теоретико-методологічною основою розв'язання проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників слугували праці вітчизняних і зарубіжних учених, в яких розкрито філософсько-педагогічні аспекти підготовки фахівців у закладах професійної освіти (В. Андрущенко, С. Батишев, О. Бородієнко, С. Гончаренко, А. Гуржій, М. Згуровський, І. Зязюн, О. Коваленко, В. Кремень, В. Курило, В. Луговий, П. Лузан, Н. Ничкало, В. Орлов, Л. Пуховська, В. Радкевич, С. Сисоєва та ін.), теоретичні основи підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників (І. Андрощук, М. Артющина, Л. Базиль, М. Лазарев, А. Кузьмінський, В. Кручек, М. Михнюк, В. Курок, Л. Лук'янова, В. Олійник, М. Пригодій, Г. Романова, Т. Сорочан, О. Щербак та ін.), положення компетентнісного підходу у професійній освіті (А. Грїтченко, В. Беспалько, І. Бабина, Н. Бібік, Л. Бірюк, І. Гудзик, Н. Дворникова, Е. Зеєр, І. Зимня, А. Каленський, В. Ковальчук, О. Кошук, Н. Кузьміна, Є. Лодатко, Г. Луценко, А. Маркова, Л. Мітіна, О. Овчарук, В. Манько, В. Нагаєв, В. Ягупов), теоретичні засади правової підготовки фахівців (А. Абуталіпов, В. Безбородий, С. Болоніна, О. Болотова, Г. Васянович, В. Владимірова, М. Городиський, Д. Грубіч, А. Губа, І. Дарманська, В. Живцов, І. Зеленко, Я. Кічук, Д. Коваленко, А. Кунжієв, Л. Мацук, О. Менюк, А. Морозов, В. Одарій, В. Олійник, М. Подберезський, І. Романова, М. Рябенко, О. Саломаткін, Н. Саприкіна, С. Сливка, А. Стаканков, В. Темченко, Н. Ткачова, С. Тугуз, М. Штангрет та ін.), особливості правовідносин в освітній сфері, визначення правових засад освітнього законодавства (В. Боняк, К. Богомаз, Р. Валеєв, Т. Владикіна, Г. Дорохова, К. Романенко, Г. Сапаргалієв, В. Сирих, О. Шеломовська, В. Шкатулла та ін.).

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. Вважаємо, не знайшли належного обґрунтування положення про суть, зміст і структуру правової культури педагогічних працівників, педагогічні умови та принципи її розвитку; про особливості визначення цілей,

проектування змісту, застосування інноваційних технологій розвитку феномена. З'ясовано, що наразі відсутні дослідження, в яких було б обґрунтовано й розроблено систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Отримані в дослідженні наукові результати мають сприяти розв'язанню таких суперечностей, між:

- об'єктивною потребою суспільства в педагогічних працівниках закладів професійної освіти з високим рівнем правової культури та невідповідністю існуючої системи підвищення кваліфікації забезпеченню їхнього безперервного професійного розвитку з урахуванням правового складника професійно-педагогічної діяльності;

- істотним зростанням вимог освітньої практики до рівня розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та недостатністю досліджень, в яких розкрито сучасні наукові підходи та концепції, які б цьому сприяли;

- необхідністю цілеспрямованого розвитку і саморозвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти і недостатнім рівнем забезпечення в закладах професійної освіти необхідних для цього педагогічних умов;

- потребою вдосконалення правової обізнаності здобувачів професійної освіти та недостатньою розробленістю системи розвитку правової культури педагогічних працівників з урахуванням трансформації їхніх правових знань і вмінь у правомірну поведінку вихованців.

Отже, мета монографічного дослідження – теоретично обґрунтувати і розробити систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та експериментально перевірити її результативність.

Монографія складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків та списку використаної літератури до розділів, додатків. У першому розділі «Розвиток правової культури педагогічних працівників як проблема професійної педагогіки» здійснено теоретичний аналіз досліджуваної проблеми, конкретизовано базові поняття дослідження, обґрунтовано



структуру правової культури педагогічних працівників. Другий розділ монографії «Концептуальні засади розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти» присвячено теоретичному обґрунтуванню концепції, загальнонаукових засад розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та визначенню методологічних підходів щодо розвитку досліджуваного феномена особистості. У третьому розділі «Теоретичні основи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти» охарактеризовано принципи, обґрунтовано педагогічні умови, змодельовано систему та розроблено діагностичний інструментарій розвитку правової культури педагогічних працівників. Четвертий розділ «Система розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти» презентує методики та технології проектування цілей, змісту розвитку правової культури педагогічних працівників, вміщує аналіз результатів педагогічного експерименту.

Автор сподівається, що ознайомлення науковців, педагогічних і науково-педагогічних працівників, аспірантів, магістрантів, усіх, хто вивчає проблеми модернізації професійної освіти з результатами дослідження буде сприяти подальшому розвитку теорії і методики професійної освіти. Автор щиро вдячний усім, хто допомагав, підтримував його в роботі над монографією та сприяв опублікуванню цієї наукової праці. Особливу вдячність висловлюємо науковому консультанту Петру Григоровичу Лузану, доктору педагогічних наук, професору за підтримку й слушні поради, що сприяли успішному завершенню дослідницького пошуку; рецензентам: Олександрю Васильовичу Діденку, доктору педагогічних наук, професору; Віктору Михайловичу Нагаєву, доктору педагогічних наук, професору; Миколі Анатолійовичу Пригодію, доктору педагогічних наук, професору – за конструктивні поради й зауваження, які сприяли вдосконаленню наукового дослідження.

# **РОЗДІЛ 1. РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ**

## **1.1 Проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в науковій літературі**

Демократичні зміни в суспільстві зумовлюють необхідність підвищення рівня правової культури громадян країни і, зокрема, педагогічних працівників закладів професійної освіти. Від початку проголошення Україною незалежності було прийнято низку міжнародних і вітчизняних нормативно-правових документів щодо модернізації освіти. Оскільки законодавство України є обов'язковим на всій території держави, то це потребує від педагогічних працівників закладів професійної освіти дотримання положень нормативних актів, котрі дотичні до сфери їхньої професійно-педагогічної діяльності. Однак рівень їхнього правового нігілізму в педагогічній сфері ще досить високий, тому педагогічним працівникам закладів професійної освіти важливо мати розвинену правову культуру як невід'ємну складову змісту, форм, методів і технологій їхньої професійно-педагогічної діяльності.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти – важливе, складне і тривале завдання. Це пояснюється тим, що дефініціальний апарат правової культури знаходиться на стику різних наукових напрямів: філософії, соціології, права, психології, педагогіки тощо. Отже, суть правової культури напряму пов'язана з тими сферами людської життєдіяльності, де вона застосовується, і в кожному конкретному випадку має відмінності в її розумінні. Іншим спектром є час, адже культура може належати до свого часу, а може виходити за його темпоральні межі. Окрім того, враховуючи часовий вимір, правова культура напряму залежить від соціуму, а зміни в суспільному укладі передбачають й

істотні зміни в системі правової культури, що зумовлює необхідність перегляду її змісту та адаптації під вимоги суспільства. Такий перехід у часових рамках є ідеальною культурою, що відображається в розуміннях кожного з п'яти перелічених наукових напрямів. Відтак ми вважаємо за актуальне – огляд наукових підходів до визначення суті поняття правової культури для виокремлення її особливих складових. Зазначимо, що поняття «правова культура» є похідним від поняття «культура».

Виходячи з позиції, що тільки людина являється суб'єктом культури, вона є й представником культури та її генератором. Це пояснюється тим, що тільки людина має здатність до осмислення, продукування та застосування елементів культури (матеріальні й ідеальні знакообрази, в яких закладена інформація) у повсякденній діяльності. Важливим є саме походження поняття «культура» (*kolere*), що означає культивувати чи обробляти ґрунт. Більш сформовану версію цього поняття вперше було зафіксовано у праці Марка Порція Катона «*De agricultura*» (III ст. до н. е.), присвяченій турботам землевласника, який обробляв землю, використовуючи працю рабів [100, с.10]. Відповідно до історичних документів, означене поняття походить від латинського «*kultura*» (суміжно – *cultivo*), що означає – догляд, освіта, розвиток. Зауважимо, що в деяких трактуваннях «культура» походить від латинського «*cult*» – поклоніння, шанування. Від свого початку розуміння культури було пов'язано з певною дією людини чи суспільства, як-от: культура їжі, культура ставлення, але з часом розуміння було спрямовано на дію, на процес.

Повноцінно термін «культура» виник в епоху Античності. Його вживають практично як синонім від грец. «падейя» (від «пайос» – дитина), що означає виховання дитини достойним громадянином [27]. У середні віки поняття «культура» асоціюється з міським укладом життя, а пізніше, в епоху Відродження, з досконалістю людини. Нарешті, у XVII ст., слово «культура» набуває самостійного наукового значення. З огляду на це, «культура» від дії перейшла у процес та набула людиноцентристської характеристики в частині освіченості та

вихованості, що в подальшому стало використовуватись у світовій практиці. Результати аналізу досліджень поняття «культура» дають змогу дійти висновку, що вона складається з таких елементів: мова як система знаків, наділених певним значенням, котрі використовуються для збереження, перетворення та передачі інформації. Мова має особливе значення в системі культури, вона є першоосновою будь-якої культури, оскільки нею не можна оволодіти без спілкування з іншими людьми; цінності є визначальним елементом культури. Це своєрідний соціальний механізм, що виявляє, систематизує, впорядковує, відтворює, зберігає, захищає, розвиває та передає все корисне в суспільстві; норми – це волевиявлення, яке дає змогу здійснювати соціальний контроль і демонструє зразки поведінки. Соціальна норма – це зразок поведінки і дій індивідів або соціальних груп. Це певні правила, які регулюють поведінку людей у відповідності з цінностями даної культури, звичаї, традиції, обряди, вірування. Звичай – це загальноприйнятий порядок, правила, які здавна, історично існують у громадянському житті і побуті народу, суспільної групи; знання та переконання – базові елементи культури, в яких зосереджується те, до чого люди прагнуть, чим керуються у повсякденному житті, що втілюють у зразках, нормах та звичаях, об'єктивно відображаючи природну та соціальну суть реальності [7, с. 241–242].

Науковий інтерес становить визначення О. Комарової, яка запропонувала шість поділів культури та диференціювала їх в межах однієї групи: по-перше, це описові визначення, в яких акцент ставиться на перерахуванні всього того, що охоплює поняття “культура” – знання, вірування, мистецтво, моральність, закони, звичаї та інших здібностей і звичок, які людина набуває як член суспільства; по-друге, історичні визначення, в яких наголошується на процесах соціального наслідування, традиціях; по-третє, це нормативні визначення; по-четверте, це психологічні визначення, в яких наголос робиться або на процес адаптації до середовища, або на процес навчання, або на формування звичок; по-п'яте, структурні визначення, в яких за основу взято структурну організацію культури; по-шосте,

генетичні визначення, в яких культура розглядається з позиції її походження. Ці визначення поділяються на чотири групи: культура розуміється як продукт або артефакт; основна складова культури – ідеї; підкреслюється роль символів; культура визначається як щось, що відбувається з того, що не є культурою [33, с. 30]. У сучасній науці виділяють різні підходи до визначення суті поняття «культура» (табл. 1.1).

*Таблиця 1.1*

**Аналіз змісту поняття «культура» у філософській, культурологічній та соціологічній літературі (укладено автором)**

Автори	Суть
В. Димочкіна [17, с. 140]	Цілеспрямований вплив людини на природу (обробіток землі), а також виховання і навчання самої людини.
В. Воропаєва [10], [11, с. 253]	Культура характеризується через розумовий і моральний розвиток. Певний історичний рівень розвитку суспільства і людини, що виражається у типах та формах організації життя і діяльності людей, а також у створених ними матеріальних та духовних цінностях.
Словник іншомовних слів [75, с. 573]	Рівень розвитку суспільства, який характеризується властивими тільки певній епосі матеріальними та духовними цінностями; рівень розвитку в якійсь галузі знань або діяльності; характеристика певних історичних епох, народів, націй, країн; рівень виховання та розумового розвитку особи, а також освітній інтелектуальний рівень.
Л. Петрушак [52, с. 32]	Аксіологічне явище, яке передбачає «глибинне усвідомлення особистістю і суспільством культурно-історичних цінностей», об'єднуючи численні властивості культури навколо поняття «цінності», котрі визначають зсередини, з глибини індивідуального і соціального життя те, що називається культурою народу і суспільства.
Філософський енциклопедичний словник [88, с.313]	Сукупність способів і прийомів організації, реалізації та поступу людської життєдіяльності, способів людського буття через сукупність матеріальних і духовних надбань на певному історичному рівні розвитку суспільства і людини, які втілені в результатах продуктивної діяльності.
О. Землянська [25, с.71]	Являє собою вираження специфічного людського способу діяльності, оскільки вона по своїй природі нормативна, отже, культурні і правові норми можуть збігатися за своїм змістом, тобто вони можуть мати ті ж правила поведінки.

Автори	Суть
О. Проць [61, с. 22–23]	Антропологічне розуміння культури та можливість її дослідження з різних точок зору представниками різних гуманітарних наук.
М. Гоменюк [15, с. 26]	Закономірність життя суспільства, що становить фундамент культури і визначає напрям її розвитку.
В. Радкевич [64]	Рівень освіченості та вихованості людини, оволодіння нею певною галуззю знань, або її діяльність (культура виробництва, культура праці, культура мови, правова, моральна, естетична культура, культура побуту тощо).
Н. Оніщенко [18, с.35], [45, с. 169]	<p>Внутрішній духовний стан суспільства, який становить діалектичну єдність суспільних процесів створення соціальних цінностей (норм, знакових систем) тощо та освоєння історичного досвіду, що дає змогу якнайповніше сприяти процесові перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, виявленню і подальшому розвитку суспільних можливостей самої людини.</p> <p>Сфера реалізації цінностей, у процесі якої людина формує себе як особистість. Вона виражається у багатьох явищах: у ставленні людини одна до одної та до самої себе, у ставленні до соціальних норм і цінностей, а також характеризує особливості мислення людини тощо.</p>
Закон України «Про культуру» [58]	Сукупність матеріального і духовного надбання певної людської спільноти (етносу, нації), нагромадженого, закріпленого і збагаченого впродовж тривалого періоду, що передається від покоління до покоління, включає всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти.
В. Межуєв [38, с.328]	Особлива форма суспільного пізнання, що полягає в осмисленні дійсності через визначення узагальнених поглядів на світ, місця та ролі людини в ньому, через пізнання загальних законів розвитку природи, суспільства і людського мислення.

Важливим для розуміння походження культури є осмислення її першоджерела, а саме – гносеології культури. Від першої людини розпочалася формуватися ідея людиноцентризму. У подальшому розвивалась концепція «Я є всесвіт і всесвіт усередині мене». З огляду на це, поняття «культура» розкриває бажання людини до всеохоплюючого контролю і впливу як на природні, так і людські фактори. На основі цього В. Воропаєва стверджує [11, с. 253], що

культура відображає певний історичний рівень розвитку суспільства і людини, що виявляється в типах та формах організації життя й діяльності людей, а також у створених ними матеріальних і духовних цінностях. У той же час Л. Петрушак вважає [52, с. 32], що поняття «культура» є «аксіологічним явищем», яке передбачає «глибинне усвідомлення особистістю і суспільством культурно-історичних цінностей», об'єднуючи численні властивості культури навколо поняття «цінності», які визначають зсередини, з глибини індивідуального і соціального життя те, що називається культурою народу і суспільства. Ми вважаємо, що вершиною суспільного прийняття культури та її наукового розуміння є нормативне закріплення цього поняття в законі або нормативному документі, визнаних на державному та територіальному рівнях.

У Законі України «Про культуру» це поняття визначається як «сукупність матеріального і духовного надбання певної людської спільноти (етносу, нації), нагромадженого, закріпленого і збагаченого впродовж тривалого періоду, що передається від покоління до покоління, включає всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти» [58]. З огляду на зміст цього визначення, можна стверджувати, що воно носить всезагальний характер і не персоніфіковане для індивідів, тобто визначає культуру в її первинному цілісно-антропоморфному розумінні. Зауважимо, що, відповідно до п.4, ст.1 цього Закону, до видів діяльності у сфері культури відносяться: творча, господарська, наукова, бібліотечна, інформаційна, музейна, освітня, культурно-дозвіллева та розважальна [58]. Таким чином, законодавець визначив усі спектри можливого застосування культури в державі та вказав, що культура спрямована на задоволення культурних потреб громадян держави.

На основі цього можна вважати, що культура посідає важливе місце у формуванні особистості як громадянина та професіонала у всіх можливих його виявах, а з огляду на те, що за порушення законодавства про культуру передбачена дисциплінарна, цивільна, адміністративна та кримінальна

відповідальність, то виникає розуміння її важливості для суспільства. Таким чином, культура є соціальною детермінантою: матеріальні досягнення, духовні і соціальні цінності людини / суспільства у процесі буття; суспільні правила і традиції, виражені в поведінці осіб і суспільства; характеристики людини в контексті парадигми соціального сприйняття добра і зла.

На думку О. Землянської, культура характеризується специфічним людським способом діяльності, оскільки вона за своєю природою нормативна. Отже культурні й правові норми можуть збігатися за своїм змістом, тобто вони можуть мати ті ж правила поведінки [25, с. 71]. Культура як соціальна детермінанта позитивної правової відповідальності людини охоплює всі сфери життєдіяльності суспільства та є таким явищем, у якому втілені історичні та національні особливості всього народу. У своєму найширшому розумінні вона являє собою все, що створено людиною та відмінне від природи, тобто має небіологічний характер. Культура – це сфера реалізації цінностей, у процесі якої людина формує себе як особистість. Вона виражається в багатьох явищах, як-от: у ставленні людини одна до одної та до самої себе, у ставленні до соціальних норм та цінностей, а також характеризує особливості мислення людини тощо [45, с. 169].

Під час визначення поняття «культура», як зазначає В. Петрушенко, необхідно враховувати чинники організації і формування життя певного суспільства за рахунок існування культурологічних сил [51, с. 43]. На думку автора, культура є соціальним явищем, що розвивається та збагачується на кожному історичному етапі, виражається через ідеальні, матеріальні, соціальні цінності суспільства, а також традиції, суспільні правила та нормативні вимоги до поведінки й діяльності людей. Відтак культура розглядається як матеріальний та ідеальний антропологічний процес рефлексії власної діяльності, самосвідомості, самореалізації та суб'єктивних можливостей людини, що виражається в діалектичній єдності соціальних цінностей, котрі формують приналежність до соціальних груп та здійснюють управління людиною і суспільством.



Виявлення культури як ідеального відбувається під час контакту з матеріальним світом, у ході чого виникають особистісно соціальні і міжсоціальні зв'язки. У сучасну епоху особливу увагу в частині формування культури приділяють соціальним нормам та цінностям, що виражають світоглядну характеристику суспільства, свободу його поглядів і прав. Водночас культура відображає різноманітні своєрідні аспекти діяльності, прояв творчих сил і здібностей. Однак наведені визначення не вичерпують усіх спроб науковців розкрити суть явища «культура», оскільки вона акумулює в собі не лише предмети, створені людиною, але й засоби і способи людської діяльності на різних етапах її розвитку. У зв'язку з цим необхідно розглянути такі визначення культури, які є теоретичною основою для розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Критичне розуміння культури полягає в тому, що вона належить до дисциплінарної концепції, яка має загальні методологічні особливості та ґрунтовно і всеціло виявляється у сферах діяльності, де задіяна людина. У той же час культура являється модулятором, що відображається в різних аспектах, як-от: творчість, здібності тощо. Одночасно ці модулятори визначають елементи, що будуть використовуватись у новоствореній системі під назвою «культура» в певно визначеній сфері. З цією метою необхідно розглянути похідні елементи культури, що відрізняють один вид культури від іншого. Не дивлячись на свою подібність, вони містять особливості, що не дають змоги групувати їх за видом.

Аналіз наукових досліджень свідчить про відсутність цілісного підходу до розуміння поняття «правова культура», її суті та елементів. Це зумовлює необхідність осмислення й узагальнення поняття «правова культура» педагогічних працівників закладів професійної освіти. Звернемо увагу, що даний дефініціальний аналіз, на нашу думку, може бути здійснений у п'яти наукових напрямках, а саме: філософському, соціологічному, юридичному, психологічному та професійно-педагогічному.

На основі змісту поняття «культура» правову культуру потрібно розглядати у двох взаємодоповнюючих аспектах – стосовно суспільства загалом та особистості зокрема, а також як засіб правового регулювання суспільних відносин, заснованих на законах, формах взаємодії їх учасників [45, с. 169]. Для повноцінного розуміння суті поняття «правова культура» здійснено аналіз її філософського визначення (табл. 1.2).

*Таблиця 1.2*

**Аналіз змісту поняття «правова культура»  
у філософському розумінні (укладено автором)**

Автори	Суть
М. Костицький, Б. Чміль [86, с. 281]	Правова культура тісно пов'язана із загальною культурою народу та ґрунтується на її основних засадах.
І. Сухіна [81, с. 500]	Створює комплекс цінностей і норм, на підставі яких вибудовується практика взаємин і діяльності людей у тих областях суспільного буття, які потрапляють під вплив права.
С. Сливка [74, с. 184]	Духовно-філософське осмислення духу природного і змісту позитивного права, коеволюція всіх його джерел у співвідношенні частини і цілого, раціональної власної професійної діяльності та уміле утримання (регулювання) фахової гармонії у правовому полі.
Н. Смелова [76, с. 69]	Якісна характеристика суспільства, з погляду розвитку потенційних можливостей людини, ступеня її свободи по відношенню до умов природного і соціального буття.
Філософський енциклопедичний словник [85, с. 145]	Специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної і духовної праці, в системі відносин людей з природою, взаємин і ставлення до самих себе.

В основі сучасної філософської концепції правової культури присутня ідея лібералізму. Вона виражається в тому, що свобода особистості є правовою основою суспільства та його економічної системи. Виходячи з ідеї лібералізму, можна стверджувати, що люди є вільними від природи і діють на свій страх та розсуд, але для того, щоб встановити раціональний

порядок у суспільстві, індивідуальна свобода певним чином обмежена. Обмеження відбувається шляхом створення держави і права, що пояснюється вченням про суспільний договір, головним завданням якого є нормативне регулювання прав та обов'язків людини, суспільства. Отже, держава та право виникають у результаті договірної об'єднання людей з метою забезпечення справедливості. Призначення права полягає у створенні гармонії, духовного балансу та рівноваги в суспільстві.

На думку автора, 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.

Соціологічний характер правової культури розкриває суть права і правової поведінки людини, взаємини держави і права, правосвідомості і права, соціально-психологічні аспекти правової поведінки [12, с.21]. Адже зміст правової культури особи включає правосвідомість, правове мислення, правомірну поведінку та правову активність [73, с. 689]. Правова культура суспільства, як слушно зауважує 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 [54]. 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 [79, с. 11].

Функціями правової культури є закріплені в системі людської діяльності способи її здійснення, необхідні для наявності й розвитку правової системи. Уся система соціально значущих функцій правової культури може бути представлена такими групами: функції, пов'язані із взаємодією правової культури суспільства з іншими соціальними інститутами (нормативна, регулятивна, інтегративна та ін.); функції, що забезпечують найефективнішу взаємодію правової культури суспільства, соціальної групи, особистості (соціалізації, виховання, комунікації та ін.); функції, пов'язані з існуванням соціально-психологічного механізму переведення правових вимог в реальну поведінку людини (пізнавальна, ціннісно-орієнтована, перетворювальна та ін.). Таким чином, правова культура може розглядатися в інституційній парадигмі. З точки зору інституційного підходу її можна визначити як стійкий комплекс правових норм, цінностей, традицій, настанов, які регулюють правову сферу людської діяльності і зумовлюють систему відповідних ролей та статусів [53, с. 282]. Результати аналізу змісту поняття правова культура в соціологічних наукових працях нами представлено в табл. 1.3.

Результати дослідження Т. Радько свідчать, що правова культура, в парадигмі соціуму, являє собою частину загальної культури суспільства, правовий стан суспільства, правові цінності, створені людьми за всю історію розвитку права, якість юридичних форм, норм та інститутів у їх реальному функціонуванні. Показниками правової культури суспільства є: рівень правосвідомості; стан законодавства; стан законності та правопорядку; стан юридичної практики. Залежно від суб'єктивності розрізняють: правову культуру суспільства; правову культуру соціальних груп; правову культуру особистості [66, с. 100]. На відміну від попереднього визначення, З. Курлянд

стверджує, що правова культура в соціальному контексті є винятково індивідуальним, динамічним і багатограним особистим утворенням. Це потребує не лише інформування людей, але й формування правових переконань, що «опромінюються» у свідомості кожного «світлом» особистісного змісту. Такі переконання мають бути значущими для особистості, усвідомлюватися як особистісні цінності.

*Таблиця 1.3*

**Аналіз змісту поняття «правова культура»  
в соціологічному розумінні (укладено автором)**

Автори	Суть
Т. Радько [66, с.100]	Являє собою частину загальної культури суспільства, правовий стан суспільства, правові цінності, створені людьми за всю історію розвитку права, якість юридичних форм, норм та інститутів в їх реальному функціонуванні.
З. Курлянд [50, с. 371]	Винятково індивідуальне, динамічне й багатогранне особистісне утворення.
І. Надольний [87, с.430]	Складний соціодинамічний процес розвитку і функціонування багатограних процесів та явищ суспільного життя, що безпосередньо чи опосередковано впливають на її становлення, формування.
О. Скакун [71, с.471]	Різновид загальної культури, який становить систему цінностей, що досягнуті людством у галузі права, і стосується правової реальності даного суспільства.
В. Боричевський [5, с. 51]	Виявляється у ступені свободи її поведінки, соціальної активності, взаємної відповідальності держави й особистості, що позитивно впливають на суспільний розвиток і підтримують самі умови існування суспільства.

Через формування правових переконань проходить шлях до «серця» і свідомості людини, до «проростання» у неї правових ціннісних орієнтацій як життєвих і поведінкових орієнтирів [50, с. 371]. Тому правова культура – це складний соціодинамічний процес розвитку і функціонування багатограних процесів та явищ суспільного життя, що безпосередньо чи опосередковано впливають на її становлення,

формування [87, с. 430]. Зауважимо, що правова культура суспільства – це різновид загальної культури, який становить систему цінностей, досягнутих людством у галузі права, і стосується правової реальності даного суспільства [71, с. 471]. У цьому контексті, як стверджує С. Соколова, важливим є формування соціальної компетентності в частині правової культури, що виявляється у суспільно-правовій поінформованості про ринок праці, робітничі професії певного напрямку і предмета діяльності [78, с. 467]. Це надзвичайно важливо для педагогічних працівників закладів професійної освіти у процесі їхнього професійного становлення та розвитку правової культури. Правова культура суспільства складається з рівнів розвитку права, правової діяльності, суспільної правосвідомості, а правова культура особи – з розвитку правового знання, рівня та характеру ставлення до права, установок на правові норми, правового розвитку, правової поведінки, рівня правосвідомості особистості та правової діяльності [46, с. 8].

Правова культура суспільства не існує поза правовою культурою його суб'єктів (соціальних спільнот, 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. Якщо ж вести мову про індивідуальний рівень, то правова культура особи виявляє себе у правосвідомості, розумінні принципів права, поваги до нього, впевненості у справедливості законів, юридичних прав і обов'язків та інших правових явищ тощо. Тому правова культура особистості виявляється у ступені свободи її поведінки, соціальної активності, взаємної відповідальності держави й особистості, що позитивно впливають на суспільний розвиток і підтримують самі умови існування суспільства [5, с. 51].

Таким чином, правова культура в соціальному аспекті являє собою складову загальної культури, котра полягає в існуванні особистості в правовому полі і виявляється через засоби правових обмежень у суспільних відносинах, формах суспільної взаємодії, а також відображає соціальне і психологічне

відношення до діючої правової системи. Ураховуючи правову культуру в соціологічному значенні як складову частину загальної культури нації, можна стверджувати, що вона, є «засобом правової організації суспільних відносин, зокрема формою взаємодії суб'єктів суспільних відносин та психосоціальної позиції осіб відносно правового укладу, який включає сталий спосіб функціонування особи в соціально-правовій системі». Правова культура суспільства як елемент загальної культури «становить специфічний спосіб людського існування у правовій сфері: засоби правового регулювання суспільних відносин, форми взаємодії суб'єктів суспільних відносин, їхнє соціально-психологічне ставлення до явищ правового порядку».

Отже, соціологічний характер правової культури зумовлює наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти переконаності в необхідності та соціальній корисності законів і підзаконних актів, соціальної та правомірної поведінки, правосвідомості, які виявляються у їх взаємозв'язках із суб'єктами освітнього процесу та суспільством у цілому.

Правова культура є важливою частиною процесу утвердження верховенства права у всіх сферах суспільного життя, свободи, реалізації і здійснення коректної національної соціально-правової реформи. Сталий розвиток суспільного сприйняття та розуміння правової культури, в якому функціонує ефективний механізм її дотримання, і є головною, дієвою умовою для формування демократичних принципів. Зауважимо, що, відповідно до головного принципу демократії, правова культура в суспільстві має базуватися на правовому досвіді, інтелектуальному розвитку, ідеологічній та ціннісній системі, правовому світогляді громадян держави.

Як будь-які субвизначення культури, вона, відповідно до сфери застосування, перебуває на межі абстрактного сприйняття та узагальнення, тому не потрібно сприймати правову культуру як стабільну, незмінну дефініцію. Навпаки, існує потреба в постійному її коригуванні на запити й потреби суспільства. Результати аналізу поняття правової культури в юридичній науці представлено нами в табл. 1.4.

**Аналіз змісту поняття «правова культура»  
в юридичному розумінні (укладено автором)**

Автори	Суть
В. Головченко [14, с. 123]	Особливий різновид культури, спосіб духовно-практичної діяльності й відносин, які відображають, закріплюють та реалізують головні правові цінності.
О. Шубіна [93, с.73]	Рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений у типах і формах організації діяльності людей, у їхніх взаєминах, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях.
О. Комарова [33, с. 31]	Творча діяльність з перетворення природи і суспільства, результатами якої є постійне поповнення матеріальних і духовних цінностей, вдосконалення всіх людських сил.
В. Ткаченко [83, с. 87]	Знакова система, що визначається як безпосередня пам'ять колективу, яка виявляється у певній системі заборон і приписів.
Г. Балюк [2]	Сукупність усіх цінностей, які створюються людьми у сфері права.
Ю. Оборотов [41, с. 47]	Має потужну антропологічну основу, оскільки вона ґрунтується на ставленні конкретної людини (або колективів людей, або спільнот) до права, правової системи, ґрунтуючись на переконаннях, цінностях, ідеалах.
Г. Попадинець [54]	Якісний стан правового життя суспільства, який характеризується досягнутим рівнем розвитку правової системи – станом та рівнем правової свідомості, юридичної науки, системи законодавства, правозастосовної практики, законності і правопорядку, правової освіти, а також ступенем гарантованості основних прав і свобод людини.
В. Камінська, О. Ратінов [29]	Система таких матеріалізованих ідеальних елементів, котрі належать до сфери дії права та відображаються у свідомості й поведінці людей. Складовими цього поняття були визначені: право, правові відносини, державні органи, організації з реалізації права, правова свідомість та правова поведінка.
С. Алексеева [1, с. 213–214]	Певного роду юридичне багатство, що має вираз у досягнутому рівні розвитку регулятивних якостей права, юридичної техніки, духовної культури та правового прогресу.
О. Дьоміна [21]	Багатозначна характеристика однієї з найважливіших сторін життя суспільства, невід'ємною складовою його загальної культури, яка містить правові цінності та норми в правовій сфері суспільного життя.



Автори	Суть
М. Целуйко [91, с.7]	Правова культура - це рівень знань та об'єктивне ставлення суспільства до права; сукупність правових знань у вигляді норм, переконань та установок, створених у процесі життєдіяльності, що регламентують правила взаємодії особистості, соціальної, етнічної, професійної групи, суспільства, держави й оформлені у вигляді законодавчих актів. Вона проявляється у праці, спілкуванні й поведінці суб'єктів взаємодії, формується під впливом системи культурного та правового виховання та навчання, являє собою систему цінностей, досягнутих людством у галузі права та належить до правової реальності даного суспільства: рівня правосвідомості, режиму законності та правопорядку, стану законодавства, стану юридичної практики тощо. Високий рівень компетентної правової культури є показником правового прогресу. Компетентна правова культура є результатом соціально-правової активності окремих особистостей, колективів та інших суб'єктів права; вона є відправним моментом, базою для такого роду активності і для правової культури особистості у цілому. Компетентна правова культура характеризується рівнем правосвідомості окремої соціальної групи, а також рівнем реального здійснення нею вимог чинного права. Особливе значення для держави і суспільства.
І. Осика [46, с.16]	Визначення правової культури як структурно-складного цілісного утворення, яке включає в себе якісний стан правового життя суспільства, відображеного в досягнутому рівні досконалості правових актів, правової та правозастосувальної діяльності, правосвідомості та правового розвитку особистості, а також у ступені свободи її поведінки і взаємної відповідальності держави та особистості, що позитивно впливає на суспільний розвиток і підтримання умов функціонування суспільства.
Р. Сербин [70, с.14]	Правова культура характеризує міру пристосованості людини до вимог природного права, визначає правове життя людини взагалі, а також правопорядок у суспільстві, і, в свою чергу, суттєво впливає на здійснення політики реформ, усуває елементи насилля, не передбаченого законом, практику «голоного» адміністрування.
В.Копейчиков [22, с. 140]	Система правових цінностей, що відповідають рівню досягнутого суспільством правового прогресу і відображають у правовій формі стан свободи особи та інші найважливіші соціальні цінності.

Глибше розуміння правової культури в юридичному значенні формулює О. Скакун. Розкриваючи її структуру, вчений вирізняє чотири складові: правосвідомість; правова поведінка та правова активність громадян; юридична діяльність (юридична практика), до якої належать правотворча діяльність та стан законодавства; судова, правоохоронна та інша правозастосовна діяльність, стан законності і порядку [72, с. 743–745].

На думку Г. Балюка, правова культура охоплює саме право (об'єктивне і суб'єктивне), правосвідомість, правові відносини, стан законності, рівень досконалості законотворчої, правозастосовної та іншої правової діяльності. Вона являє собою правовий феномен, близький до розуміння всієї юридичної надбудови, але неодмінно включає людину і її діяльність [2].

Юридична антропология дає змогу розкрити динаміку правової культури, визначивши її центр і периферію, рушійні сили, конструктивні і тупикові напрями її розвитку [41, с. 47]. О. Скакун зосереджує увагу на динаміці розвитку правової культури, її взаємозбагаченні. Показником такого прогресу є інститут прав людини, закріплений в міжнародних актах, а універсалізм прав людини – надбання правової культури людства [73, с. 685].

У контексті викладеного Д. Керімов наголошує, що правова культура тисячами ниток пов'язана із загальною культурою. Вона безпосередньо визначає характер законодавства, зумовлює його адекватність історичному і національному духу народу, потребам й інтересам людей. Тобто правова культура створює умови для прогресу загальної культури [30, с. 358–359]. З огляду на це, М. Соколов стверджує, що безпідставно вважати віднесення до елементів правової культури протиправну поведінку (діяльність) людини. Правова культура має місце тоді, коли відбувається систематичне відтворення єдності правових знань, переконань, цінностей і практичної діяльності з їх реалізації в нормі поведінки, що стали загальним правилом. Саме тому відхилення у поведінці від вимог права не можна визнати змістом правової культури [77, с. 389].

Відносно цього науковці стверджують, що правова культура – це «глибокі знання і розуміння права, ретельне виконання його вимог як усвідомленої необхідності та внутрішньої переконаності» [55, с. 121]. Варто погодитися з тим, що не тільки права, а й обов'язки людини є найважливішим компонентом правової культури особи [21, с. 40]. Доповнюючи це визначення, В. Сальников вважає, що правова культура близька до юридичної надбудови, «але обов'язково включає саму людину і її професійну діяльність» [62].

Зауважимо, що розуміння суті поняття «правова культура» в юридичній науці розкривається в межах аксіологічного підходу. Так, С. Дьоміна зазначає, що правова культура є багатозначною характеристикою однієї з найважливіших сторін життя суспільства, невід'ємною складовою його загальної культури, що містить правові цінності та норми в правовій сфері суспільного життя [20, с.12–13]. Розширюючи дефініціальне трактування вчених, С. Максимов вважає, що правову культуру можна розглядати як певну смислову єдність, яка складається з правових концепцій, джерел права, правової методології і правової аргументації, легітимізації права [36, с. 11].

У свою чергу, О. Дьоміна зазначає, що «... у вітчизняному правознавстві хоча й актуалізувався процес дослідження проблем правової культури, але при цьому останні роботи мають вузькоприкладний характер, пов'язаний в основному з професійними аспектами самої правової категорії» [19, с. 74].

Більш узагальнене розуміння правової культури в юридичному розумінні представлено Н. Годуном: як зумовлений усім соціальним, духовним, політичним та економічним розвитком якісний стан правового життя суспільства, що виражається в досягнутому рівні розвитку правової діяльності, юридичних законів, правосвідомості, правового розвитку суб'єкта (людини, різних груп, усього населення), а також ступеня гарантованості державою і громадянським суспільством прав та свобод людини [13, с.14].

Зауважимо, що правову культуру в юридичному розумінні можна розглядати як у широкому, так й у вузькому значенні. У широкому розумінні поняття правової культури у правовій

науковій думці можна досліджувати: по-перше, як ціннісний аспект, де правова культура відображає ціннісно-правовий та ідейно-правовий стан суспільства на окремому історичному етапі, характеризує рівень правосвідомості, розуміння права та повагу до закону. Показником рівня правової культури також являється рівень розвитку правових поглядів, гарантованість прав, рівень правоохоронної діяльності, рівень юридичної освіти та виховання. По-друге, це компетентнісний підхід, обов'язковою умовою якого є відмова від традиційних нормативних настанов на користь ціннісного ставлення до права: від юридичного догматизму – до діяльнісного освоєння правових механізмів, засобів і способів дій. Ці вимоги виходять, передусім, із практичної цінності правових знань для громадян [69, с.32].

У вузькому розумінні правову культуру можна визначити як систему правових уявлень і поглядів, знань та очікувань, навичок і поведінкових практик, правових цінностей та соціальних норм, оцінних суджень соціальних суб'єктів щодо стану правової реальності, завдяки яким вони соціалізуються і, вступаючи в мережу соціально-правових відносин, виявляють громадянсько-правову активність, здійснюють правомірну поведінку, що забезпечується нормативно-правовим узгодженням особистісних (або групових) і суспільних інтересів [43, с.13].

Відтак правова культура в юридичному розумінні представляється як правосвідомість населення конкретного регіону держави і виявляється через відношення до фемідних основ, як-от: закон і порядок. Особливе місце займають визначені державою права і свободи, які виявляються в нормативних документах, у ході чого здійснюється чітке розмежування між забороненою діяльністю та незабороненою. У цьому контексті важливим є регулювання процедури вирішення спірних та конфліктних ситуацій всередині соціуму, що відображає загальний рівень культурного розвитку населення. Зазначимо, що в психології немає однозначного визначення поняття правової культури. Водночас наявні окремі дослідження науковців, котрі описують психологічний зміст розуміння правової культури (табл.1.5).

Розуміння правової культури, з точки зору психології, характеризується емоційно-оціночними судженнями та ставленням до норм права (позитивне, байдуже, негативне). Потрібно зазначити, що в психології акцентується, що правова культура в реальному житті виявляється через правомірну поведінку індивідів, у тому числі й педагогічних працівників, характеризуючи їхню правову свідомість.

*Таблиця 1.5*

**Аналіз змісту поняття «правова культура»  
у психологічному розумінні (укладено автором)**

Автори	Суть
К. Абульханова [63, с. 170]	Складова частина загальної культури, котра містить ґрунтовні знання вимог законів, законодавчих актів, що регулюють відносини між громадянами, суворе й чітке виконання та застосування власне нормативних актів, застосування своїх законних інтересів, нетерпимість до правопорушень.
М. Щербань [94, с. 13]	Правова культура, з точки зору психології, це відносно стійке поєднання розумово-вольових і морально-психологічних інтегрованих компонентів, які гармонійно взаємодіють і виявляються у світоглядній професійній діяльності та в особистому житті людини.
А. Ратінов [67, с. 202]	Історично складена система матеріальних та ідеальних явищ у сфері дії права та її відображення у свідомості й поведінці людей.

Ми поділяємо думку І. Вільчинської, яка зазначає, що правова культура характеризується не лише засвоєнням правових знань, але і їх реалізацією в практичній діяльності [8, с. 151]. Науковий інтерес становлять дослідження К. Абульханової, в яких вчена наголошує, що у правовій культурі, в розумінні педагогічно-психологічного характеру, закріплено вимоги до фахівця з точки зору права. Право й культура – поняття нерозривні. Правова культура сучасного спеціаліста, на думку дослідниці, є складовою частиною загальної культури, котра містить ґрунтовні знання вимог законів, законодавчих актів, що регулюють відносини між громадянами, суворе й чітке виконання та застосування власне нормативних актів, застосування своїх законних інтересів, нетерпимість до правопорушень [63, с. 170].

Правова культура, з точки зору психології, це відносно стійке поєднання розумово-вольових і морально-психологічних інтегрованих компонентів, котрі гармонійно взаємодіють і виявляються у світоглядній професійній діяльності та в особистому житті людини» [94, с. 13]. Наголосимо на твердженні спеціаліста з юридичної психології А. Ратінова, який під правовою культурою розуміє історично складену систему матеріальних та ідеальних явищ у сфері дії права і її відображення у свідомості й поведінці людей [67, с. 202]. Історична складова здійснила свій вплив на правову культуру в цілому. Це проявляється як у зміні підходів до написання нормативних документів, так і в політичних режимах існування соціуму. Аналізуючи змістовні ознаки правової культури, необхідно розглянути структуру особистості, її функції.

За В. Моргуном, особистість – це людина, яка має унікальне динамічне співвідношення просторово-часових орієнтацій, потребнісно-вольових переживань, змістовних спрямувань, рівнів опанування і форм реалізації діяльності. Цим співвідношенням визначається свобода суб'єктного самовизначення особистості в її вчинках і міра відповідальності за їхні (включаючи і підсвідомо непередбачені) наслідки перед природою, суспільством і власною совістю [24, с. 33].

Тобто правова культура є частиною свідомого буття особистості, а саме: соціально-специфічних особистісних особливостей. Визначаючи елементи структури особистості, звернемося до концепції В. Петровського. На його думку, особистість як суб'єкт міжособистісних взаємин знаходить себе у трьох репрезентаціях: особистість як відносно стійка сукупність інтраіндивідуальних якостей (психічні властивості, що складають її індивідуальність, мотиви, спрямованість, характер, темперамент, здібності тощо); особистість як залучення індивіду до простору міжіндивідуальних зв'язків, де взаємини та взаємодія можуть трактуватися як носії особистості їх учасників); особистість як «ідеальна представленість» індивіда в життєдіяльності інших людей, зокрема й за межами їхньої безпосередньої взаємодії; як результат змістовних перетворень інтелектуальної та афективно-потребнісної сфери інших людей, що здійснюються особою [62, с. 17].

С. Максименко визначає особистість як форму існування психіки людини, що є цілісною, здатною до саморозвитку, самовизначення, свідомої предметної діяльності і саморегуляції, яка має свій унікальний та неповторний внутрішній світ [35]. Провідними ознаками особистості вчений виокремлює цілісність, унікальність, активність, здатність до вираження, відкритість, саморегуляцію. На основі цього ми можемо констатувати, що психологічна складова правової культури є результатом індивідуального залучення особистості до соціальних відносин, залежно від виявлених варіантів соціокультурності особи, частини соціально-специфічних характеристик особистості та власного досвіду й відношення до соціуму.

Таким чином, у результаті теоретичного аналізу ми можемо виявити психологічний зміст правової культури як явища та виділити найважливіші її ознаки у психологічному аспекті. Такий аналіз дав змогу встановити, що означена дефініція набуває систематичного явища, поєднаного правовими знаннями, свідомістю, діяльністю особистості і, як результат, визнання набутих соціально-правових норм, моральних цінностей, ставлення, поведінки особистості та її самоконтролю. Виходячи з позиції, що педагогічна наука є основою розвитку людини в частині передачі знань та надбань людства, важливим є визначення поняття «правова культура» у професійно-педагогічному аспекті (табл. 1.6), оскільки педагогічні працівники закладів професійної освіти контактують із різними віковими групами, в ході чого відбувається вербальне та невербальне наслідування поведінки педагога: як легітимної, так і нігілістичної. Саме тому надзвичайно важливо, щоб у педагогічних працівників закладів професійної освіти була розвинена правова культура, що відповідає засадам сучасного законодавства.

Правова культура як частина професійно-педагогічної культури є характеристикою цілісної особистості педагога, а тому її розвиток має бути реальним процесом удосконалення особистості педагога, руху до нового, якісного етапу [4, с. 255].

У зв'язку зі специфікою професійно-педагогічної діяльності, відбувається так званий виховний процес. На його важливості наголошує В. Владимірова, підкреслюючи необхідність громадянського виховання юнацтва і вважаючи, що вчитель, формуючи норми і правила поведінки, сприяє «розвиткові в учнів почуття законності». Водночас педагог дає певні поради молоді у формуванні основ правової культури [9, с. 6–7]. Доцільно зазначити, що в педагогіці більше акцентується увага на ціннісних аспектах цього поняття, оскільки йдеться про питання виховання особистості майбутніх кваліфікованих робітників.

*Таблиця 1.6*

**Аналіз змісту поняття «правова культура»  
у професійно-педагогічному розумінні (укладено автором)**

Автори	Суть
Я. Гриньова [16]	Характеризується специфічними ознаками, детермінованими особливостями виду діяльності, цілями й завданнями, які ставляться перед цими особами у процесі реалізації ними своїх професійних функцій.
Т. Бачинський [3]	Це сукупність таких елементів державно-юридичної (правової) системи, які, відповідаючи принципам природного права, є корисними (цінними) для існування і розвитку індивідів, їхніх груп, об'єднань та, зрештою, всього суспільства.
В. Владимірова [9, с. 6–7]	Формуючи норми і правила поведінки, сприяє «розвиткові в учнів почуття законності».
М. Шевцов, О. Шевцова [92, с.166]	Високий ступінь володіння правом у конкретній професійно-педагогічній та практичній діяльності, глибокі й об'ємні знання законів і підзаконних актів, джерел права, розуміння принципів права учасників педагогічного процесу і способів правового регулювання їхніх відносин, ставлення до права як до невід'ємної складової професійної діяльності, здатність захищати і впроваджувати правові відносини в управлінській діяльності у суворій відповідності з правовими й розпорядчими принципами законності.
В. Димочкіна [17, с.144]	Складне інтегративне утворення особистості, що ґрунтується на правовому пізнанні, правовій мові та мисленні, характеризує готовність і здатність набувати, використовувати й удосконалювати правові знання, вміння та навички у навчальній і професійній діяльності.
С. Василина [6]	Попередження протиправних дій шляхом роз'яснення і застосування різних форм примусу.



Автори	Суть
П. Мусінов [39, с.2]	Сукупність особистісних і професійних якостей, необхідних для ефективного вирішення різних за своїм типом морально-правових завдань в освітньому процесі.
В. Одарій [44, с.15]	<p>Є формою прояву загальної та правової культури особистості, яку вона послідовно реалізовує в умовах освітнього середовища засобами навчання і виховання.</p> <p>Правова культура професійної діяльності педагога є певною системою свобод, вимог і обмежень, якими він усвідомлено керується, встановлюючи відносини зі своїми вихованцями; це основа його професійної діяльності, що складається з визнання і врахування прав і свобод кожної дитини, учня як людини і майбутнього громадянина.</p> <p>Правова культура педагога, закріплюючись у свідомості, навичках поведінки, способах діяльності і спілкування, являється моральним регулятивом його професійної діяльності, чинником, що забезпечує її правомірність.</p>

Провівши теоретичний аналіз основних складових правової культури та компетентності, М. Шевцов та О. Шевцова встановили, що правова культура педагога містить: правову освіченість як сукупність знань з проблем права; правову спрямованість як сукупність ставлень до права як соціальної, державної та особистісної цінності й зумовлює потребу постійно отримувати, розширювати арсенал засобів визначення та вирішення правових проблем; правову готовність як наявність умінь із вирішення конкретних правових питань [92, с.166]. З урахуванням специфіки діяльності у сфері освіти можна виділити основні складові правової культури та компетентності, визначити зміст кожного з компонентів: правова освіченість – правові знання (методологічні та нормативні, загальнотеоретичні та методичні, організаційно-технологічні); правова спрямованість – визнання значущості правових знань і умінь у діяльності керівника закладу освіти, прагнення до їх удосконалення; правова готовність – уміння і навички, що забезпечують вирішення професійних ситуацій на правовій основі. На основі цього автор сформулював, що правова культура педагогічного працівника виявляється у високій ступені володіння правом у конкретній професійно-педагогічній

та практичній діяльності, глибокі й об'ємні знання законів і підзаконних актів, джерел права, розуміння принципів права учасників педагогічного процесу і способів правового регулювання їхніх відносин, ставлення до права як до невід'ємної складової професійної діяльності, здатність захищати і впроваджувати правові відносини в управлінській діяльності у суворій відповідності з правовими й розпорядчими принципами законності [92, с.166].

На думку О. Рем, процес розвитку правової культури передбачає наявність комплексу педагогічних умов, які забезпечують формування правової культури педагога професійного навчання. Зокрема до них дослідниця відносить: системне структурування цілей і завдань формування правової культури; відбір формуючого правову культуру змісту освіти; розроблення та впровадження в освітній процес факультативного курсу «Правова культура педагога як фактор удосконалення освітнього процесу», що розглядає питання правової культури педагога професійного навчання й виконуючого інтегративну функцію; створення програмного й навчально-методичного забезпечення; створення правового освітнього простору, який відображає специфічні характеристики правової культури і служить універсальним освітнім середовищем її формування; забезпечення єдності прав і обов'язків суб'єктів освітнього процесу; педагогічний контроль і корекція процесу формування правової культури; комплексне діагностування й оцінка формування правової культури [68, с.69].

Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти передбачає наявність у них глибоких знань законів і підзаконних актів, джерел права, на яких вони мають базуватися, здійснюючи свою педагогічну діяльність у професійному освітньому середовищі, розуміння принципів права учасників процесу професійної діяльності і способів правового регулювання їхніх відносин, професійне ставлення до права і педагогічної практики, його застосування в освітньому процесі [31,с.150–151]. Таким чином, правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти виявляється у ґрунтовних

знаннях принципів права та розумінні законів і підзаконних нормативних актів, джерел норм права, на яких педагог має базуватися, створюючи освітнє середовище.

Зауважимо, що в цьому контексті важливим є професійне ставлення до викладання, поєднане з практичною складовою освітнього процесу, суворо слідувати нормам права у професійно-теоретичній та професійно-практичній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників. Це положення підтверджується визначенням В. Владимирової [9, с. 7], яка стверджує, що правова культура – це складне інтегративне і динамічне утворення, що кваліфікується як система правових цінностей на відповідному рівні розвитку суспільства, які в правовій формі відображають стан свободи особистості та інші соціальні цінності».

На нашу думку, неоднозначним є трактування правової культури педагога П. Мусіновим, який розглядає її як сукупність особистісних і професійних якостей, необхідних для ефективного вирішення різних за своїм типом морально-правових завдань в освітньому процесі [39, с. 94]. На відміну від викладеного розуміння правової культури, В. Димочкіна розкриває зміст правової культури педагога крізь призму одноосібності й представляє її як складне інтегративне утворення особистості, що ґрунтується на правовому пізнанні, правовій мові та мисленні, характеризує готовність і здатність набувати, використовувати й удосконалювати правові знання, вміння та навички у навчальній і професійній діяльності [17, с.144].

Науковий інтерес становить визначення суті професійно-правової компетентності інженера-педагога, здійснене Д. Коваленком, а саме: як інтегративної якості особистості фахівця, що характеризує його здатність і готовність до ефективної реалізації права у власній практичній професійній діяльності під час реалізації професійних функцій. Окрім того, вченим запропоновано структуру професійно-правової компетентності інженера-педагога відповідно до професійно-правових функцій, що складається з компетентностей (загальноправової та спеціально-правової (правовиховної, правонавчальної, правоосвітньої, технологічної, управлінської, нормотворчої) як сукупності загальноправових і професійно-правових знань, умінь, навичок,

особистісних характеристик, застосування яких забезпечує способи виконання всіх видів правових дій в інженерно-педагогічній діяльності [32, с.10].

Відповідно, І. Зарецька, виділяє три компоненти правової культури педагога: інтелектуальний (когнітивний), що характеризує необхідний мінімум знань і вмінь, оволодіння загальною орієнтованою основою будь-якої діяльності, прийомами раціональної організації пізнавальної діяльності; емоційно-ціннісний, що виявляється в соціально-ціннісній мотивації діяльності та відповідальності за результати праці, комунікативній культурі і готовності до співпраці в естетичному ставленні до неї, потребі у творчій активності, прагненні до самовдосконалення, самореалізації своїх потенційних можливостей; практично-діяльнісний, що характеризує прояв трудової культури в пізнавальній і предметно-перетворювальній діяльності (пошукова діяльність, прагнення до раціоналізації праці, адекватна самооцінка результатів діяльності) [23, с. 11].

Натомість В. Боричевський до складових правової культури професійної діяльності педагога відносить: імперативно-когнітивний компонент, що утворюється із системи правових знань та знань про норми їх застосування в межах навчально-виховного процесу; діяльнісно-поведінковий компонент, що утворюється із системи правоправних дій, правового поведження, навичок правового регулювання дій і вчинків усіх учасників педагогічного процесу; ціннісно-орієнтаційний компонент як система моральних орієнтирів, настанов і мотивів, що визначають спрямованість дій педагога на ствердження в освітньому середовищі природних прав і свобод кожної дитини та інших учасників педагогічного процесу [5, с. 52].

Окремим аспектом професійно-правової культури П. Макушева визначає емоції, почуття і вольові компоненти, що виявляються у правомірній діяльності [37, с. 11]. М.Целуйко та О. Усенко професійну правову культуру розуміють як сукупність цінностей юридичних інститутів і процесів, що виконують функцію соціоправової орієнтації людей у конкретному суспільстві [91, с. 71–72].

На основі викладеного вважаємо, що правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти потрібно визначати як особливу форму прояву професійної культури особистості, яку вони послідовно реалізують в умовах освітнього середовища засобами навчання і виховання.

Насамперед нагадаємо, що визначенням (*дефініцією*) називають логічну операцію, яка розкриває зміст поняття або встановлює значення терміну. У визначенні виділяють дві частини – поняття, яке визначається (*definiendum* – Dfd) і поняття, яке його визначає – власне, визначення (*definiens* – Dfn) [49, с. 14]. Оскільки поняття (поряд з судженнями та умовиводами) є предметом дослідження формальної логіки, скористаємося правилами визначення понять, які напрацьовані цією класичною раціональною дисципліною, зокрема:

1. Визначення повинне бути пропорційним. Іншими словами, об'єм поняття, яке визначається, повинен бути рівним об'єму поняття, яке є визначальним (Dfd  $\circ$  Dfn);
2. Визначення не повинне містити кола. Коло виникає тоді, коли Dfn визначається саме через себе, або коли в одному контексті Dfd визначається через Dfn, а Dfn через Dfd;
3. Визначення повинне бути чітким та ясним. Тобто зміст і об'єм понять повинні бути недвозначними;
4. Визначення не має зводитися лише до заперечення [49, с. 14–15].

Отже, послуговуючись правилами визначення реального поняття в системі його родовидових відношень, насамперед сформулюємо найближчу родову ознаку, а потім перелічимо суттєві видові його ознаки. Мова про те, що в реальній дефініції необхідно спочатку вказати найближчий рід і видову ознаку, яка відрізняє елементи обсягу поняття, що визначається, від елементів обсягу родового поняття [47].

Результати аналізу визначень ученими правової культури фахівців переконують, що найчастіше дослідники послуговуються такими родовими поняттями, як: системою свобод, вимог і обмежень особистості; інтегративна якість особистості фахівця; сукупність особистісних і професійних якостей; суб'єктивно вироблений індивідом рівень володіння

правом у своїй життєдіяльності; складне інтегративне утворення особистості; єдність правових знань, переконань, цінностей і практичної діяльності особи; міра пристосованості людини до вимог природного права; структурно-складне цілісне утворення особистості; сукупність правових знань у вигляді норм, переконань та установок; багатогранне, поліфункціональне і досить складне явище; спосіб духовно-практичної діяльності та ін.

Послугуючись рекомендованими формальною логікою положеннями і правилами визначення понять, найближчою родовою ознакою вибираємо поняття «утворення особистості». Не важко пересвідчитися, що такі близькі за змістом поняття, як «якість особистості», «властивість особистості», «характеристика особистості» «сукупність правових знань особистості», «система свобод, вимог і обмежень особистості», на нашу думку, не можуть слугувати найближчою родовою ознакою: кожне з них потребує додаткового роз'яснення сутності їх змісту. Додамо: для підкреслення того, що *утворення особистості* структурує в собі частини, елементи, складники, що об'єднані на засадах цілісності, взаємопроникнення, до складу основного родового поняття вводимо слово «інтегративне».

Отже, *інтегративне утворення особистості* визначаємо найближчою родовою ознакою поняття «*правова культура фахівця*». Визначимо суттєві видові ознаки, що відрізняють достатньо мірою це інтегративне утворення особистості від подібних особистісних утворень. Варто погодитися з думкою В. Павлова [47]: чим більше видових відмінностей, що висвітлюють суттєві ознаки змісту поняття перелічуються у дефініції, тим вона змістовніша і точніша. Водночас будемо пам'ятати й про застереження щодо громісткості дефініції, яка включає безмежну кількість видових відмінностей.

Відтак, зауважимо, що суттєві ознаки поняття, які відповідають суттєвим ознакам його денотату, повинні викладатись систематизовано, у логічній послідовності, першою родовою ознакою виділяємо ціннісне ставлення до права. Дослідники проблем правової культури особистості одностайно

визнають правові цінності загальними, універсальними моральними регуляторами, оскільки вони несуть в собі відображення справедливості і свободи, охоплюють безліч різних соціальних відносин, мають тісний зв'язок з і взаємодію мораллю – права людини є цінностями найбільш універсальними і значущими.

Ціннісне ставлення (як *характер поведіння*) до права має, на нашу думку, доповнюватися правосвідомістю особистості. Саме правосвідомість особистості характеризує сукупність правових поглядів, почуттів, ідей, теорій та уявлень, що відображають ставлення окремої людини до чинного чи бажаного права та діяльності, пов'язаної з ним. Як складне системне правове явище правосвідомість детермінує поведінку людини в суспільстві: розвинута правосвідомість сприяє правомірній соціально корисній поведінці особи, а низький рівень правосвідомості навпаки, призводить до неправомірної, соціально шкідливої і небезпечної поведінки людини.

Природно, ціннісне ставлення до права, правосвідомість людини не можуть формуватися і розвиватися без володіння нею «азбукою права», без належного рівня правової грамотності, обізнаності із законами, підзаконними актами, нормами професійної діяльності тощо. Мова про правову освіченість фахівця – володіння ним певною сукупністю правових норм, знань, умінь, навичок.

Правові знання і вміння не можна сформуванати на все життя, вони постійно змінюються залежно від багатьох чинників – соціальних, політичних, економічних, соціологічних тощо. Тому важливим складником правової культури особистості має бути мотиваційний компонент, що враховує цілеспрямований розвиток потреби особи в постійному поповненні обсягу правових знань.

Наступна видова ознака правової культури фахівця як інтегративного утворення особистості має діяльнісний характер. Мова йде про те, що цей феномен має виявлятися у свідомій правомірній поведінці особи. Ця ознака ніби підсумовує всі попередні характеристики і підкреслює, що дійсним, реальним мірилом правової культури особи є її поведінка і діяльність.

*Отже, правова культура фахівця – це інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвинутою правосвідомістю, правоосвіченістю та потребами постійного поповнення обсягу правових знань, і є моральним регулятором професійної діяльності, що виявляється у свідомій правомірній поведінці особи.*

Природно, що педагогічна діяльність викладачів, майстрів виробничого навчання суттєво відрізняється від професійної діяльності інших фахівців – будівельників, машинобудівників, аграрників тощо. Маємо на увазі той факт, що метою професійно-правового розвитку педагогічного працівника є не тільки розвиток його правової культури, а, насамперед, створення завдяки цьому умов продуктивного формування правосвідомості, правоосвіченості, правомірної поведінки вихованців – майбутніх кваліфікованих робітників. Мова йде про правове виховання учнівської молоді, оволодіння нею новітніми правовими знаннями та про правовий супровід як вкрай актуальну і важливу педагогічну проблему. Зазначене детермінує ознаку, яка відрізняє досліджуване інтегративне утворення від правової культури інших фахівців – *«виявляється у здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді».*

*Відтак правова культура педагогічного працівника закладу професійної освіти є інтегративним утворенням особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвинутою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребами постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності, що виявляється у свідомій правомірній поведінці особи та її здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді.*

Від рівня розвиненості правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти залежить рівень сформованості правової культури майбутніх кваліфікованих



робітників. Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є складним явищем і має такий компонентний склад: *ціннісно-мотиваційний; інноваційно-когнітивний; поведінково-діяльнісний; емоційно-вольовий; особистісно-рефлексивний* (рис.1.1).

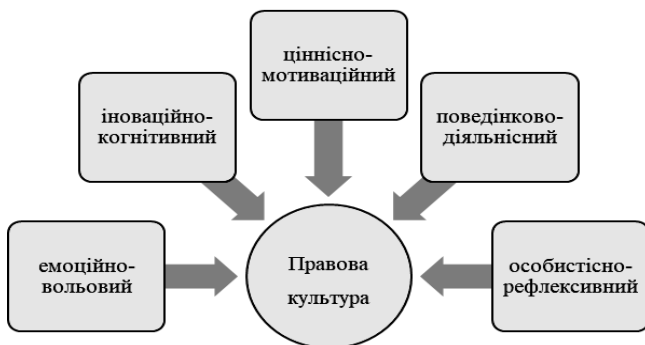


Рис. 1.1 Структура правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Усі структурні компоненти правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти знаходяться в тісному взаємозв'язку між собою, не втрачаючи при цьому своїх змістових характеристик.

*Ціннісно-мотиваційний* компонент правової культури передбачає наявність ціннісних орієнтацій та мотивів, що зумовлюють спрямованість педагогічних працівників закладів професійної освіти на чітке розуміння права як соціальної цінності, що виявляється в моральних та правових нормах їхньої поведінки, а також у внутрішньому переконанні щодо їх дотримання.

Зазначимо, що саме усвідомленість правових норм активізує діяльність педагогічних працівників щодо забезпечення правомірної поведінки учнівської молоді в процесі оволодіння професією та правопорядку під час навчальних та виховних заходів у закладах професійної освіти. Ціннісно-мотиваційний компонент охоплює наявність у педагогічних працівників умінь: визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні,

тактичні, стратегічні), аналізувати законодавчі акти у сфері освіти і професійної зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після вивчення освітнього законодавства; роботи з базами даних (пошуковими системами) судових інстанцій, довідкових систем; захищати особисті інтереси в судовому та досудовому врегулюванні спорів, юрисдикційному та неюрисдикційному процесі тощо.

*Інноваційно-когнітивний* компонент правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти містить систему правових знань, необхідних для успішного здійснення професійно-педагогічної діяльності та моніторингу процесу і результатів професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Ці знання є важливим теоретичним підґрунтям їхнього сучасного правового мислення і правової активності. Йдеться про знання джерел права, принципів права, законів, нормативно-правових актів у сфері освіти, юридичних прав та обов'язків. Окрім того, означений компонент передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань щодо усвідомлення місця права в ієрархії цінностей, що відповідають рівню досягнутої суспільством правової культури і відображають у правовій формі соціальні цінності.

Інноваційний характер правових знань зумовлює розуміння педагогічними працівниками правової природи професійно-педагогічної діяльності з урахуванням специфіки техніко-технологічного розвитку відповідних галузей економіки. Інноваційність правових умінь досягається забезпеченням правомірної професійно-педагогічної діяльності та поведінки педагогічних працівників. Йдеться про глибоке розуміння ними права та свідоме виконання його вимог.

*Поведінково-діяльнісний* компонент правової культури передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань і вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та в професійно педагогічній діяльності; дотримуватися правових норм, відстоювати свої законні права та інтереси, а також права своїх вихованців. Водночас означений компонент передбачає володіння педагогічними працівникам

конкретними методиками, технологіями, засобами професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у поєднанні із професійно-правовим вихованням.

Зауважимо, що поведінково-діяльнісний компонент правової культури являє собою взаємопов'язаний комплекс умінь і навичок (користування правовим інструментарієм – законами та іншими нормативними актами у сфері освіти та праці), що забезпечують якісну реалізацію професійних функцій педагогічних працівників закладів професійної освіти (виховної, дослідницької, проєктувальної, організаційної, управлінської, технологічної, контрольної, прогностичної, технічної тощо). Відповідно, формується критичне ставлення до результатів професійно-педагогічної діяльності, визначається позитивна мотивація до правових цінностей, правосвідомості та правомірної поведінки. Отже, розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є важливим підґрунтям розвитку їхнього особистісного творчого потенціалу.

*Емоційно-вольовий* компонент правової культури педагогічних працівників виявляється в емоційному та вольовому характері їхньої професійно-педагогічної діяльності (в урочний та позаурочний час). Означений компонент правової культури передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти: здатності аналізувати власний та емоційний стан суб'єктів освітнього процесу); чітко виконувати професійні завдання; концентруватися та виставляти пріоритети в ситуаціях, що виходять за межі компетентності педагогічного працівника; відповідально виконувати поставлені завдання; бути впевненими під час професійно-педагогічної діяльності; ініціювати особистий саморозвиток та самовдосконалення; виявляти вольові зусилля у розв'язанні професійно-педагогічних проблем; долати професійні та особисті труднощі; позитивно мислити та бути самокритичними; виявляти вербальні та невербальні види комунікацій із суб'єктами освітнього процесу; належно переносити наслідки невдач у професійно-педагогічній діяльності.

Емоційно-вольовий компонент правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти диференційовано на такі види: позитивний (позитивне сприйняття різних обставин, що трапляються із педагогічним працівником); нейтральний (прийняття об'єктивної реальності «як є» та помірковане реагування на зовнішні подразники); негативний (надмірна фізіологічна реакція на зовнішні подразники, в ході чого відбувається значне виснаження ресурсів педагогічного працівника: під час публічних виступів у педагогів виникає страх аудиторії, який заважає їм поводити себе природньо, змінюючи рівень емоційності як себе, так і оточуючих осіб).

*Особистісно-рефлексивний* компонент правової культури педагогічних працівників виражається в особистісній оцінці (характеристиці) себе, учнівської молоді, колег та результатів своєї професійно-педагогічної діяльності. Педагогічні працівники повсякчас застосовують рефлексивний метод для самоаналізу правових вчинків, їх значень, меж у житті як самого педагогічного працівника, так й інших суб'єктів освітнього процесу. Педагогічні працівники усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони, однак стикаються із проблемами самооцінювання та самоаналізу, зокрема із ситуативним аналізом після події, що відбулася чи має неминуче відбутися. Складність самооцінювання педагогічних працівників закладів професійної освіти полягає в обмежених навичках моделювання уявного майбутнього освітнього процесу. Це напряму впливає на здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та непланових заходів, що мають місце у професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників.

Зумовленість особистісно-рефлексивного компонента правової культури полягає в ірраціональності правомірної поведінки та дій педагогічних працівників закладів професійної освіти, що пояснюється недостатнім володінням ними інформацією про власні можливості та не-застосування цього повною мірою.

## **1.2 Особливості розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в сучасній вітчизняній практиці**

Як ми вже зазначали, питання розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є важливим для професійної педагогіки. Від того, наскільки викладачі та майстри виробничого навчання володітимуть правовими знаннями, залежить якість виконання ними посадових обов'язків. Орієнтація у правовому полі, захист та підтримка у професійному середовищі – вагомі чинники, що впливають на продуктивність праці. Знання законодавчих документів у сфері освіти, громадянських прав та обов'язків можуть стати одним із стимулюючих факторів професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Безумовно, освітнє середовище закладу професійної освіти повинно бути комфортним для всіх учасників освітнього процесу, а отже, і для учнів та педагогів. Адміністрації закладів освіти, керівним органам освіти необхідно забезпечувати вільний доступ педагогічних працівників не лише до навчальних, методичних та дидактичних матеріалів, а й до нормативно-правової бази, яка повинна відповідати специфіці їхньої професійно-педагогічної діяльності.

У процесі дослідження нами з'ясовано, що розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти відбувається у системі підвищення кваліфікації. Згідно з діючим законодавством вони мають підвищувати кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років із загальним обсягом не менше 150 годин. В Україні основним закладом підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти з 1979 року був Донецький інститут інженерно-педагогічних працівників (нині Білоцерківський Інститут безперервної професійної освіти), в якому щорічно підвищують кваліфікацію понад 2000 майстрів виробничого навчання і викладачів за держбюджетом та майже 500 осіб на госпрозрахунковій основі.

У ході дослідження нами проаналізовано робочі навчальні плани та програми, за якими підвищують кваліфікацію педагогічні працівники у цьому навчальному закладі. Так, загальний обсяг годин для підвищення кваліфікації складає 150 годин (5 кредитів). Основна кількість годин цих кредитів спрямована на розвиток психолого-педагогічної та методичної компетентності. Питання правової компетентності розглядаються лише частково під час вивчення модуля «Соціально-гуманітарна підготовка», до складу якого входить змістовий модуль «Економіко-правові питання діяльності педагогічних працівників» (загальний обсяг шість годин). Цей змістовий модуль охоплює три навчальні елементи:

1. Законодавчі та нормативні акти, що регулюють діяльність педагогічних працівників закладів професійної освіти (2 год. – лекція). Під час лекції вивчаються: кодекси законів про працю України; трудові відносини в Законах України; постанови Кабінету Міністрів, накази Міністерства освіти і науки України з питань регулювання діяльності установ освіти; локальні нормативні акти, їх види та значення.

2. Трудовий та колективний договори у закладах професійної освіти. Оплата праці педагогічних працівників. (2 год. – самостійна робота). Педагогічні працівники опрацьовують: зміст трудового договору та його строки; контракт; підстави припинення трудового договору; колективний договір у закладах освіти; робочий час та час відпочинку педагогічних працівників; правове регулювання оплати праці; правові методи зміцнення трудової дисципліни; матеріальна відповідальність педагогічних працівників тощо.

3. Атестація педагогічних працівників закладів професійної освіти (2 год. – семінарське заняття). Педагогічні працівники готують доповідь та описують порядок проходження атестації й сертифікації (на конкретному прикладі).

Аналіз змісту робочої програми змістового модуля «Економіко-правові питання діяльності педагогічних працівників» свідчить, що запропоновані теми більше стосуються економіко-правових питань, які регулюють діяльність педагогічних працівників закладів професійної

освіти. Водночас питання розвитку правової культури у педагогів під час вивчення цього модуля розкривається недостатньо, особливо якщо акцентувати увагу на одній з основних функцій педагога – доведення сутності правової культури до свідомості учнів та їхніх батьків.

Зазначимо, що викладачі інституту розуміють важливість цієї проблеми та планують проведення в позаурочний час таких заходів, як: методологічний семінар «Розвиток правової компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти в процесі підвищення кваліфікації»; круглий стіл «Розвиток правової грамотності майбутніх кваліфікованих робітників». Окрім того, під час вивчення змістового модуля «Гуманізація виховного процесу в закладі освіти», що входить до складу навчального модуля «Професійно-педагогічна компетентність педагогічних працівників» частково розглядаються питання розвитку правової культури педагогів: превентивне виховання учнів закладів професійної освіти; психолого-педагогічні аспекти корекційної роботи з підлітками з девіантною поведінкою.

В інституті періодично проводиться моніторинг якості курсів підвищення кваліфікації шляхом опитування замовників – обласних навчально-методичних установ професійно-технічної освіти та міста Києва, з якими співпрацює інститут. Аналіз звіту моніторингу за показниками 2017 р. засвідчив, що деякі навчально-методичні центри в областях вносять такі пропозиції. Наприклад, Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти в Дніпропетровській області пропонує включити в навчальну програму курсів підвищення кваліфікації проведення семінару з психологом на тему «Робота та спілкування з учнями, які опинились у складних сімейних обставинах», а також виділити більше часу для вивчення модуля «Соціально-психологічна компетентність педагогічних працівників». Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти в Кіровоградській області пропонує більше уваги приділяти психологічним тренінгам для згуртування учнівського колективу, індивідуальній роботі з «важкими» учнями та їх батьками.

Результати опитування педагогічних працівників закладів професійної освіти свідчать про розуміння ними важливості правової компетентності як ключової. Підсумовуючи розгляд питання про стан розвитку правової культури педагогів в процесі підвищення кваліфікації слід констатувати, що в робочих навчальних планах та програмах не достатньо висвітлюється ця проблема. Вважаємо за необхідність розроблення окремого змістовного модуля «Правова культура педагога», до якого слід включити такі теми: директивні документи у сфері професійної освіти; законодавчо-нормативні акти з професійної освіти; законодавчо-нормативні акти про правову відповідальність підлітків та їхніх батьків; правові основи сімейного виховання тощо.

У підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти вагома роль відводиться обласним навчально-методичним (науково-методичним) центрам (кабінетам) професійно-технічної освіти. Адже саме ці структурні освітні підрозділи забезпечують навчально (науково-методичний) супровід їхньої професійно-педагогічної діяльності. Відповідно до Положення про навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет) професійно-технічної освіти, завданнями та напрямками діяльності означених центрів (кабінетів) є:

- реалізація Закону України «Про освіту»;
- реалізація Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» та інших нормативно-правових актів у сфері освіти з питань модернізації її змісту і форм;
- подання пропозицій до МОН України щодо підготовки рішень з питань реформування, прогнозування розвитку професійної освіти та її організаційно-правового забезпечення;
- здійснення методичного та інформаційного забезпечення навчально-виробничого і навчально-виховного процесів у закладах професійної освіти [57].

Зважаючи на викладене, робимо висновок, що навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти мають приділяти значну увагу питанням інформаційного забезпечення нормативно-правової бази



професійної освіти. Загальновідомо, що сучасна людина більшість інформації черпає з мережі Інтернет. Зручним способом надання інформаційних послуг є сайти. На сьогодні практично кожний заклад освіти чи установа мають власний сайт, інформаційний простір якого дає можливість швидкого доступу до необхідних матеріалів.

У ході дослідження нами здійснено моніторинг сайтів навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти щодо наявності інформації з нормативно-правового забезпечення. Результати аналізу додатку свідчать, що 92% сайтів містить базу нормативно-правових документів. Поширеними документами, з якими педагогічні працівники закладів професійної освіти можуть ознайомитися через контент сайтів, є закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та листи Міністерства освіти і науки України, обласних департаментів освіти і науки, навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів).

Автором з'ясовано, що найповніший перелік нормативно-правових документів представлено на сайті Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області ([www.hmnmc.km.ua](http://www.hmnmc.km.ua)). Крім традиційних матеріалів, згаданий інформаційний ресурс вміщує міжнародні нормативно-правові акти, нормативні документи психологічної служби, нормативні документи щодо морального та матеріального заохочення працівників закладів професійної освіти. Такий контент сприяє процесу формування та розвитку особистості педагога, допомагає вдосконаленню керівників закладів професійної освіти з питань освітнього та трудового законодавства України.

Наразі в освітній сфері України відбувається низка реформ, частина з яких пов'язана з процесом інтеграції вітчизняної професійної освіти до європейського освітнього простору. Завдячуючи цьому процесу, здобувачі професійної освіти, педагогічні працівники, науковці мають можливість брати участь у міжнародних програмах обміну, стажування,

бути учасниками міжнародних проєктів. У багатьох закладах професійної освіти виробнича практика майбутніх кваліфікованих робітників проходить за кордоном. Тому знання міжнародних нормативно-правових документів є вимогою часу, а розміщення їх в єдиній інформаційній базі спрощує умови доступу до них.

Відомо, що професійно-педагогічна діяльність включає правову компетентність, а отже потребує спеціальних знань із психології. Наразі у закладах професійної освіти передбачено посади практичного психолога та соціального педагога. Однак, в свою чергу, викладачі та майстри виробничого навчання повинні вміти формувати учнівські колективи, будувати відносини з учнями, вирішувати конфліктні ситуації, запобігати проявам девіантної поведінки. Такі завдання потребують від педагогів не лише вміння застосовувати методи психолого-педагогічного впливу, а й знань нормативних документів психологічної служби. Серед нормативних документів, представлених на сайті Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області, – закони України: «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»; «Про соціальну роботу із сім'ями, дітьми та молоддю»; накази Міністерства освіти і науки «Про затвердження Положення про експертизу психологічного і соціологічного інструментарію, що застосовується в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України»; «Про затвердження Порядку звернення та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або реальної загрози його вчинення»; Положення про психологічну службу системи освіти України та ін.

Повний перелік нормативно-правових документів психологічної служби представлено також на сайті Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Луганській області ([www.nmc-pto.lg.ua](http://www.nmc-pto.lg.ua)). Вважаємо за потрібне окремо зупинитися на нормативних документах щодо морального та матеріального заохочення працівників закладів професійної освіти у їхньому професійному розвитку.

У науковій літературі вказується, що заохочення – це «своєрідна форма позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції» [84]. Моральне і матеріальне заохочення є засобами стимулювання праці. Знання законодавчої бази щодо заохочень уможливило ймовірність кращого виконання трудових функцій працівниками, що мотивує їх до безперервного підвищення кваліфікації.

Так, на сайті науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області представлено такі нормативні документи щодо морального та матеріального заохочення педагогічних працівників закладів професійної освіти: Закон України «Про державні нагороди України»; Укази Президента України «Про відомчі заохочувальні відзнаки», «Про почесні звання України», «Про Державну премію України в галузі освіти»; Розпорядження Кабінету Міністрів України «Деякі питання запровадження заохочувальних відзнак Прем'єр-міністра України»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України»; Постанова Верховної Ради України «Про встановлення щорічної Премії Верховної Ради України педагогічним працівникам загальноосвітніх, професійно-технічних, дошкільних та позашкільних навчальних закладів»; Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України»; Розпорядження Хмельницької облдержадміністрації «Про відзнаки Хмельницької обласної державної адміністрації»; Положення про Хмельницьку обласну премію імені Миколи Дарманського в галузі освіти та науки та ін.

Ще одним важливим складником нормативно-правової бази професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти є документи з охорони праці. Правове забезпечення охорони праці визначається Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про охорону праці» та іншими нормативно-правовими документами.

Для закладів професійної освіти питання охорони праці, безпеки життєдіяльності є надзвичайно важливими, адже вони пов'язані зі створенням безпечних умов не лише для педагогічних працівників, але й для майбутніх кваліфікованих робітників.

З урахуванням цього педагогічні працівники закладів професійної освіти повинні щорічно проходити спеціальне навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, протипожежного захисту. Таким чином, кожний педагогічний працівник несе персональну відповідальність за збереження життя та здоров'я своїх вихованців. З огляду на інформаційне наповнення сайтів нормативними документами з питань охорони праці варто відзначити роботу Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Полтавській області (сторінка сайту «Охорона праці та безпека життєдіяльності», вкладки «Нормативно-правова база», «На допомогу педагогічним працівникам та інженерам з охорони праці») ([www.nmc-poltava.at.ua](http://www.nmc-poltava.at.ua)) та навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Харківській області (сторінка «Охорона праці та безпека життєдіяльності», вкладка «Законодавство України про охорону праці») ([www.nmc.ptu.org.ua](http://www.nmc.ptu.org.ua)).

Науковий інтерес становить досвід розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в Навчально-методичному центрі професійно-технічної освіти в Сумській області. На сайті центру, крім сторінки «Нормативна база», створено «Кабінет кадрового та правового забезпечення», структуру якого представлено в табл. 1.7.

Завдяки цьому сервісу педагогічні працівники можуть отримувати від юриста онлайн консультації з трудового права України, а саме: з питань, які стосуються відряджень, відпусток, трудових договорів тощо. Крім того, зі сторінки кабінету кадрового та правового забезпечення педагогічні працівники можуть перейти на блог, який вміщує посилання на документи нормативно-правового характеру.

## Структура онлайн-кабінету кадрового та правового забезпечення НМЦ ПТО в Сумській області

На допомогу кадровику	Кадрове діловодство	Організаційно-кадрові документи
		Посадові інструкції, методика складання
		Щодо графіка відпусток
	На часі	Презентація «Атестація – іспит на компетентність»
	Запитували – відповідаємо	Відпустка без збереження заробітної плати
		Надбавка за вислугу років
		Норми робочого часу
Щодо дати надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку		
	Як відбувається припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його дії	
Особові справи формуйте по-новому	Презентація з питань ведення особових справ	
Юридична консультація	Відрадження працівників	
	Щодо поділу відпусток на частини	
	Надання навчальної відпустки суміснику	
	Звільнення працівника під час перебування у відпустці	
	Сумісництво та суміщення	

Джерело: складено автором на основі [28].

Здійснений нами аналіз інформаційних ресурсів дає підстави стверджувати, що навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти приділяють увагу розвитку правової культури педагогічних працівників. Більша частина інформації щодо правового захисту педагогічних працівників, дотримання норм освітнього та трудового законодавства подається ними через контент сайтів, що є ефективним методом в умовах діджиталізації суспільства.

Розглядаючи проблему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у вітчизняній практиці, нами з'ясовано, що важлива роль у вирішенні цієї проблеми відводиться керівникам закладів освіти. Це означає, що директори закладів професійної освіти, їхні заступники мають володіти не лише високим рівнем правової культури, а й управлінської. Безумовно, діяльність керівників закладів професійної освіти повинна максимально забезпечувати

основні потреби учасників освітнього процесу. Аналіз низки заходів, що проводяться на рівні обласних департаментів освіти і науки, навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, підтверджує, що цьому питанню на місцях приділяється належна увага. Автором виокремлено низку заходів, які проводилися в окремих регіонах щодо розвитку правової культури керівників закладів професійної освіти.

Так, 29 листопада 2017 року Науково-методичним центром професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області проведено навчальний семінар для заступників директорів з навчальної роботи закладів професійної освіти на тему «Формування професійної компетентності заступника директора з навчальної роботи закладів професійної освіти», під час якого розглядалися питання формування нормативно-правової компетентності заступника директора. Окрема увага під час семінару приділялася проблемі організації охорони праці у закладах професійної освіти [90].

Відповідна робота щодо розвитку правової культури керівників закладів професійної освіти проводиться навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в Дніпропетровській області. У січні 2020 року Навчально-методичним центром проведено установче заняття інноваційної неформальної школи активістів для педагогічних працівників закладів професійної освіти, які включені до резерву на керівні посади [89]. У лютому 2020 року на базі цього центру розпочато перший етап стажування новопризначених керівників закладів професійної освіти Дніпропетровщини. У рамках стажування проведено семінар з питань розвитку правової культури новопризначених керівників закладів професійної освіти, під час якого розглядалися питання: реформування професійної освіти в сучасних умовах; нормативно-законодавчі документи, які регламентують діяльність закладів професійної освіти; посадові обов'язки заступників директора за напрямками роботи; планування і розподіл робочого часу керівника та циклограма роботи заступника директора на навчальний рік;

організація роботи з охорони праці в закладах професійної освіти; застосування інформаційно-комунікаційних технологій у документообігу закладу освіти [80].

У ході дослідження розглядалися проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників щодо забезпечення рівного доступу до освіти всіх громадян, у тому числі осіб з інвалідністю та/чи з особливими потребами. Нормативною базою інклюзивної освіти є Закон України «Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання» [56], Указ Президента України № 588/2011 від 19 травня 2011 р. «Про заходи щодо розв'язання актуальних проблем осіб з обмеженими фізичними можливостями», Лист МОН України від 05.06.2015 № 1/9-280 «Про організацію навчально-виховного процесу для учнів з особливими освітніми потребами загальноосвітніх навчальних закладів у 2015/2016 навчальному році» [59].

З метою розвитку правової культури педагогічних працівників ЗПО 30 січня 2019 року Науково-методичним центром професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області проведено онлайн-семінар для керівників закладів професійної освіти та заступників керівників з навчально-виробничої роботи з питання «Професійна самореалізація особистості та реалізація принципу навчання впродовж життя з урахуванням гендерної рівності та інклюзії». До основних напрямів роботи семінару віднесено такі питання: освіта впродовж життя як визначальна умова професійної самореалізації особистості; управління закладом професійної освіти на засадах впровадження інклюзивних підходів; презентація Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки та Державної соціальної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року; заходи щодо реалізації Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року; особливості професійного розвитку і саморозвитку керівника закладу професійної освіти у контексті освіти впродовж життя» [26].

Ще одним заходом, який сприяв розвитку правової культури всіх учасників освітнього процесу, став брифінг, проведений на базі Центру ювенальної пробації м.Одеси. Тема брифінгу – «Поглиблення громадського діалогу щодо підвищення безпеки суспільства через розвиток національної пробації як ефективної системи протидії повторним кримінальним злочинам». Під час брифінгу розглядалися питання з'ясування ролі партнерства із системою пробації, забезпечення безпеки суспільства, запобігання повторним кримінальним злочинам шляхом ресоціалізації осіб у конфлікті із законом [48]. Означені заходи підтверджують багатогранність форм і методів, що їх доцільно використовувати для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Водночас не можна применшувати у цьому процесі роль самих закладів професійної освіти. Колегіальним органом управління закладом професійної освіти є педагогічна рада. Питання, які виносяться на розгляд цієї ради, мають бути продуманими, з точки зору їх актуальності, носити прикладний характер, бути цікавими для педагогів. Як ми вже наголошували, нині професійна освіта України реформується. Практично кожний реформаційний процес пов'язаний зі змінами в законодавстві та вдосконаленням нормативно-правової бази. Так 23 грудня 2019 року в ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» відбулася педагогічна рада за темою «Формування успішного освітнього середовища в контексті гармонійного розвитку особистості». Перше питання, яке розглядалося членами педагогічної ради – «Реформаційні процеси сучасного освітнього простору». У розрізі теми окреслювалися зміни та новації, що відбуваються у професійній освіті загалом та нормативно-правовій базі зокрема.

Досліджуючи проблему розвитку правової культури педагогічних працівників у закладах професійної освіти, не можна оминати питань, пов'язаних з вивченням нормативно-правових документів щодо їхньої атестації. На сьогодні основним документом, відповідно до якого визначається порядок атестації педагогічних працівників закладів професійної освіти, є Типове положення про атестацію педагогічних працівників [82].



Щорічно на засіданнях атестаційної комісії, інструктивно-методичних нарадах, засіданнях педагогічної ради відбувається ознайомлення членів педагогічного колективу з нормативно-правовими документами щодо ходу проведення атестації.

Як правило, в педагогічних чи методичних кабінетах закладів професійної освіти розміщуються інформаційні стенди щодо атестації педагогічних працівників. Більшість сайтів закладів професійної освіти також містять матеріали щодо нормативно-правового забезпечення атестації (рис.1.2).

Розглядаючи питання розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, нами з'ясовано, що органи управління освітою, методичні служби ініціюють багато заходів, спрямованих на формування правової грамотності педагогічних працівників, розширення їхнього правового світогляду. Однак, якщо керівники закладів професійної освіти, викладачі чи майстри виробничого навчання не докладатимуть власних зусиль до цього процесу, то результативність цього процесу буде низькою. У статті 59 Закону України «Про освіту» зазначено, що професійний розвиток педагогічних працівників, у першу чергу, передбачає самоосвіту [60], а в Національній доктрині розвитку освіти зазначено, що «підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їхнє професійне вдосконалення – важлива умова модернізації освіти» [40].

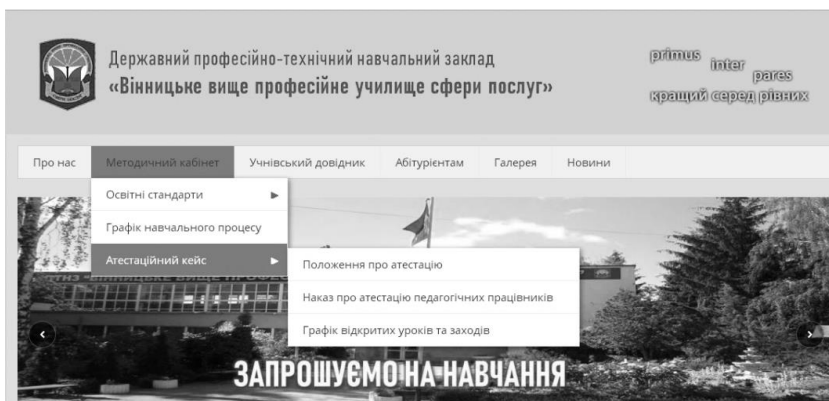


Рис. 1.2 Структура сторінки «Методичний кабінет» сайту ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»

Отже, узагальнимо хід нашого дослідження. Ми з'ясували, що правова культура є невід'ємною частиною професійної культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Розвиток правової культури педагогічних працівників забезпечується низкою заходів, що проводяться на рівні Міністерства освіти і науки України, обласних департаментів освіти, навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) та самих закладів професійної освіти. В умовах сучасного інформаційного суспільства більшість матеріалів нормативно-правового характеру розміщується на веб-ресурсах. Однак з метою ознайомлення із законодавчою базою, нормативно-правовими документами, керівними органами, методичними службами, закладами освіти проводяться семінари, вебінари, «круглі столи», засідання педагогічних рад. Водночас рівень розвитку правової культури залежить і від особистості педагогічного працівника, його здатності до самоосвіти й навчання впродовж усього життя, що є актуальним і для педагогів закладів професійної освіти, і навчання в країнах Європейського Союзу.

### **1.3 Зарубіжний досвід професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти і навчання**

Педагогічні працівники (тренери) закладів професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу (далі ЄС) є основними суб'єктами освітнього процесу, в якому застосовуються стандарти викладання в якості критеріїв визначення рівня їхнього професіоналізму. Від цього залежить якість підготовки майбутніх кваліфікованих фахівців відповідно до вимог сучасного ринку праці. Отже, педагогічним працівникам (тренерам) вкрай важливо підвищувати свій професіоналізм, зменшуючи розрив між наявними знаннями та техніко-технологічними змінами, що відбуваються в галузях економіки. Відтак економічне зростання країн ЄС є результатом підвищення продуктивності виробництва та запровадження технологічних інновацій, однак воно не відбулось би без участі кваліфікованих робітників, які володіють відповідними професійними знаннями, вміннями та навичками.

Результати дослідження свідчать, що підприємства в країнах ЄС надають перевагу кваліфікованим робітникам з високим рівнем професійної компетентності, інноваційним мисленням та творчим потенціалом, здатних удосконалювати свої знання, уміння і навички для адаптації до соціальних, технологічних та галузевих змін у суспільстві й бізнесі. Наявність цих критеріїв оцінювання підготовленості сучасних кваліфікованих кадрів є істотним викликом для більшості країн-членів ЄС. Одним з найважливіших рішень європейської програми розвитку професійної освіти є навчання на основі продуктивної (виробничої) діяльності (дуальна освіта), спрямованої на вироблення в майбутніх кваліфікованих робітників здатності до безперервного розвитку та подолання прогалин у знаннях і вміннях під час навчання і професійної діяльності.

Ключовим фактором підвищення якості професійної освіти і навчання на основі продуктивної (виробничої) діяльності є кваліфіковані педагогічні працівники (тренери), які займаються професійною підготовкою кваліфікованих робітників. У цьому контексті особливе значення має стажування як процес професійного розвитку педагогічних працівників.

Стажування дедалі частіше починають сприймати як дієві механізми оновлення знань, що здобувалися під час підготовки до кваліфікованої професійної діяльності, особливо ті стажування, які передбаченні освітніми програмами. Зауважимо, що тренери також навчають, інструктують та орієнтують учнівську молодь на вироблення індивідуальної траєкторії професійного розвитку учнів та працівників з недостатнім рівнем професійної компетентності. Отже, якість професійної освіти і навчання та професійна компетентність працівників підприємств є важливими у досягненні стратегічних цілей європейського співробітництва. Наприклад, в Австрії педагогічні працівники закладів професійної освіти поділяються на викладачів та тренерів і залучаються до здійснення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників як у закладах професійної освіти, так і на робочих місцях.

Згідно з Федеральним Законом «Про заробітну плату» та новим кодом освітніх послуг (Dienst-und Besoldungsrecht (Право на працю та оплату [96], всі педагогічні працівники, незалежно від закладу освіти, в якому вони працюють і їхнього професійного спрямування, зобов'язані проходити курси підвищення кваліфікації як основи безперервної освіти. Це пов'язується з удосконаленням їхніх педагогічних компетенцій. Відповідно, педагогічні працівники зобов'язані брати участь у заходах із навчання строком до 15 годин на навчальний рік у вільний від освітньої діяльності час.

Програми підвищення кваліфікації можуть реалізовуватися у дистанційній формі або у формі самоосвіти, за умови, якщо це суттєво допоможе педагогічним працівникам і в них не буде іншого вибору. Загальні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників у сфері професійної освіти розробляються і затверджуються Міністерством освіти (координує цю діяльність відділ педагогічної освіти у співпраці з регіональними органами управління закладами професійної освіти). На початку року (весною) оголошується Указ (розпорядження) про підвищення кваліфікації педагогічних працівників на наступний навчальний рік. Реєстрація на курси здійснюється під час зимового семестру на поточний навчальний рік і проводиться педагогічними працівниками, які бажають взяти участь у підвищенні кваліфікації дистанційно (в електронному вигляді). Для цього їм необхідно оволодіти змістом 12 кредитів, щоб зарахувалося підвищення кваліфікації. Участь педагогічних працівників у підвищенні кваліфікації має бути погоджена керівництвом закладів професійної освіти або інспекторами регіональних органів управління закладами професійної освіти [122].

Зосередимо увагу на типах закладів освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації в Австрії. Зокрема охарактеризуємо специфіку підвищення кваліфікації в коледжах, що функціонують при університетах і реалізують програми педагогічної освіти. У коледжах педагогічні працівники можуть зареєструватися на курси підвищення кваліфікації через систему «PH-Online», щоб отримати відпустку на основному місці

роботи чи іншим чином бути звільненим від обов'язків для участі в підвищенні кваліфікації. Важливим аспектом підвищення кваліфікації є заходи, що фінансуються за рахунок місцевих (обласних, регіональних) фондів. Ці кошти надаються безпосередньо закладам освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації, а відтак функціонує система: кошти йдуть за педагогом. Участь педагогічних працівників закладів професійної освіти у підвищенні кваліфікації в Австрії є безкоштовною [110].

Для тренерів закладах професійної освіти немає жодних зобов'язань, пов'язаних із безперервним професійним розвитком, де вони працюють. Програми підвищення кваліфікації в окремих випадках можуть реалізовуватися в закладах професійної освіти, де вони працюють. Наголосимо на діяльності тренінгових коледжів (Ausbilderakademien) та тренінгових спільнот професійної освіти, які надають послуги з підвищення кваліфікації тренерів. Їхня діяльність здебільшого координується регіональними економічними палатами у співпраці із закладами освіти, які реалізують програми безперервної професійної освіти. Більшість з них пропонують сертифікацію на різних етапах підвищення кваліфікації, а також сприяють обміну досвідом та налагодженню контактів між тренерами в системі професійної освіти. Для цього проводяться регіональні й галузеві зустрічі тренерів.

Економічна Палата здійснює фінансування заходів з підвищення кваліфікації тренерів. Особливе значення надається фінансуванню програм з наукової теорії, педагогіки, дидактики, особистісного розвитку тренерів тощо. Окрім означених тем, для тренерів пропонуються тематики з освітніх стандартів, професійної орієнтації, професійної компетентності, ефективності професійної діяльності, безперервного навчання, менеджменту, розроблення освітніх програм для навчання в компаніях. Окрім того, підвищення кваліфікації тренерів передбачає реалізацію спеціальних програм з англійської мови як розмовної, так і фахової (рідше французька, італійська); електронного навчання; е-дидактики; змішаного навчання; інклюзивної професійної освіти і навчання; діагностування для

вдосконалення компетентностей, забезпечення індивідуалізації та диференціації, а також підтримки обдарованих і талановитих студентів; екологічної та правової тематики тощо.

Науковий інтерес становлять запропоновані Міністерством освіти Австрії стандарти якості безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Згідно зі стандартами, державна підтримка педагогічних працівників закладів професійної освіти полягає у запровадженні обов'язкового восьмигодинного курсу з підвищення кваліфікації. Важливим у цьому аспекті є те, що фінансування охоплює 75% від загальних витрат на курси, але не більше 1 000 євро на календарний рік [110].

У Німеччині наразі існує широке коло професіоналів, які являються педагогічними працівниками чи тренерами у формальній та неформальній безперервній професійній освіті. Водночас в Німеччині не існує загального стандарту підвищення кваліфікації педагогічних працівників або тренерів. Їхні формальні кваліфікації широко варіюються, як і професійний статус: від пенсіонерів або безробітних – до кваліфікованих фахівців у закладах професійної освіти. У державних установах (торгово-технічна школа, професійна школа, коледж), діяльність педагогічних працівників базується на критеріях, викладених у відповідному державному законодавстві про педагогічний персонал. Важливими умовами їхнього професійного розвитку є безперервність, що визначається законом про освіту відповідної землі, і тому вони можуть відрізнятися. Однак педагогічні працівники зобов'язані стежити за станом власного безперервного професійного розвитку, розвиваючи та підтримуючи свої навички і компетентності. Педагогічні працівники можуть організовувати власні навчальні тренінги, застосовуючи рекомендації закладів підвищення кваліфікації, однак для цього необхідне схвалення керівника свого закладу. Програми підвищення кваліфікації в межах безперервного професійного розвитку можуть організовуватися роботодавцями і бути обов'язковими для педагогічних працівників.

Безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти може відбуватися під час канікул, а також упродовж навчального року. Якщо підвищення кваліфікації відбувається під час освітнього процесу, то для цього необхідний дозвіл для педагогічних працівників від дирекції закладу, яка надає його за умови знаходження заміни або переформатування навчальних планів (уроків), які не відбудуться через не-передбачене підвищення кваліфікації і будуть проходити до або після означеної події.

Заклади професійної освіти отримують певну суму грошей щороку від держави на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників. Ця сума кожного року змінюється відповідно до економічних умов. Педагогічні працівники можуть доповнити її власними коштами, щоб обрати саме той вектор професійного розвитку, в якому вони хочуть розвиватися. Для цього існує безліч напрямів безперервної професійної освіти і навчання. Наприклад, оновлення спеціалізованих знань і навичок, зокрема в техніко-комерційних та ремісничих професіях, медіа-грамотність, оволодіння новими засобами інформації (мультимедійні програми та Інтернет) тощо. Заклади підвищення кваліфікації пропонують програми на цю тематику, що в своїй основі орієнтовані, передусім, на тренерів закладів професійної освіти [107].

Підвищення кваліфікації тренерів, як правило, організовує сама компанія, в якій вони працюють. Якщо в компанії є потреба щодо подальшого підвищення рівня кваліфікації їхнього викладацького складу, то необхідні курси можуть бути надані навіть за межами компанії. Великі компанії, зазвичай, мають свої навчальні підрозділи, навчальні кабінети, педагогічних працівників та тренерів для підготовки виробничого персоналу на основі власних програм підвищення кваліфікації. А малі та середні підприємства підвищують кваліфікацію своїх тренерів з оволодіння додатковими кваліфікаціями, пропонуючи їм навчання на курсах, організованих закладами професійної освіти або підвищення кваліфікації [108].

Для тренерів пропонуються різні типи курсів, що надають теоретичні та практичні знання у професійній освіті, педагогіки та дидактики, що особливо важливо для валідації та експертизи здібностей тренера. Курси підвищення кваліфікації можуть бути диференційованими, в частині дистанційного навчання, а також з поєднанням очної та заочної форм навчання [115].

У системі безперервної професійної освіти Франції педагогічні працівники можуть скористатися різними програмами підвищення кваліфікації. Щорічно Міністерство освіти Франції готує Національний план тренінгів (National Training Plan), в якому висвітлюються принципи та структура безперервного професійного розвитку педагогічних працівників [105]. У 2018 році були прийняті рекомендації, в яких розкрито підходи до заохочення регіональних органів управління освітою з метою підтримувати освітні/навчальні заходи щодо зміцнення зв'язків між закладами освіти та педагогічними працівниками різних освітніх сфер, їхніх відносин з представниками бізнесу [98]. Тренери, які працюють у закладах професійної освіти, можуть оволодівати спеціальними програмами для професійного розвитку. Для цього існує багато програм, зокрема з педагогіки, адаптованої для навчання дорослих, а також з концептуальних, теоретичних і методичних засад управління розвитком професійної компетентності тренерів. Зауважимо, що участь педагогічного персоналу в програмах безперервного професійного розвитку є критерієм якості, необхідним для акредитації закладів професійної освіти [114].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у сфері професійної освіти в Італії здійснюється університетами під егідою Міністерства освіти у співпраці із закладами професійної освіти. Підвищувати кваліфікацію мають право педагоги зі ступенем не нижче бакалавра з конкретних навчальних дисциплін (математика, хімія, іноземна мова, право тощо), а також мають п'ять років стажу професійної діяльності.

Починаючи з 2018 року, було розроблено нову систему набору педагогічного персоналу для підвищення кваліфікації. Йдеться про вимогу мати не тільки ступінь бакалавра, але й



знання із психологічних і педагогічних дисциплін, дидактики, методик і технологій, що підтверджено шляхом проходження конкретних університетських іспитів. Ще однією фундаментальною особливістю є постдипломні тренінги та стажування. Це платні курси, метою яких є розширення можливостей педагога у професійній діяльності. Особлива увага приділяється підвищенню рівня цифрових навичок у педагогічних працівників, відповідно до рекомендацій ЄС.

Упродовж багатьох років обов'язкове підвищення кваліфікації для педагогічних працівників закладів професійної освіти вважалося їхнім індивідуальним правом відповідно до Національного колективного трудового договору. Однак, починаючи з 2015 року, воно стало обов'язковим і регулюється так званою концепцією «Престижний заклад освіти», яка була запроваджена законом Італії 107/2015. Цей закон встановлює, що підвищення кваліфікації педагогічних працівників є обов'язковим і безперервним та передбачає запровадження механізмів систематичного аналізу їхніх професійних потреб для цього. Зауважимо, що підвищення кваліфікації педагогічних працівників має здійснюватися відповідно до планів розвитку закладів професійної освіти та пріоритетів, визначених Міністерством освіти. Підвищення кваліфікації можуть проходити також педагогічні працівники з відкритими контрактами. Для цього заклади професійної освіти планують конкретні освітні заходи, спрямовані на розвиток мінімальних навичок, необхідних для виконання функцій педагогічних працівників. Підвищення кваліфікації для працівників компаній в даний час поширюються майже по всій території Італії та має багато відмінних рис між заходами, які проводять освітні установи за егідою Міністерства освіти. Відмінність полягає у методичних вимогах та застосуванні оперативних засобів їх реалізації. Кожна регіональна освітня установа встановлює різні методичні вимоги, структуру, зміст, тривалість тощо, а також мову та термінологію [116].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти в Люксембурзі координує Навчальний інститут національної освіти (The Training Institute of National Education), який розробляє, впроваджує та оцінює результати професійного стажування та безперервного професійного розвитку педагогічних працівників [117]. Безперервний професійний розвиток набуває дедалі більшого значення упродовж багатьох років і наразі вважається професійним обов'язком педагогічних працівників у Люксембурзькій системі освіти.

Звернемо увагу на введення в дію нового регламенту, в якому визначено мінімальний обов'язковий обсяг підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що складає 48 годин протягом трьох років. Для цього заклади професійної освіти створюють відповідні освітні плани розвитку педагогічних працівників, що сприяють більшій узгодженості між цілями освітньої установи та професійною діяльністю педагогічних працівників. Навчальний інститут національної освіти враховує індивідуальні потреби педагогічних працівників, що виявляються на різних рівнях їхньої освітньої діяльності. Тому підвищення кваліфікації організовується відповідно до цілей навчання та потреб осіб і проводиться за формами: семінари (заочно-тренінгові курси), тренінги, конференції тощо.

Важливо, щоб педагогічні працівники закладів професійної освіти оновлювали свої цифрові знання і професійні навички, які можна негайно застосувати на практиці. Для того, щоб покращити навчальні результати студентів, педагогічним працівникам було запропоновано розвивати такі професійні навички: викладання та навчання на основі компетентнісного підходу; застосування мовленнєвих навичок у багатомовному освітньому середовищі; інформаційно-комунікаційні технології; технології командної роботи та спілкування, особистісного самовдосконалення; технології управління закладом освіти, соціальної роботи. З цією метою на регіональному або національному рівнях пропонуються нові тренінгові курси, що входять у систему безперервної професійної освіти Люксембургу [117].

Безперервний професійний розвиток є правом та обов'язком для педагогічних працівників закладів професійної освіти Іспанії. Цьому сприяють нормативні акти у сфері освіти (LOE та LOMCE) [104], що встановлюють низку керівних принципів для безперервної професійної освіти. Органи, які відповідають за професійну освіту, несуть відповідальність за планування, організацію і визнання (валідацію, контроль) результатів підвищення кваліфікації, забезпечуючи педагогічним працівникам широкий спектр освітніх заходів. Міністерство освіти через Національний інститут освітніх технологій та педагогічної підготовки пропонує загальнодержавні навчальні програми за допомогою угод з іншими установами на регіональному рівні, що також пропонують програми підвищення кваліфікації для педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Безперервний професійний розвиток педагогічних працівників пов'язаний з їхньою кар'єрою та зростанням заробітної плати. Система оцінювання враховує навчання і досвід роботи для мобільності на регіональному та національному рівнях; фінансові вигоди (доплата за безперервне навчання кожні шість років, накопичувальна). Регіональні освітні органи відповідають за виконання щорічних планів підвищення кваліфікації (навчальні плани не є обов'язковими у всіх регіонах країни). Національний інститут освітніх технологій та підготовки педагогічних працівників [103] також розробляє інтерактивні та мультимедійні ресурси для цифрової освіти (у тому числі для професійної підготовки) у співпраці з регіональними освітніми установами для підтримки соціальних мереж, інтеграції інформаційно-телекомунікаційних технологій в неуніверситетську освіту та цифрових навичок педагогічних працівників. Цифрова компетентність дає змогу педагогічним працівникам вимірювати і контролювати розвиток у студентів навичок, пов'язаних з інформаційно-телекомунікаційними технологіями.

Важливу роль у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти відіграють національні довідкові центри, які пропонують навчальні курси «тет-а-тет», спрямовані на покращення методологічних та технічних навичок, підтримку інновацій у пріоритетних сферах професійної освіти. Для поліпшення якості підвищення кваліфікації ними розробляються керівні принципи та довідкові посібники для навчання, які включають інформацію щодо того, як краще вчити та оцінювати результати навчання [120].

Основними бенефіціарами підвищення кваліфікації є педагогічні працівники закладів професійної освіти, тренери та інші фахівці з професійних секторів, які беруть участь у навчальних програмах [97].

Закон про освіту в Португалії також визнає право педагогічних працівників закладів професійної освіти на безперервний професійний розвиток. Він визначає необхідність наявності у педагогічних працівників достатньої диверсифікованої освіти, щоб забезпечити якість підготовки кваліфікованих робітників на основі поглиблення та оновлення професійних знань, компетентностей, а також для забезпечення мобільності та кар'єрного росту [101].

Для цього існують різні типи закладів, які реалізують програми безперервного професійного розвитку, а саме: навчальні курси, семінари, стажування та освітні проекти (акредитовані органом влади) [98]. Такі освітні заходи можуть мати меншу тривалість, але мають бути визнані і використані для кар'єрного зростання [119]. Пропозиції щодо безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти можуть надавати заклади вищої освіти (університети); навчальні центри, якими керують професійні та освітні асоціації [106] або некомерційні наукові асоціації (установи); центральні служби Міністерства освіти; акредитовані громадські, приватні або кооперативні асоціації тощо. Для просування у кар'єрі необхідне підвищення кваліфікації обсягом 1/5 від загальної кількості годин обов'язкового навчання відповідно до професійної програми. Тобто для педагогічних працівників обов'язковим є підвищення кваліфікації обсягом 35 годин у рік (1/5 складає 7 годин).

Починаючи з 2011 року, на законодавчому рівні запроваджено залучення тренерів до професійної освіти. Відтак тренери, які хочуть мати можливість здійснювати освітню діяльність, включаючи реалізацію соціально-культурних та наукових складових професійних програм, мають відповідати вимогам Національної системи кваліфікацій. Це зобов'язує їх отримувати таку ж кваліфікацію, як і педагогічні працівники [95]. Безперервне навчання тренерів ґрунтується на декількох стандартах компетенцій, створених за модульною структурою із гнучкою подовжуваністю.

Таке навчання може охоплювати:

- педагогічні модулі, спрямовані на вдосконалення, поглиблення або диверсифікацію компетенцій тренерів. Вони також можуть включати критичне відображення та вдосконалення компетенцій, набутих під час педагогічної підготовки, з організаційних, практичних, деонтологічних, правових та етичних питань;

- наукові та/або технологічні модулі, спрямовані на забезпечення безперервного оновлення знань і навичок тренерів у конкретній сфері, беручи до уваги постійні технічні та організаційні зміни, що відбуваються на ринку праці;

- оперативні дослідження, спрямовані на аналіз, дослідження та оптимізацію освітніх стандартів, моделей, процесів і методів навчання, забезпечення їх застосування в різних ситуаціях з особливим акцентом на виробничу практику (навчання на робочому місці) [119].

Безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти в Польщі регулюється так званою «Хартією (статутом) педагогічного працівника». Відповідно до Хартії, педагогічні працівники мають право брати участь у всіх формах безперервної професійної освіти, однак зобов'язані враховувати потреби навчальних закладів, у яких вони працюють. Безперервний професійний розвиток педагогічних працівників необхідний їм для досягнення вищих кар'єрних рівнів.

Фінансування підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти в Польщі здійснюється місцевими/регіональними бюджетами. Керівники закладів професійної освіти відповідають за власні рішення щодо оцінювання потреб педагогічних працівників у професійному розвитку та підготовку відповідних для цього планів. Для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти застосовуються численні освітні ресурси. Це реалізується через ініціативу та співфінансування Європейським соціальним фондом.

Програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти реалізують різноманітні громадські освітні організації на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також численні приватні навчальні заклади. Серед них варто виділити центр підготовки педагогічних працівників з розвитку освіти, який працює на національному рівні та охоплює як загальні курси підвищення кваліфікації, так і програми безперервної професійної освіти. У цілому, основними завданнями подібних закладів є розроблення матеріалів для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. У цьому контексті варто зазначити, що якість підвищення кваліфікації педагогічних працівників на належному рівні забезпечується лише у вищих навчальних закладах.

Ще однією формою безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти є співпраця з викладачами (методологічними радниками), які надають методичну допомогу, підтримують педагогічних працівників у їхньому професійному розвитку, організують конференції, вебінари та семінари, визначають потреби педагогічних працівників у консультуванні та ін. Підвищення кваліфікації здійснюється й на рівні закладів професійної освіти через внутрішні системи професійного розвитку, наприклад, зустрічі педагогічних працівників з представниками влади, соціальної та виробничої сфер, а також школи педагогічної майстерності, ознайомчі візити та ін.

До інших форм безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти включають стажування на підприємствах. Із вересня 2019 року всі педагогічні працівники закладів професійної освіти зобов'язані брати участь у професійному навчанні в компаніях. Навчання відбувається з урахуванням специфіки професії, якої вони навчають студентів. У підвищенні кваліфікації тренерів у компанії беруть участь заклади практичного спрямування, які пропонують широкий спектр тематичних занять. Найпоширенішою є тематика, що стосується методології професійної освіти та застосування стандартів [118].

Хартія педагогічного працівника визначає чотири категорії посад: по-перше, це викладач-стажист – перший етап у кар'єрі педагогічного працівника; по-друге, викладач за контрактом – призначається після одного року і дев'яти місяців стажування та складання іспиту екзаменаційній комісії; по-третє, це затверджений викладач – присвоюється після двох років і дев'яти місяців стажування та після складання іспиту екзаменаційній комісії; по-четверте, це дипломований викладач – присвоюється після двох років та дев'яти місяців стажування, після того, як професійні досягнення схвалені кваліфікаційною комісією, та за результатами співбесіди. Зауважимо, що ці категорії мають прямий вплив на базовий рівень заробітної плати педагогічних працівників. У 2017-18 рр., 55% всіх педагогічних працівників були дипломованими викладачами. У закладах професійної освіти частка педагогічних працівників з визначними досягненнями в освіті була вищою за 60%, однак в освіті дорослих це число було іншим і становило лише 23% [118].

Відповідно до освітнього законодавства Бельгії, безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти є обов'язковим. Нині в різномовних спільнотах (французькій, нідерландській, німецькій) застосовуються такі підходи до професійного розвитку. У французькій спільноті педагогічні працівники закладів професійної освіти проходять підвищення кваліфікації впродовж шести днів на рік. Важливим у цьому є проходження

курсів на добровільних засадах. У французькій спільноті заклади професійної освіти створили освітню платформу «FormaForm» [111] для підтримки безперервної організації дистанційного навчання, яка фінансується спільнотою та Європейським соціальним фондом (ESF). У зв'язку з цим була змінена освітня програма підвищення кваліфікації під вимоги персоналізованої програми мультимодальності тривалістю п'ять днів, включаючи різні навчальні процеси та інструменти навчання (в основному Digital). Програма називається «FormaGo» [111]. Нідерландська спільнота також щороку виділяє бюджет для закладів професійної освіти, які будуть займатися реалізацією програм підвищення кваліфікації відповідно до навчального річного плану. Таким чином, кожний заклад професійної освіти буде навчати своїх педагогічних працівників із тем, які вони вважають пріоритетними. У німецькій спільноті педагогічні працівники закладів професійної освіти обирають курси підвищення кваліфікації самостійно зі списку курсів, створених на основі плану, визначеного Міністерством освіти. Вони також можуть брати участь у курсах, що пропонує та організовує орган або освітня установа, до якої належать. Кожний заклад професійної освіти може здійснювати підвищення кваліфікації педагогічних працівників від трьох до шести (семи) днів на календарний рік. Це можуть бути освітні конференції або тренінги, пов'язані з професійною педагогікою. За погодженням з дирекцією закладу, педагогічні працівники також можуть оволодівати змістом інших курсів на власний розсуд.

У Нідерландах існує відносна свобода в підходах до безперервного професійного розвитку. Педагогічні працівники закладів професійної освіти мають право на 59 годин підвищення кваліфікації щороку, це доповнюється додатковим навчанням, залежно від дисципліни, яку вони викладають. Для цього вони отримують особистий бюджет для безперервного професійного розвитку, що становить 0,8% від щорічної зарплати. Починаючи з 2013 року, Національний пакт технологій передбачив збільшення фінансування для підвищення кваліфікації педагогічних працівників, орієнтованих



на застосування у своїй педагогічній діяльності високих професійних стандартів, освітніх технологій, положень сучасного законодавства. Крім того, підприємства пропонують короткі стажування для педагогічних працівників і тренерів закладів професійної освіти.

Підвищенню кваліфікації педагогічних працівників сприяє регіональне партнерство між закладами професійної освіти та освітніми інститутами підготовки педагогічних працівників [102]. Педагогічні працівники закладів професійної освіти мають можливість отримати фінансування для здобуття кваліфікації «магістр» із предметів, які вони викладають.

Зазначимо, що в Данії відсутнє законодавче забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників у сфері професійної освіти. Окремі категорії педагогічних працівників зобов'язані самостійно зберігати свої педагогічні та практичні знання в актуальному стані. У той же час коледжі складають плани розвитку компетентностей своїх педагогічних працівників. Це здійснюється у співпраці з кожним педагогічним працівником для визначення траєкторії його професійного розвитку відповідно до індивідуального плану. Курси підвищення кваліфікації пропонуються на місцевому рівні багатьма закладами освіти відповідно до ринкових умов (платна основа). Сертифікати, як правило, видаються учасникам цих курсів без зазначення кваліфікаційного рівня. Це слугувало реформуванню професійної освіти, яка наразі зумовлює необхідність оновлення навичок педагогічних працівників у закладах професійної освіти на рівні, еквівалентному 10 балам Європейської кредитно-трансферної системи (European Credit Transfer and Accumulation System). На реалізацію заходів з реформування професійної освіти, у тому числі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, було виділено 53000000 млн. євро.

Водночас існують проблеми з відсутністю дієвих вимог до навчання на робочому місці, а також забезпечення якості професійної освіти в умовах безперервного розвитку дорослого населення. Заклади системи безперервного розвитку дорослого населення пропонують ряд курсів строком від одного до двох тижнів для підготовки професійних тренерів.

Ці курси не є обов'язковими й в основному впроваджені в соціальних і медичних професіях [112].

У Фінляндії поширена автономність безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Зауважимо, що зобов'язання відносно безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти визначається частково в законодавстві, а частково в колективній угоді за участю профспілки під час прийому на роботу.

Переважна частина курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників надається безкоштовно. При цьому їм нараховується повна заробітна плата під час підвищення кваліфікації. Відповідальність за фінансування курсів покладається на місцеві органи влади. Обсяг годин для підвищення кваліфікації встановлюється галузевими асоціаціями роботодавців та самими педагогічними працівниками.

Проект «Найкращі навички» (Parasta osaamista) визначив мережу для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Із 2016 року означена мережа координується університетом Ювяскюля (Jyväskylä). Метою проекту є підтримка безперервного професійного розвитку педагогічного персоналу. Акцент робиться на вдосконаленні практичного навчання; уніфікації критеріїв якості професійної освіти; запровадженні компетентнісно та клієнтоорієнтованого професійного розвитку у співпраці з роботодавцями; розробленні інструментів та операційних моделей навчання на робочому місці; введенні інструктажів на робочому місці [113]. У підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе місце має Програма розвитку педагогічної освіти, прийнята в 2016 році (Opettajankoulutus), в якій визначено структуру компетентностей педагогічних працівників для їхнього кар'єрного зростання. Відповідно до Програми рекомендується, щоб заклади професійної освіти розробляли плани розвитку компетентностей педагогічних працівників, що будуть застосовуватися для планування безперервного професійного розвитку та оцінювання якості компетентностей педагогічних працівників провайдерами професійної освіти.

Особлива увага приділяється набуттю молодими педагогічними працівниками професійних навичок, сприянню інтеграції фінської мови у дослідження проблем професійної освіти та в процес викладання і співробітництва. У країні позитивно зарекомендували себе короткострокові курси для педагогічних працівників закладів професійної освіти з повним робочим днем. Зміст курсів охоплює тематику, необхідну для керівництва і педагогічних працівників закладів професійної освіти щодо організації освітнього процесу загалом і на робочому місці зокрема [113].

Закон «Про освіту» Швеції з 2010 року регламентує вимоги до педагогічних працівників щодо обов'язкового безперервного професійного розвитку. Водночас законодавство не дає жодної конкретної інформації про те, як це має здійснюватися. З огляду на це, безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти регулюється угодами соціальних партнерів на ринку праці.

Окрім того, безперервний професійний розвиток педагогічних працівників доповнюється до загальних трудових норм, що регулюються в угоді між шведською асоціацією місцевих органів влади та регіонів (SALAR), організаціями роботодавців, органами місцевого самоврядування та організаціями педагогічних працівників [109].

Підвищення кваліфікації є частиною регульованого часу, який керівники закладів професійної освіти мають виділити і запланувати на потребу педагогічного працівника. Час, відведений на підвищення кваліфікації, становить в середньому 104 години або майже 6% від загального робочого часу для педагогічних працівників упродовж одного року. Час, витрачений на підвищення кваліфікації педагогічних працівників, розподіляється таким чином, щоб створити належні умови для оволодіння відповідними програмами. Зауважимо, що розподіл часу та ресурсів на підвищення кваліфікації педагогічних працівників залежить від керівника закладу професійної освіти з метою оптимізації результатів навчання на місцях [121].

Отже, результати аналізу кращих практик безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти в країнах ЄС, які передбачають розвиток їхньої правової культури, дали змогу дійти висновку, що в цих країнах існує освітнє законодавство, в якому визначено вимоги до рівня професійної компетентності педагогічних працівників відповідно до специфіки предметів, які вони викладають, а також керівні принципи підвищення їхньої кваліфікації.

Водночас у цих країнах існують різні підходи до безперервного професійного розвитку педагогічних працівників, зокрема: програми підвищення кваліфікації реалізуються у співпраці з регіональними органами управління професійною освітою у дистанційній формі або у формі самоосвіти, не менше 15 год. на рік у вільний від освітньої діяльності час (Австрія); педагогічні працівники беруть участь у програмах підвищення кваліфікації як дистанційно, так і під час тренінгів, які проводять роботодавці та викладачі університетів, а також під час навчання на робочому місці в компаніях (Німеччина); участь педагогічного персоналу в навчальних заходах є важливим критерієм якості діяльності закладів професійної освіти, що враховується під час їхньої акредитації (Франція); підвищення кваліфікації здійснюється для педагогів, які мають ступінь не нижче бакалавра з конкретних навчальних дисциплін і п'ять років професійної діяльності у формі платних постдипломних тренінгів та стажування, відповідно до Національного колективного договору підвищення кваліфікації (Італія); підвищення кваліфікації координується Навчальним інститутом національної освіти й охоплює 48 год. упродовж трьох років (Люксембург); координується Національним інститутом освітніх технологій та педагогічної підготовки, який пропонує загальнодержавні навчальні програми, а на регіональному рівні реалізується спільно із закладами професійної освіти у формах «тет-а-тет», що впливає на рівень їхньої заробітної плати (доплата кожні шість років) (Іспанія); не менше 35 год. на рік, що реалізується у формах навчальних курсів, стажувань, освітніх проєктів тощо та відповідає вимогам Національної системи кваліфікацій (Португалія);

здійснюється на рівні закладів професійної освіти через внутрішні системи професійного розвитку у формах зустрічей педагогічних працівників, шкіл педагогічної майстерності, ознайомчих візитів та ін., а також у формах стажування на підприємствах (Польща); застосовується різний підхід з урахуванням специфіки життєдіяльності різномовних спільнот, зокрема з виділенням відповідного бюджету, запровадженням програм курсів від 3-7 днів упродовж календарного року у формі освітніх конференцій і тренінгів, пов'язаних із професійною педагогікою, а також залученням до співфінансування Європейського соціального фонду ESF (Бельгія); педагогічні працівники зобов'язані зберігати свої педагогічні та практичні знання в актуальному стані самостійно, а також проходити курси підвищення кваліфікації на платній основі (Данія); частина курсів надається безкоштовно, при цьому педагогічним працівникам нараховується повна заробітна плата (Фінляндія); педагогічні працівники мають право на 59 год. підвищення кваліфікації щороку за підтримки держави, що становить 0,8% від щорічної зарплати, і щороку збільшується (Нідерланди); регулюється Законом «Про освіту» та угодами між соціальними партнерами ринку праці, і є частиною регульованого часу, не менше 104 год. упродовж одного року (Швеція).

На основі викладеного можна дійти висновку, що в професійній підготовці та професійному розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти в Україні важливо враховувати досвід країн ЄС стосовно: інвестування гнучких систем підготовки педагогічного персоналу; створення професійних профілів для викладачів, що включають всю інформацію в контексті їхньої освітньої діяльності; отримання викладачами ліцензій на педагогічну діяльність; здобуття викладачами професійних предметів кваліфікацій у галузі професійної діяльності; запровадження концепції наставництва в компаніях, підприємствах, установах як навчальних закладів із робочим місцем; забезпечення умов з метою стажування та випробувального періоду для молодих викладачів під керівництвом досвідчених педагогів; створення електронного

середовища для професійного розвитку викладачів та обміну їх досвідом; залучення до викладання практикуючих професіоналів з виробництва, особливо тих, хто пройшов курси педагогічної майстерності; визнання результатів неформального навчання, так званого «самостійного навчання» як форми професійного розвитку педагогічного персоналу; мотивування викладачів і тренерів закладів професійної освіти до безперервного професійного розвитку через преміювання та підвищення заробітної плати [65, с.137].

## **Висновки до першого розділу**

1. За результатами аналізу наявних наукових праць встановлено, що за безумовної важливості і продуктивності досліджень сучасних учених, проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є недостатньо вивченою і потребує здійснення системних науково-педагогічних досліджень. Провідним напрямом її розв'язання виокремлюємо обґрунтування, розроблення та впровадження в освітню практику конкретного закладу професійної освіти системи, яка забезпечує цілеспрямований розвиток правової культури педагогічних працівників у поєднанні форм курсового, міжкурсорового підвищення кваліфікації й самоосвіти.

На основі логічних правил визначення понять, дефініцію *«правова культура педагогічного працівника закладу професійної освіти»* потрактовано як *інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребами постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності, що виявляється у свідомій правомірній поведінці особи та її здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді.*

Конкретизовано, що правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є складним феноменом,

та запропоновано розглядати цей особистісний конструкт як цілісну єдність п'яти взаємозалежних і взаємозумовлених компонентів, зокрема: *ціннісно-мотиваційного* (ціннісні орієнтації на дотримання норм права, потреби і мотиви законотрухняної поведінки); *інноваційно-когнітивного* (система сучасних професійно-правових знань); *поведінково-діяльнoго* (демонстрування законотрухняної поведінки, дотримання правових норм, захист законних прав та інтересів, зокрема вихованців, уміння правового виховання молоді); *емоційно-вольового* (вольові якості, наполегливість, бажання творчо розв'язати професійно-правову проблему, енергійність, активність, порядність, організованість, позитивний емоційний настрій та ін.); *особистісно-рефлексивний* (здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки інших). Обґрунтовано, що зміна певних компонентів структури феномена спричинює адекватні зміни решти складників та правової культури особистості педагогічного працівника в цілому.

2. На основі результатів аналізу освітньої практики констатовано, що наявними є позитивні освітні практики розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Зокрема цей розвиток забезпечується низкою заходів, що проводяться на рівні Міністерства освіти і науки України, обласних департаментів освіти і науки науково (навчально-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, профспілкових організацій, самих закладів професійної освіти, та, власне, в їхній правовій самоосвітній діяльності. З'ясовано, що розвиток правової культури педагогічних працівників має здебільшого стихійний, недостатньо цілеспрямований характер, а застосування традиційних методик і технологій опанування викладачами, майстрами виробничого навчання інноваційними правовими знаннями, уміннями застосовувати норми сучасного права у професійній діяльності, виховувати законотрухняних учнів з високими рівнями правосвідомості не забезпечує належної правової активності суб'єктів освітнього процесу.

3. Водночас встановлено, що, в порівнянні з вітчизняним досвідом, у кращих зарубіжних освітніх практиках аспектам професійно-правового розвитку педагогічних працівників приділяється належна увага. Зокрема, в Австрії, Німеччині, Франції, Данії, Люксембурзі та інших країнах Європейського Союзу освітнім законодавством закріплено норми підвищення кваліфікації педагогічних працівників, є відповідні програми (загальнодержавні, регіональні, приватні та ін.), органи координації організації як дистанційної освіти, так і різних форм тренінгів, конференцій, проєктів та ін. У цих країнах до підвищення кваліфікації педагогічних працівників задіяно державні освітні органи, заклади освіти, роботодавців, що свідчить про дієвість системного підходу до розв'язання цієї проблеми, а також сприяє зменшенню власних витрат педагога на професійно-правовий розвиток.

## Список використаних джерел у першому розділі

1. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. Москва: Юридическая лит., 1981. Т. 1. 360 с.
2. Балюк Г. И. Взаимосвязь правовой культуры и демократии в социалистическом обществе: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Институт государства и права; Академия наук УССР. Киев, 1986. 211 с.
3. Бачинський Т. Правова культура: деякі сучасні підходи до її розуміння. *Юридична Україна*. 2011. № 8. С. 16–20.
4. Бондаревская Е. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания: учеб. пособ. Москва; Ростов-на-Дону: Творческий центр «Учитель», 1999. 590 с.
5. Боричевський В. Проблеми формування правової культури педагога. *Вісник Нац. авіаційного ун-ту. Серія: Педагогіка, Психологія*: зб. наук. пр. 2009. № 1. С. 51–54.
6. Василина 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.
7. Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А. Соціологія: навч. посіб. Київ: КОНДОР, 2009. 550 с.
8. Вільчинська І. Деякі аспекти формування політико-правової культури у світлі державотворчих процесів в Україні. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*: наук. журн. 2006. № 4. С. 151–155.



9. Владимірова В. І. Педагогічні проблеми формування правової культури вчителя й історії вищої педагогічної школи України (1917-2002 рр.): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луганський держ. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2003. 21 с.

10. 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/znpqgvzdia\\_2012\\_51\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpqgvzdia_2012_51_20) (дата звернення: 20.04.2020).

11. Воропаєва В. Г. Онтологічні засади культури як найвищої загальнолюдської цінності буття. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інж. акад.* 2013. Вип. 54. С. 251–265.

12. Галузева соціологія: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів / Т. Г. Вродецька, С. О. Колот, Т. О. Северинюк, В. С. Скляр / Одеський нац. політех. ун-т; Каф. соціології та психології. Одеса: Наука і техніка, 2004. 156 с.

13. Годун Н. Ю. Правова культура: дефініція поняття. *Наше право*. 2015. № 1. С. 10–15.

14. Головченко В. Особливості формування правової культури молоді. *Право України*. 2004. №10. С. 120–123.

15. Гомонюк О. М. Теоретичні та методичні основи формування професійно-педагогічної культури майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2012. 596 с.

16. Гриньова Я. Г. Формування правової культури майбутніх фахівців транспортної галузі у процесі вивчення правових дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 20 с.

17. Димочкіна В. Правова культура особистості у структурі філософського та психолого-педагогічного знання. *Молодь і ринок*. 2012. № 12(95). С. 140–144.

18. Дія права: інтегративний аспект: монографія / відп. ред. Н. М. Оніщенко. Київ: Юридична думка, 2010. 311 с.

19. 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.

20. Дьоміна О. С. Формування правової культури студентської молоді в умовах сучасного українського суспільства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2007. 217 с.

21. Дьоміна О. С. Проблеми формування правової культури в Україні в умовах трансформації політичного режиму. *Держава і право: зб. наук. пр.* Київ, 2006. Вип. 31. С. 39–44.

22. Загальна теорія держави та права / за ред. В. В. Копейчикова. Київ: Юрінком Інтер, 2000. 320 с.

23. Зарецкая И. А. Профессиональная культура: учеб. пособ. Витебск: Основа, 2004. 112 с.

24. Зелюк В. В., Моргун В. Ф., Устименко Т. А. Особистість в освіті: парадигми культури: монографія. Полтава: АСМІ, 2011. 212 с.

25. Землянська О. В. Професійно-правова культура керівника. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С.71–75.

26. Зміна парадигм управління розвитком закладів професійної (професійно-технічної) освіти Хмельниччини. *Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області*: сайт. 2020. URL: <http://hnmnc.km.ua/index.php/news/open/620> (дата звернення: 07.03.2020).

27. Історія української культури: навч. посіб. / Є. В. Перегуда, В. Ф. Панібудьласка, А. В. Тороп, В. П. Макогон та ін. Київ: КНУБА, 2010. 149 с.

28. Кабінет кадрового та правового забезпечення. *Навч.-метод. центр професійно-технічної освіти у Сумській області*: сайт. 2020. URL: [https://nmcpto.sumy.ua/?page\\_id=11852](https://nmcpto.sumy.ua/?page_id=11852) (дата звернення: 07.03.2020).

29. Каминская В. И., Ратинов А. Р. Правосознание как элемент правовой культуры. *Правовая культура и вопросы правового воспитания*: сб. науч. тр. Москва, 1974. С. 39–76.

30. Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). Москва: Аванта, 2000. 560 с.

31. 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.

32. Коваленко Д. В. Теоретико-методичні основи системи безперервної професійно-правової підготовки інженерів-педагогів: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2016. 40 с.

33. Комарова О. Ю. Правовая культура как объективная необходимость формирования правового сознания человека в условиях становления гражданского общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.05. Ярославль, 1998. 268 с.

34. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: Схвалено розпорядженням Каб. Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.04.2020).

35. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості: підруч. Київ: КММ, 2007. 296 с.

36. 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.

37. Макушев П. В. Професійна правосвідомість і правова культура дільничного інспектора міліції (шляхи формування і удосконалювання): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національна акад. внутрішніх справ України. Київ, 2004. 21 с.

38. Межуев В. Культура как проблема философии. *Культура, человек и картина мира*. Москва: Наука, 1987. С. 300–331.

39. Мусинов П. А. Педагогические условия формирования нравственно-правовой культуры будущего педагога в процессе вузовской подготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Горно-Алтайский гос. ун-т. Новосибирск, 2000. 17 с.

40. Національна доктрина розвитку освіти: затверджено Указом Президента України від 17.04.2002 № 347/2002. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 20.04.2020).

41. Оборотов Ю. М. Традиції та новації в правовому розвитку: загальнотеоретичні аспекти: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Одеська нац. юрид. академія. Одеса, 2003. 379 с.

42. Общая теория права: курс лекций / под общ. ред. Бабаева В. К. Нижний Новгород: Изд-во Нижегород. ВШ МВД РФ, 1993. 544 с.

43. Огаренко Т. О. Політична та правова культура як чинник демократизації суспільства. *Право та державне управління*. 2013. № 1 (10). С. 13–17.

44. Одарій В. В. Підготовка майбутніх педагогів до правового забезпечення професійної діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Південноукраїнський держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2005. 20 с.

45. Оніщенко Н. М. Сприйняття права в умовах демократичного розвитку: проблеми, реалії, перспективи: монографія. Київ: Юридична думка, 2008. 320 с.

46. Осика І. В. Правова культура у формуванні правової, соціальної держави: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2004. 24 с.

47. Павлов В. І. Логіка у запитаннях, відповідях і аргументаціях: навч. посіб. Київ: Центр учбов. літ., 2008. 408 с.

48. Партнерство з системою пробації: забезпечення безпеки суспільства, запобігання повторним кримінальним злочинам шляхом ресоціалізації осіб у конфлікті з законом у громаду. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти в Одеській області*: сайт. 2020.

URL: <http://www.nmc.od.ua/?p=15650> (дата звернення: 08.02.2020).

49. Пасько Я. І., Білецький В. В., Савенкова М. Є., Бурега В. В. Логіка: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Буреги В. В. Донецьк: Дон ДДУ, 2004. 75 с.

50. Педагогіка вищої школи / за ред. З. Н. Курлянд. Київ: Знання, 2005. 399 с.

51. Петрушенко В. Л. Культурологія: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів I-IV рівнів акредитації / за заг. ред. В. М. Пігі. 3-тє вид., перероб. і доп. Львів: Магнолія, 2009. 375 с.

52. Петрушак Л. А. Правовая культура: обоснование аксиологического подхода. *Актуальные проблемы российского права*. 2009. № 3. С. 31–39.

53. 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.

54. 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](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2014_782_25) (дата звернення: 22.04.2020).

55. Правознавство: підруч. / за ред. В. В. Копейчикова. 7-ме вид., стереотип. Київ: Хрінком Інтер, 2002. 736 с.

56. Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання: Закон України від 05.06.2014 № 1324-VII. *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1324-18#Text> (дата звернення: 22.04.2020).

57. Про затвердження Положення про навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет) професійно-технічної освіти: Наказ МОН України від 27.06.2013 № 856 (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1189-13#Text> (дата звернення: 28.02.2020).

58. Про культуру: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17> (дата звернення: 20.05.2019).

59. Про організацію навчально-виховного процесу для учнів з особливими освітніми потребами загальноосвітніх навчальних закладів у 2015/2016 навчальному році. *Міністерство освіти і науки України: офіц.сайт*. 2016. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-organizaciyu-navchalno-vihovnogo-procesu-dlya-uchniv-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami-zagalnoosvitnih-navchalnih-zakladiv-u-20152016-navchalnomu-roci> (дата звернення: 02.04.2020).

60. Про освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 25.01.2020).

61. Проць О. Є. Правова культура молоді в Україні: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Міжнародний гуманіт. ун-т. Одеса, 2013. 224 с.

62. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского. Москва: ПЕР СЭ, 2005. Т. 1. 251 с.

63. Психология и педагогика: учеб. пособ. / под ред. К. А. Альбухановой и др. Москва: Совершенство, 1998. 320 с.

64. Радкевич В. О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: Укр ІНТЕІ, 2010. 424 с.

65. 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*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Київ, 2017. Вип. 14. С. 133–140.

66. Радько Т. Н. Теория государства и права в схемах и определениях: учеб. пособ. Москва: Проспект, 2011. 176 с.

67. Рагинов А. Р. Структура правосознания и некоторые методы его исследования. *Методология и методы социальной психологи*: сб. Москва, 1977. С. 201–214.

68. Рем О. Педагогічні умови формування правової культури педагога професійного навчання. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2012. № 6, ч. 1. С. 68–73.

69. Романова І. Л. Компетентнісний підхід до правової освіти студентів. *Педагогіка та психологія*: зб. наук. пр. / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. 2008. Вип. 33. С. 26–35.

70. Сербин Р. А. Правова культура — важливий фактор розбудови правової держави: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Національна акад. внутр. справ України. Київ, 2003. 15 с.

71. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підруч. / пер. з рос. Харків: Консум, 2009. 656 с.

72. Скакун О. Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс): учеб. Харьков: Эспада, 2005. 840 с.

73. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс): підруч. Харків: Еспада, 2006. 776 с.

74. Сливка С. С. Юридична деонтологія: підруч. Київ: Атіка, 2001. 304 с.

75. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / О. Л. Пустовіт, О. І. Скопненко, Г. М. Сюта, Т. В. Цимбалюк; Київська міська держ. адміністрація. Київ: Довіра, 2000. 1017 с.

76. Смелова Н. Е. Правовая культура как предмет социально-философского анализа: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Барнаул, 2000. 144 с.

77. Соколов Н. Я. О понятии правовой культуры. *Lex Russica*. 2004. № 2. С. 383–389.

78. 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.

79. Стівак В. Правова культура виборів в Україні: теорія і практика: монографія / за заг. ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: Юридична думка, 2006. 156 с.

80. Стажування новопризначених керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Дніпропетровщини. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області*: сайт. 2020. URL: [https://nmc-pto.dp.ua/2020/2020\\_02\\_10.htm](https://nmc-pto.dp.ua/2020/2020_02_10.htm) (дата звернення: 07.03.2020).

81. Сухина И. Г. Аксиология культуры: философско-антропологические основания: монография. Донецк: Донбасс, 2011. 560 с.

82. Типове положення про атестацію педагогічних працівників: затверджено Наказом МОН України від 06.10.2010 № 930 (ред. від 30.09.2013). *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text> (дата звернення: 20.04.2020).

83. Ткаченко В. Д. Юридична деонтологія: підруч. / за ред. В. Д. Ткаченка. Харків: Одиссей, 2006. 157 с.

84. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студентів спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Ін Юре, 2006. 544 с.

85. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева, П. Н. Федосеева, С. М. Ковалева, В. Г. Панова. Москва: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.

86. Філософія права / за ред. М. В. Костицького, Б. Ф. Чміля. Київ: Юрінком Інтер, 2000. 334 с.

87. Філософія: навч. посіб. / за ред. І. Ф. Надольного та ін. Київ: ВІКОР, 1997. 584 с.

88. Філософський енциклопедичний словник / голов. ред.: В. І. Шинкарук; наук. ред.: Л. В. Озадовська, Н. П. Поліщук. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

89. Формування кадрового резерву професійної освіти Дніпропетровщини. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області*: сайт. 2020. URL: [https://nmc-pto.dp.ua/2020/2020\\_01\\_07.htm](https://nmc-pto.dp.ua/2020/2020_01_07.htm) (дата звернення: 07. 03. 2020).

90. Формуємо профкомпетентність заступника директора з навчальної роботи. *Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області*: сайт. 2020. URL: <http://hmnmc.km.ua/index.php/news/open/538> (дата звернення: 06.03.2020).

91. 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.

92. 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 пр.* 2011. Вип.11. С. 164–170.

93. Шубина О. Б. Правовая культура как элемент культуры общества: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Северо-Западная акад. гос. службы РАГС при Президенте РФ. СПб., 2002. 167 с.

94. Щербань М. П. Формування правової культури студентів вищих аграрних закладів I-II рівнів акредитації: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир, 2011. 20 с.

95. Araújo S. Barros. Portugal – ECEC Workforce Profile. *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*. ECEC Workforce Profile / edited by P. Oberhumer and I. Schreyer. 2017. URL: [http://www.seepro.eu/English/pdfs/PORTUGAL\\_ECEC\\_Workforce.pdf](http://www.seepro.eu/English/pdfs/PORTUGAL_ECEC_Workforce.pdf) (дата звернення: 02.04.2020).

96. Bundesgesetzblatt authentisch ab 2004. Rechtsinformationssystem des Bundes. 2013. URL: [https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA\\_2013\\_I\\_211](https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA_2013_I_211) (дата звернення: 17.04.2020).

97. Centros de Referencia Nacional (CRN) / Gobierno de España; Ministerio de Trabajo y economía social. URL: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/centros-de-referencia-nacional/centros-referencia-nacional.html> (дата звернення: 07.04.2020).

98. Présentation des priorités du plan national de formation en direction des cadres pédagogiques et administratifs du ministère de l'éducation nationale: Circular no 2015-087 du 5-6-2015 / Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. 2015: URL: [http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin-officiel.html?cid\\_bo=89831](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin-officiel.html?cid_bo=89831) (дата звернення: 07.04.2020).

99. Conselho científico-pedagógico de formação contínua / Ministério da Educação. 2020. URL: <http://www.ccpf.uminho.pt/> (дата звернення: 07.04.2020).

100. Caton. De l'agriculture. Texte établi, commenté et traduit par R. Goujard. 2e tirage 2002. LVI. 364 p.

101. Decreto-Lei n.º 22/2014 de 11 de fevereiro. Ministério da Educação e ciência. *Diário da República*. 1.ª série. No 29. 11 de fevereiro de 2014. URL: <https://dre.pt/application/file/a/570798> (дата звернення: 07.04.2020).

102. Developments in vocational education and training policy in 2015-19: the Netherlands. *Cedefop monitoring and analysis of VET policies* / Cedefop. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/countryreports/developments-vocational-education-and-training-policy-2015-19-netherlands> (дата звернення: 07.04.2020).

103. El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado / Gobierno de España. Ministerio de Educación y formación profesional. URL: <https://intef.es> (дата звернення: 07.04.2020).

104. Ley Orgánica 8/2013 para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). URL: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2013/12/09/8> (дата звернення: 20.04.2020)

105. Plan national de formation 2018-2019: anexo / Ministère de l'Éducation nationale. *Bulletin officiel n° 26 du 28-6-2018*. URL: [http://cache.media.education.gouv.fr/file/26/85/0/perso149\\_annexe\\_972850.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/26/85/0/perso149_annexe_972850.pdf) (дата звернення: 07.04.2020)

106. Plano de Formação 2019/2020 / Formação de Profissionais de Educação. 2020. URL: <http://www.cfae-minerva.edu.pt/site/index.php/pt-PT/20-ocentro/276-bom-ano-2019-2020> (дата звернення: 07.04.2020).

107. Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilderinnen und Ausbilder: Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in. Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in / Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). 2013. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/61379>(дата звернення: 20.04.2020).

108. Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET – Germany. / Cedefop; ReferNet. Bonn, 2016. URL: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet\\_DE\\_TT.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet_DE_TT.pdf) (дата звернення: 20.04.2020).

109. Swedish Association of Local Authorities and Regions. *Sveriges Kommuner och Regioner*: site. 2020. URL: <https://skr.se/tjanster/englishpages.411.html> (дата звернення: 07.04.2020).

110. Vocational education and training in Europe: Austria / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/austria> (дата звернення: 07.04.2020).

111. Vocational education and training in Europe: Belgium / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/belgium> (дата звернення: 07.04.2020).

112. Vocational education and training in Europe: Denmark / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark> (дата звернення: 07.04.2020).

113. Vocational education and training in Europe: Finland / Cedefop. Finnish *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/finland> (дата звернення: 07.04.2020).

114. Vocational education and training in Europe: France / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france> (дата звернення: 07.04.2020).



115. Vocational education and training in Europe: Germany / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany> (дата звернення: 07.04.2020).
116. Vocational education and training in Europe: Italy / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy> (дата звернення: 07.04.2020).
117. Vocational education and training in Europe: Luxembourg / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/luxembourg> (дата звернення: 07.04.2020).
118. Vocational education and training in Europe: Poland / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/poland> (дата звернення: 07.04.2020).
119. Vocational education and training in Europe: Portugal / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/portugal> (дата звернення: 07.04.2020).
120. Vocational education and training in Europe: Spain / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/spain> (дата звернення: 07.04.2020).
121. Vocational education and training in Europe: Sweden / Cedefop. *Vocational education and training in Europe database*. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/sweden> (дата звернення: 07.04.2020).
122. Wagner E. Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Austria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. 2016. URL: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet\\_AT\\_TT.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_AT_TT.pdf) (дата звернення: 07.04.2020).

## **РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

### **2.1 Концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Теоретичне обґрунтування концепції розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є передумовою визначення цілей, завдань, принципів, форм, методів, педагогічних умов, а також системи розвитку означеного феномена. Концепція, згідно з Великим тлумачним словником сучасної української мови, трактується як «система доказів певного положення, система поглядів на те чи інше явище; спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ» [59, с. 571]. На думку С. Гончаренка, концепція (від лат. *conceptio* – сукупність, система) розглядається як система поглядів на те чи інше педагогічне явище, процес, спосіб розуміння, тлумачення якихось педагогічних явищ, подій; провідна ідея педагогічної теорії [81, с. 177]. Концепція також визначається як система поглядів, ідей і висновків про закономірності, принципи організації педагогічного процесу, методи та технології його реалізації, що ґрунтуються на певних теоретико-методологічних засадах й узагальненні досвіду підготовки відповідних фахівців; концептуальний задум певної теорії, системи або моделі [204]. За В. Беспальком [39], концепція є системним описом певного предмета чи явища, що сприяє його розумінню, трактуванню, виявленню первинних ідей побудови та функціонування.

Правовими засадами концепції розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є положення Конституції України [157], Законів України «Про вищу освіту» [263], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [267], «Про освіту» [265], «Про професійний розвиток працівників» [266], Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті [227], Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. [227],

Національної програми правової освіти населення» [264], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [158] та ін.

Авторська концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ґрунтується на положеннях різних теорій та концептуальних ідей, що розкривають проблеми: підготовки фахівців у закладах професійної освіти (С. Батишев [269], А. Беляєва [35; 36], Б. Гершунський [74], С. Гончаренко [85], А. Гуржій [93], О. Діденко [99], І. Зязюн [117], В. Кремень [103; 168], В. Курило [183], В. Курок [184; 185], П. Лузан [197], Н. Ничкало [234; 233], В. Радкевич [279], С. Сисоєва [296] та ін.); гуманізації професійної освіти (Ш. Амонашвілі [13], Г. Васянович [56], В. Гриньова [86]; Н. Кабусь [124] та ін.); особистісно-орієнтованої освіти (І. Бех [41], Є. Бондаревська [48], Р. Вайнола [54], А. Вербицький [61], Е. Зеєр [111; 109], В. Нагаєв [225], Є. Степанов [307], І. Якиманська [348] та ін.); компетентнісного підходу в системі освіти (В. Бадер [340], В. Беспалько [38], Н. Бібік [156], Л. Бірюк [43], М. Вашуленко [57], М. Головань [77], І. Зимня [112; 113], О. Кошук [162; 163], Г. Луценко [203], Л. Мітіна [220], О. Овчарук [156], А. Петрова [253], Л. Пуховська [155], С. Рудишин [285], О. Савченко [156], В. Собко [57], А. Хуторський [327], В. Ягупов [346; 347] та ін.); підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників закладів освіти (В. Абакумова [114], Е. Абільтарова [2], Н. Брюханова [51], А. Грітченко [89], В. Зінченко [114], О. Коваленко [148], В. Ковальчук [149], А. Кузьмінський [181], М. Лазарєв [187], Л. Лук'янова [200], В. Манько [212], А. Маркова [213], М. Пригодій [262], О. Самодумська [291], В. Фрицюк [324], С. Хатунцева [326], Г. Шишкін [338], О. Щербак [344], С. Яшанов [355] та ін.); правової підготовки майбутніх фахівців (Т. Бачинський [277], Ю. Дороніна [100], Я. Кічук [139], Д. Коваленко [146], Н. Коваленко [147], М. Козюбра [151], О. Комарова [154], О. Лукаш [201], О. Орлова [242], П. Рабінович [277] та ін.); формування правосвідомості, правової компетентності та культури

(О. Аграновська [4], С. Алексєєв [12], П. Баранов [31], В. Бачинін [32], О. Ганзенко [72], І. Голосніченко [79], Я. Гриньова [87], О. Гулевич [91], О. Данильян [94; 95; 96], В. Костицький [261], Ю. Калиновський [128], Г. Климова [141; 142; 143; 144], Л. Макаренко [205], С. Максимов [209], Т. Міхайліна [223], В. Міщенко [222], Р. Сербин [294], В. Сальников [290], І. Яковюк [350; 351], J. Tapp, L. Kohlberg (Дж. Тапп, Л. Кольберг) [358] та ін.).

Таким чином, концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти характеризується нами як система незаперечних вихідних положень, вимог, яким має відповідати цей процес та врахування яких забезпечує ефективність його реалізації, а, отже, підвищення рівня правової культури педагогічних працівників.

*Мета та ідея концепції.* Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти, «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» [226]. У свою чергу, метою професійної освіти є гуманізація, безперервність, соціально-відповідальна та особистісно-орієнтована професійна підготовка, що забезпечує саморозвиток і самореалізацію студентів шляхом фундаментальної освіти, пріоритетом якої є творчість та інновації.

Зазначені теоретико-практичні питання акумулюються в проблемі, на розв'язання якої спрямована концепція: якими мають бути методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, зміст, методи, форми, технології розвитку правових знань, умінь, навичок, соціальної правосвідомості керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти, щоб у своєму синтезі вони утворювали дієву систему, запровадження якої в практику діяльності закладів професійної освіти забезпечить позитивну динаміку безперервного розвитку правової культури всіх суб'єктів освітнього процесу.

Метою концепції є обґрунтування системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, спрямованої на безперервне та цілеспрямоване оволодіння педагогічними працівниками закладів професійної освіти новітніми правовими знаннями й уміннями, саморозвиток і самовдосконалення правових цінностей та правосвідомості. Провідною ідеєю концепції є положення про те, що безперервний розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має бути зорієнтованим на специфіку їхньої професійно-педагогічної діяльності, зумовлену необхідністю організовувати і вступати в освітні правовідносини, виконувати функцію нормотворчості щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітні та професійні стандарти, стандарти оцінювання кваліфікацій, освітні програми та навчальні плани), оперувати правовими знаннями щодо освітньої сфери, забезпечувати особистий правовий захист та здійснювати правовий супровід професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах компетентісно-орієнтованої професійної освіти. Існуюча практика розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має бути зорієнтованою на вдосконалення професійно-правових знань і вмінь з метою їх застосування у професійно-педагогічній діяльності, а саме, в процесі їх трансформації у правомірну професійну поведінку майбутніх кваліфікованих робітників.

Розроблена концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ґрунтується на таких вихідних положеннях:

1. В основу розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти закладено інтегративний підхід, суть якого полягає в раціональному поєднанні можливостей безперервного оволодіння професійно-правовими знаннями в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти, закладів професійної освіти, в системі підвищення кваліфікації, участі в заходах правового характеру, в процесі підготовки та проведення навчальних занять і заходів з правового виховання здобувачів професійної освіти, а також правової самоосвіти.

2. Провідною освітньою парадигмою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти визначено гуманістичну [124], котра в умовах необхідності переходу від інформаційного суспільства до його наступної фази – суспільства знань відіграє інтегруючу, системотворчу роль стосовно всіх інших. Саме гуманістична парадигма освіти на перше місце ставить всебічний розвиток особистості як рівновеликої цінності, сприяє переведенню того, хто навчається «... з отримувача й транслятора знань в особистість, яка активно здобуває, синтезує й актуалізує знання в соціально значущу та прийнятну діяльність» [287].

3. Методологія дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має ґрунтуватися на єдності положень наукових підходів: *системного* (забезпечує єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій розвитку правової культури), *культурологічного* (спрямовується на засвоєння культурологічних теорій, концепцій, створення культурно-освітнього середовища), *особистісно орієнтованого* (сприяє розвитку педагога як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності), *аксіологічного* (забезпечує розвиток системи правових цінностей, морально-етичний характер взаємодії суб'єктів освітнього процесу), *синергетичного* (уможливлює позитивну мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення правових знань і вмінь педагогів, підвищити рівень професійно-правової адаптації учнівської молоді), *середовищного* (сприяє створенню освітньо-правового середовища в закладах професійної освіти), *андрагогічного* (уможливлює індивідуальний вибір навчальних програм, курсів, модулів професійно-правового розвитку), *компетентнісного* (націлений на вдосконалення професійно-правових знань, умінь, професійно-правових якостей), *діяльнісного* (сприяє професійно-правовому розвитку через різні види діяльності), *інформаційного* (забезпечує творчу взаємодію учасників освітнього процесу в різних формах комунікацій: соціальні мережі, навчально-методичні блоги, освітні електронні ресурси тощо), *інтегративного* (уможливлює наповнення правовим складником зміст розвитку правової культури),

*технологічного* (дає змогу створити індивідуальну технологію свого подальшого професійно-правового саморозвитку).

4. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ґрунтується на системі принципів: загальних (науковості, системності, індивідуалізації, розвивального і виховного навчання та ін.); специфічних – безперервного розвитку (соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, трансляції професійно-правового досвіду).

5. Правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти розглядаємо як інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненими правосвідомістю, правоосвіченістю, потребами постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності і виявляється у свідомій правомірній поведінці особи та здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді.

Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є конструктом п'яти взаємообумовлених та взаємозалежних компонентів: ціннісно-мотиваційного, інноваційно-когнітивного, поведінково-діяльнісного, особистісно-рефлексивного та емоційно-вольового. Ціннісно-мотиваційний-компонент передбачає наявність у суб'єкта професійно-педагогічної діяльності інтересу до права в цілому і до прав людини як загальнолюдської і особистісно значущої цінності, включає рівень оцінювання і ставлення до права; відображає прийняття правових цінностей, розвиток мотивів пізнання правових основ регулювання суспільних відносин, наявність особистісної установки на правомірність професійно-педагогічної діяльності. Інноваційно-когнітивний компонент включає теоретичні і технологічні знання (фундаментальні, прикладні, методологічні), характеризує системне, цілісне засвоєння знань нормативно-правового та процесуального характеру, необхідних і достатніх для здійснення правомірної професійно-педагогічної діяльності, правового виховання та захисту прав і правових цінностей учнівської молоді.

Поведінково-діяльнісний компонент характеризує здатність і готовність суб'єкта професійно-педагогічної діяльності застосовувати правові знання на практиці для виконання професійних завдань і участі в правовідносинах; здійснювати соціально-активну правомірну поведінку в сфері професійно-педагогічної діяльності; орієнтувати діяльність у професійній сфері на правові норми і цінності. Особистісно-рефлексивний компонент включає сукупність громадянських рис, морально-етичних якостей; професійних якостей педагогічних працівників закладів професійної освіти, а також здатність до рефлексії в професійно-педагогічній діяльності. Даний компонент правової культури характеризує здатність особистості до самостійного прийняття правових рішень у взаємодії з іншими суб'єктами в процесі професійно-педагогічної діяльності; здатність до критичного осмислення, оцінювання та коригування власної діяльності з позицій норм права; пов'язаний з особистими якостями суб'єктів професійно-педагогічної діяльності (сприйняттям правової інформації, комунікативністю та ін.). Емоційно-вольовий компонент включає здатність розуміти власний емоційний стан у перебігу професійно-педагогічної діяльності; цілеспрямованість дій в освітньо-правовому середовищі; володіння собою в ситуаціях невизначеності; наполегливість у досягненні поставлених цілей; упевненість у виборі раціональних способів професійно-педагогічної діяльності; наполегливість у саморозвитку; знання способів професійного саморозвитку та самовдосконалення в рамках правових норм. З огляду на те, що правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є динамічним утворенням особистості, у процесі її розвитку виокремлюємо чотири рівні: низький; середній; достатній; високий.

6. Теоретичним підґрунтям розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є рекомендації щодо проведення наукових педагогічних досліджень, викладені в працях І. Волощука [64], С. Гончаренка [82], П. Дмитренка [295], В. Загв'язинського [108], А. Киверялга [186], В. Краєвського [166], П. Лузана [198], І. П'ятницької-Позднякової [247], В. Сидоренка [295], І. Сопівник [199], Ю. Сурміна [310], В. Шейка [335] та ін. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є послідовним процесом,



що передбачає реалізацію таких етапів: мотиваційно-інформаційного, формувально-технологічного, діагностувально-коригувального.

7. Провідними напрямками реалізації концепції є: обґрунтування і впровадження в практику діяльності закладів професійної освіти системи розвитку правової культури педагогічних працівників, що динамічно поєднує навчальну, виховну та розвивальну функції та використовує можливості правової освіти та самоосвіти у курсовий та міжкурсний періоди підвищення кваліфікації; оновлення змісту дисциплін загальнопрофесійної, професійно-теоретичної і професійно-практичної підготовки сучасним правовим навчальним матеріалом; застосування в практиці розвитку правової культури педагогічних працівників інноваційних педагогічних технологій (проблемного навчання; розвивального навчання; імітаційно-ігрового навчання; кейс-технологія; ІТ-технології; технологія навчального проєктування; технологія диференційованого навчання; тренінгові технології та ін.), сучасних електронних освітніх ресурсів; розроблення та впровадження дистанційного курсу «Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти» та відповідних методичних рекомендацій; залучення педагогічних працівників закладів професійної освіти до дистанційних форм розвитку їхньої правової культури в системі методичної роботи обласних науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; розширення можливостей самостійного опанування педагогічними працівниками сучасними правовими знаннями, вміннями розв'язувати ситуативні задачі професійно-правового характеру та ін. У реалізації означеного важливим є забезпечення таких педагогічних умов: підвищення позитивної мотивації до професійно-правового саморозвитку і самовдосконалення; оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсне підвищення кваліфікації педагогічних працівників, застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у вдосконаленні професійно-правових знань і вмінь.

8. Основними концептуальними напрямками розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної визначено такі: розвиток правової культури в системі підвищення кваліфікації; розвиток правової культури в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; розвиток правової культури в системі методичної роботи закладів професійної освіти; правова самоосвіта (зокрема, Інтернет-самоосвіта); розвиток правової культури у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь у масових заходах професійно-правового спрямування (семінари, вебінари, науково-практичні конференції тощо). Розвиток правової культури педагогічних працівників у системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти передбачає впровадження ефективних організаційно-педагогічних форм індивідуальної і колективної правової освіти – творчих лабораторій, аналізу професійних потреб; результатів самоосвіти; шкіл педагогічної майстерності, консультаційних центрів для педагогів, методичних об'єднань, семінарів-практикумів, інструктивно-методичних нарад, науково-практичних конференцій. Правова самоосвіта педагогічних працівників закладів професійної освіти забезпечується застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій і засобів мережі Інтернет. Розвиток правової культури педагогічних працівників у системі методичної роботи закладів професійної освіти передбачає проведення консультацій, семінарів, ділових ігор, дискусій, майстер-класів та інших форм роботи з педагогами. Ефективними методами і засобами розвитку правової культури є самостійна підготовка до виступу на семінарах, аналіз різних професійно-правових ситуацій, що стосуються прав педагога, учнів з виявленням причин їх виникнення; вивчення законів і нормативно-правових документів, що стосуються захисту прав учнівської молоді; обмін досвідом з колегами. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти здійснюється також у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів. Посилення світоглядного характеру дисциплін зумовлює необхідність оволодівати педагогічними працівниками моральними категоріями, підвищувати рівень правової поінформованості, реалізовувати вимоги правових норм з

метою формування у здобувачів професійної освіти правосвідомої поведінки. Масові заходи професійно-правового спрямування (семінари, вебінари, науково-практичні конференції тощо) є ефективними формами роботи з розвитку правової культури педагогічних працівників. Завдяки їм вони часто проявляють себе як творчі особистості, професіонали своєї справи і впливають на учасників освітнього процесу, залучаючи їх до активної професійної діяльності. Досвід проведення масових заходів дає змогу розвивати комунікативні та конструктивні вміння і навички, відточує майстерність, підвищує творчий потенціал і правову самосвідомість. Розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти сприяють різні форми підвищення кваліфікації педагогів (інституційна: очна, денна, вечірня, заочна, дистанційна, мережева, дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо). Основними видами підвищення кваліфікації є: навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо [260]. Моделювання розвитку правової культури педагогічних працівників у післядипломній педагогічній освіті є цілісним процесом, спрямованим на актуалізацію мотивації до правоосвітньої діяльності, формування фахових і методологічних знань, набуття власного професійно-правового досвіду.

Орієнтуючись на підходи учених (О. Васюк [55], В. Кручек [170], Є. Лодатко [194; 195], П. Лузан [197], В. Манько [212], А. Уємов [316]) до моделювання системних об'єктів, ми враховувати визначені ними такі характерні ознаки системи: упорядкованість; розчленованість; надійність; детермінованість; центрованість; завершеність; іманентність; мінімальність; стаціонарність; гомогенність.

Розроблена концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти дає змогу розв'язати такі завдання: теоретично обґрунтувати основні методологічні підходи і принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти; визначити та обґрунтувати педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти; визначити провідні педагогічні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників

закладів професійної освіти та спроектувати означений процес у вигляді концептуальної моделі (рис. 2.1). Визначені й охарактеризовані провідні ідеї, сутнісні характеристики, цілі, завдання, гіпотеза, методологічні підходи, принципи, суперечності, педагогічні умови, напрями є засадовими позиціями проектування системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

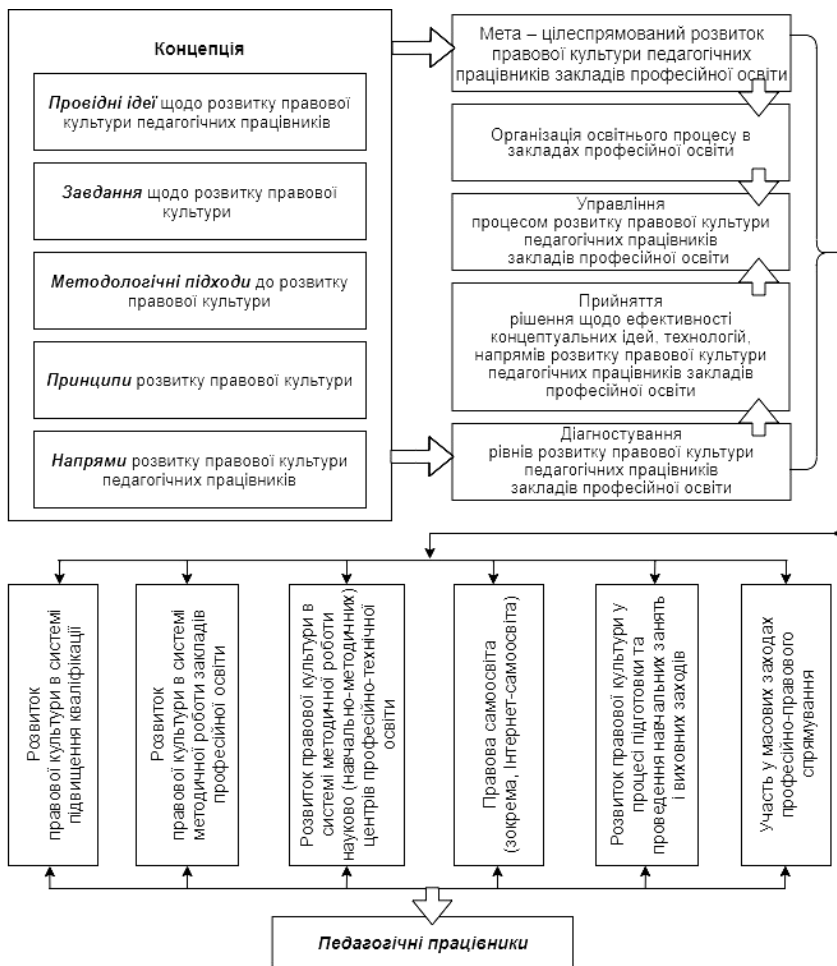


Рис. 2.1 Концептуальна модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

## **2.2 Загальнонаукові засади розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти забезпечується відповідним середовищем, під яким ми розуміємо відповідну систему. З огляду на це доцільним є визначення поняття «система» і його похідних. Так, поняття система (навчання, виховання, розвитку, методів, засобів, технологій та ін.) досить часто вживається в педагогічній лексиці теоретиків і практиків педагогічної науки в різних контекстах.

Система (від грець. *systema* – ціле, що складається із частин, з'єднання) – множина елементів, що утворює їх єдність на основі загальносистемних властивостей [251, с. 52]. В. Афанасьєв трактує поняття системи як «виділену на основі певних ознак впорядковану множину взаємопов'язаних елементів, об'єднаних спільною метою функціонування і єдністю управління, що вступає у взаємодію із середовищем як цілісне явище» [23, с. 16]. На думку П. Анохіна, системою можна вважати лише таку цілісність, в якій взаємодія складових набуває характеру співпраці [19].

Під системою Г. Александров розуміє сукупність елементів, взаємопов'язаних між собою таким чином, що виникає нова цілісність, єдність [6]. Система характеризується такими особливостями: структурність; взаємозалежність системи і середовища; ієрархічність; множинність описів [81, с. 305]. Отже, під системою слід розуміти специфічно організовану цілісність.

Загальна теорія систем є міждисциплінарною сферою наукового дослідження, завданнями якої є розроблення засобів представлення досліджуваних об'єктів як систем; побудова узагальнених систем і моделей різних класів та специфічних властивостей систем, у тому числі моделі динаміки систем, їх цілеспрямованої поведінки, історичного розвитку, ієрархічної побудови, процесів управління в системах та ін.; дослідження

концептуальної структури теорії систем і різних системних концепцій та розробок [289, с. 30–31]. Ураховуючи узагальнений характер теорій систем, дослідник пропонує розглядати зв'язок між різними формами вираження системного підходу та практикою конкретно-наукового дослідження систем. Учений підкреслює такі важливі характеристики системи: упорядкованість, організація, структура.

Системний підхід – це комплексне вивчення об'єкта як єдиного цілого з позиції взаємопов'язаності всіх його елементів, вивчення кожного елемента системи в загальному процесі функціонування і розвитку, впливу загальносистемних якостей на кожний елемент цілого [251, с. 52].

Як стверджує В. Загв'язинський, «системний підхід дає змогу виділяти системотворчий зв'язок, встановлювати загальносистемні властивості, виявляти та характеризувати внутрішні й зовнішні зв'язки, джерела та умови розвитку і саморозвитку об'єктів» [108; 107].

За С. Гончаренком системний підхід – «напряму у спеціальній методології науки, завданням якого є розроблення методів дослідження й конструювання складних за організацією об'єктів як систем. Системний підхід в педагогіці спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів, виявлення в них різноманітних типів зв'язків і зведення їх у єдину теоретичну картину» [81, с. 305].

Системний підхід, на думку В. Афанасьєва, дає змогу аналізувати будь-яке явище з різних позицій для вивчення характеристик, складу і сутності явища, складових елементів, системотворчих та інтегруючих зв'язків [24]. Відповідно до основних загальнонаукових засад системний підхід є важливим підґрунтям проектування педагогічної системи.

Теоретичні основи поняття «педагогічна система» схарактеризовано в працях Г. Александрова [6], О. Андрєєва [16], В. Афанасьєва [25], В. Беспалька [38; 40], Л. Вікторової [63], О. Герасимчук [73], О. Глузмана [75], Н. Грищай [88], К. Гуліна [92], Н. Кузьміної [180], Є. Лодатка [194; 195], І. Підласого [256], В. Прошкіна [270] та ін.

Кожен дослідник у сфері педагогіки по-своєму давав визначення поняттю «педагогічна система», вкладаючи в неї певний сенс і значення.

На думку В. Беспалька, педагогічна система – це «певна сукупність взаємопов'язаних засобів, методів і процесів, необхідних для створення організованого, цілеспрямовано спроектованого (передбачуваного) педагогічного впливу на формування особистості із заданими якостями» [40].

Як зазначає вчений, до структури будь-якої педагогічної системи входять такі інваріантні елементи: учні; цілі навчання і виховання (загальні і часткові); зміст навчання і виховання; дидактичні процеси, педагоги, технічні засоби навчання, організаційні форми навчання і виховання [40].

Під педагогічною системою Г. Александров та ін. розуміють «систему, яка характеризується цілеспрямованим у розвитку учня функціонуванням, особливими структурами, зв'язками та відношеннями між її елементами» [6, с. 136]. «Педагогічна система своїми елементами має: педагога, учня, зміст навчання і виховання (регламентовані певними планами і програмами), засоби навчання і виховання; зв'язки і відношення між цими елементами реалізуються у вигляді методів і прийомів, організаційних форм навчання і виховання, а також різних форм і видів спілкування між педагогом і учнями, учнів один з одним, ставлення учнів до змісту, засобів навчання і виховання».

У трактуванні І. Підласого [256] педагогічна система – це «об'єднання компонентів (частин), яке залишається стійким при змінах». Так, Н. Кузьміна визначає педагогічну систему як «множину взаємопов'язаних структурних і функціональних компонентів, що підпорядковані загальним цілям виховання, навчання і освіти підростаючого покоління та дорослих людей» [180]. Необхідно відзначити і той факт, що сам по собі термін «педагогічна система» є багатограним, що включає в себе одночасно кілька педагогічних систем [180]. У педагогічній системі Н. Кузьміної виділено структурні компоненти: мета, навчальна інформація, засоби педагогічної комунікації, учні, педагоги. Функціональні компоненти вчена розглядає як стійкі, базові зв'язки між структурними компонентами, що виникають

у процесі діяльності керівництва, педагогів і учнів, визначаючи їх як гностичний, проєктувальний, конструктивний, комунікативний, організаторський [180].

На думку О. Андрєєва, структура педагогічної системи охоплює мету, зміст, засоби, методи, форми навчання, а також викладачів і студентів [16, с. 158]. Автор висуває узагальнену модель педагогічної системи, що може бути застосована для розгляду будь-яких педагогічних процесів. В. Прошкін визначає такі структурні компоненти педагогічної системи: цільовий (мета, завдання, результат); суб'єкт-об'єктний (викладачі та студенти, їх взаємодія); змістовий (форми та методи педагогічного процесу); технологічний (педагогічна технологія реалізації різних форм і методів педагогічного процесу) [270]. Таким чином, педагогічна система за своєю природою, явище не тільки педагогічне, а й соціальне, так як в її основі лежить свідомість соціуму, що веде до необхідності навчання і виховання. Отже, поняття «педагогічна система» є ширшим, воно містить у собі такі поняття, як «дидактична система», «методична система», пов'язане з педагогічним процесом або його частиною та охоплює не тільки процес навчання, а й виховання у вузькому його значенні.

В. Боголюбовим сформульовано принципи проєктування педагогічних систем [45]: принцип новизни відображає об'єктивні закономірності процесу наукового пізнання; принцип відтворюваності запланованих результатів (відтворюваність результатів є найважливішою ознакою технологічності нових педагогічних систем); принцип концептуальності нової педагогічної системи передбачає наявність нової ідеї подання навчального матеріалу; принцип відповідності моделі нової педагогічної системи соціальному замовленню; принцип діагностичної доцільності, конструювання нових педагогічних систем передбачає системний аналіз навчально-виховного процесу, тобто врахування і оцінювання всіх компонентів педагогічної системи; принцип генералізації освіти передбачає удосконалення змісту освіти, приведення відповідно до вимог сучасності навчальних планів і програм, створення нових навчальних посібників, розроблення нових засобів навчання і



адаптація досягнень інженерної науки до потреб закладів освіти (дистанційне навчання, електронна пошта, медіа-центри тощо); принцип системного підходу до процесу конструювання нових педагогічних систем передбачає розгляд навчального процесу в конкретному закладі освіти як складної структури із системотвірними зв'язками (завданням педагога є виявлення цих зв'язків, встановлення ієрархічності системи, ідентифікація елементів системи); оцінювання впливу зовнішнього середовища і мікроклімату в колективі, оцінювання рівня управління і рівня технологічності навчального процесу, стан зворотного зв'язку і аналіз віддалених результатів діяльності (долі випускників); принцип конкурентоздатності пропонованої педагогічної системи передбачає співставлення витрат і результатів, тобто чи досягнуто мету, що заявлена в новій педагогічній системі, чи передбачено результати, який рейтинг нової педагогічної системи на думку педагогічної спільноти.

Загальнонауковими засадами розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є положення системного підходу (П. Алексеев [9]; В. Беспалько [38]; Я. Дітріх [98]; Г. Жуков [106]; М. Каган [125]; А. Каменев [131]; Л. Кокорева [153]; А. Кузнецова [175]; Ю. Кузнецов [177]; В. Кузьмін [178]; П. Матросов [106]; С. Новосьолов [236]; К. Сорока [304]; О. Субетто [308]; В. Шадриков [332]; О. Шарапов [334]; Ю. Шрейдер [341]; Е. Юдін [344]. Зокрема у своїх працях Г. Жуков і П. Матросов акцентують увагу на тому, що системний підхід дає змогу виявляти інтегративні системні властивості та якісні характеристики, які відсутні в компонентах, що складають систему [106, с. 101].

У реалізації системного підходу, як стверджує К. Сорока, варто дотримуватися положень таких принципів: принцип взаємозв'язку – система вивчається як частина певної макросистеми, вона пов'язана безліччю зв'язків з іншими системами, взаємодіє та існує в єдності з ними; принцип багатоплановості – система, як деяка самостійна одиниця, вивчається з різних сторін зі своїми особливостями; принцип багатомірності, який полягає в тому, що вивчаються різні характеристики систем, які об'єднують в групи (кластери):

об'єкт описується сукупністю деяких характеристик та взаємозв'язків між ними; принцип ієрархічності – система розглядається як складна структура з різними рівнями, між якими встановлюються певні зв'язки; принцип різнопорядковості – полягає в тому, що різні ієрархічні рівні системи породжують закономірності різного порядку, одні закономірності властиві тільки всім елементам або деякій групі елементів, а інші – тільки окремим елементам; принцип динамічності – система розглядається в руховій розвитку [304, с. 14–15].

Не менш важливим є врахування положень синергетичного підходу, згідно з яким, на думку В. Кременя, кожна педагогічна система розглядається і розуміється як синергетична цілісність; джерелами і рушійними силами розвитку педагогічних систем (насамперед, розвитку особистості) є не суперечності, не боротьба, не заперечення-заперечення, а синергетизм цих систем і їх взаємодія, як внутрішня, так і зовнішня; педагогічні системи, по суті, є антропологічними системами, оскільки мають об'єктивне призначення – забезпечити формування людини як особистості й оволодіння нею системною культурою людинознавства, виробленою попередніми поколіннями, що дає їй життєві смисли і цілі, орієнтири в її розвитку; особистість у педагогічному процесі розглядається як синергетична, соціальна система, що саморозвивається, суть якої втілюється у виконанні об'єктивних соціальних ролей; виховання є системно-соціальним процесом людинознавства [168, с. 15].

Найважливішим етапом розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є встановлення загальнонаукових: філософських, психологічних та педагогічних засад і положень.

Завдання філософії полягає у вивченні найбільш загальних зв'язків, законів, властивих усім явищам світу і мислення (категорії філософії) (Є. Подольська [258]; [323]; [320]). Виділяють такі основні категорії філософії (П. Алексєєв [8; 9; 10]; Є. Подольська [258]; [323]; [320]): матеріальне та ідеальне, простір і час, причина і наслідок, необхідність і випадковість, можливість і дійсність, загальне і одиничне, зміст і форма, сутність і явище, суперечність і розвиток.

Світоглядними філософськими засадами розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є положення теорії пізнання, діалектико-матеріалістичного підходу, філософські закони та категорії (П. Алексєєв [8; 9; 10]; В. Аніщенко [18]; В. Васильєв [120]; В. Гриньова [86]; В. Добринін [318]; Н. Євсюков [102]; О. Ігнатюк [121]; І. Калошина [130]; С. Маркова [213]; В. Мельник [218]; І. Мельничук [219]; Н. Морєва [224]; І. Осика [243]; О. Сидоренко [322]; В. Яковлєв [349]). Сучасна теорія пізнання, як галузь філософського знання, складається з багатьох гносеологічних концепцій, що ґрунтуються на відмінних, інколи альтернативних ідеях, використовують концептуальний апарат багатьох галузей науки [323, с. 634].

Основним методом теорії пізнання є ідеальне розумове відтворення предмета вивчення у відповідних категоріальних структурах. На цій основі теорія пізнання здійснюється раціональна реконструкція процесу пізнання, окреслює оптимальні шляхи досягнення об'єктивної істини, розробляться продуктивні способи систематизації знання і його обґрунтування, формулюються критерії істини, визначаються найефективніші способи їх практичного застосування.

Основними категоріями теорії пізнання є: *суб'єкт* у сукупності з його пізнавальними здатностями; *об'єкт* як даність суб'єктивної і об'єктивної реальності; пізнавальна *діяльність* як взаємодія суб'єкта і об'єкта, застосування пізнавальних здатностей для осягнення об'єкта; *метод* як сукупність пізнавального інструментарію; *знання* в його теоретичних і практичних формах; *істина* як безпосередня мета будь-якої пізнавальної дії; *досвід* як нагромаджена індивідуальна та суспільно-історична практика [323, с. 634].

Положення теорії пізнання розкривають особливості трактування природи суб'єкта, об'єкта та їхньої взаємодії. Характеристикою емпіризму є перевага чуттєвого досвіду творення знання над формами мислення, які є засобами цього досвіду. Підґрунтям раціоналізму є мислення як джерело розуму і критерій істинності знань [323, с. 634].

Специфічними законами діалектики є закони, характерні для певної сфери дійсності та мислення, зокрема, співвідношення абсолютної і відносної істини, рух від абстрактного до конкретного, співвідношення аналізу та синтезу [303, с. 145]. Ці закони ґрунтуються на діалектичних протиріччях, як єдності протилежних характеристик об'єктів, що знаходяться у взаємодії та забезпечують їх рух. У застосуванні законів діалектики доцільно дотримуватися положень таких принципів: відображення і творчої активності суб'єкта, історизму, конкретності істини, визначальної ролі практики тощо. Ці принципи поглиблюються положеннями принципів діалектичної логіки (науки про філософське мислення), а саме: «тотожність мислення і буття, рух від абстрактного до конкретного, єдність протилежності» [323, с. 160].

Водночас діалектика ґрунтується на положеннях трьох універсальних законів: взаємного переходу кількісних змін у якісні, єдності та боротьби протилежностей і заперечення. Їх універсальність полягає у тому, що вони одночасно діють у природі, суспільстві та пізнанні, виконують гносеологічну функцію [258].

На думку Є. Подольської, їх цінність у тому, що вони виступають ступенями проникнення в суть розвитку, його відтворення в об'єктивній конкретній всезагальності – від відображення розвитку як якісної зміни взагалі до розкриття суперечливої суті цього процесу як єдності змін і збереження та як суперечності, що розв'язує [258]. Унікальність цих філософських законів полягає в можливості їх застосування в розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Діалектичний метод – це «спосіб і мистецтво розв'язання таких проблем – визначення протилежностей, аналіз і розмежування, їх синтез в деяке ціле, розкриття руху і розвитку відповідних структур, напрям, тенденції їх генезису [323, с. 160]. О. Балинська, В. Ященко виводять два основні принципи діалектики як висхідні, основні її положення: перший – всезагального руху, розвитку; другий – всезагального зв'язку.

Тобто всі предмети, явища потрібно розглядати як такі, що знаходяться в постійному русі, становленні, зміні й, окрім того, взаємопов'язані та взаємодіють між собою [28, с. 263].

Правову культуру з позицій філософського підходу доцільно розглядати як сферу ідеального, як зразок, що поєднує в собі все позитивне, що йде на користь правового розвитку суспільства. При цьому важливо підкреслити, що, з точки зору представників філософського підходу до правової культури, вона постає як явище, яке значно ширше права.

З урахуванням цього можна стверджувати, що філософський підхід до правової культури багато в чому тісно переплетений з ідеєю розвитку, яка дає змогу відокремити розвинену правову культуру від нерозвиненої: стосовно будь-якої існуючої правової культури завжди можна говорити про той чи інший якісний рівень її існування, який визначається шляхом порівняння і передбачає наявність певного «ідеального типу» правової культури, що слугує відправною точкою – зразком, на який дослідник орієнтується в пошуках тих універсалій, які й визначають саме цю якість. Зауважимо, що в еволюції ідеї розвитку як філософської категорії простежуються дві протилежні тенденції: з одного боку, рух від найзагальніших до часткових, спеціально-наукових розробок; з іншого – синтез, об'єднання останніх у глобальне ціле [323, с. 555].

Грунтовний аналіз філософських категорій, законів і принципів дав змогу визначити теоретичні засади розроблення системи цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: цілі системи ґрунтуються на таких філософських категоріях, як: суперечність (внутрішня сила, що спричиняє рух), причина (зв'язок між явищами, взаємодія), можливість (відображається у процесі розвитку правової культури щодо її вдосконалення), яка перетворюється у дійсність.

Суперечності, що виникають під час розвитку правової культури педагогічних працівників, повинні відображатися в системі, що зумовлює необхідність розроблення цілей, змісту, методів, засобів і форм розвитку. Таким чином, урахування категорії суперечності зумовлює визначення та реалізацію цілей вдосконалення ідеальних об'єктів, на основі яких і розробляється означена система.

Із проведеного аналізу праць філософів щодо філософських напрямів, положень та принципів, структури правової культури (П. Алексєєв [8; 9; 10]; С. Алексєєв [12; 11]; І. Березинець [37]; В. Васильєв [120]; О. Ігнатюк [121]; Л. Ільчов [319]; Б. Кістяковський [138]; В. Мельник [218]; Л. Михайлова [221]; В. Міщенко [222]; Н. Морєва [224]; В. Нерсєсянц [228]; Є. Подольська [258]; О. Сидоренко [322], С. Смирнов [302], В. Тюхтін [315] та ін.) сформульовано висновки, які мають бути покладені в основу розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: професійна діяльність педагогічних працівників закладів професійної освіти має діалектичний характер, зумовлена соціальними і культурними потребами суспільства та здійснюється за визначеними нормами і законами; динаміка суспільного розвитку зумовлена суперечностями, що постійно виникають і потребують вирішення; процес розвитку правової культури підпорядковується законам діалектики та законам розвитку систем; для розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідним є врахування єдності детермінованих та ймовірнісних процесів пізнання.

Проблемі правової культури, її формуванню та розвитку присвячено дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Вагомі теоретичні дослідження правової культури здійснили О. Аграновська [4], С. Алексєєв [12; 11], Г. Балюк [30], П. Баранов [31], В. Бурмістров [52], В. Велигон [58], О. Ганзенко [72], Н. Годун [76], Н. Головка [78], І. Голосниченко [79], Я. Гриньова [87], О. Данильян [94; 95; 96], Ю. Дороніна [100], О. Дьоміна [101], Ю. Калиновський [128; 129], Г. Климова [141; 142; 143; 144], М. Козюбра [151], О. Комарова [154], В. Костицький [261], О. Красавчиков [167], О. Лукаш [201], О. Лукашева [202], Л. Макаренко [205], С. Максимов [209], Л. Матвєєва [216], В. Нерсєсянц [228], О. Нікітін [229], Л. Ніколаєва [232], Ю. Оборотов [237; 238], Н. Оніщенко [241], І. Осика [243], П. Рабінович [277], О. Семітко [293], Р. Сербин [294], С. Скурихін [299], С. Сливка [301], Ю. Тихомиров [312], Ю. Тодика [314], Ю. Шемшученко [337; 336], О. Шубіна [343], І. Яковюк [350;] та ін.

На основі результатів аналізу праць цих дослідників можна зробити висновок, що метою розвитку правової культури педагогічних працівників є розроблення, вдосконалення та якісне систематичне наповнення соціально-правового компонента професійної компетентності педагога. Такі філософські категорії, як матеріальне, ідеальне, простір, розвиток є основою змісту системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти; він має бути представлений системою правових знань (категорія «ідеальне»), системою прийомів та методів розв'язання правових проблем у просторі й часі.

Елемент системи «метод» пов'язаний з такими філософськими категоріями як цілі, зміст, форма, необхідність, випадковість, час, наслідок, можливість, дійсність. Цілі системи вибудовуються на засадах об'єктивних вимог розвитку правової культури педагогічних працівників та мають відображати навчальну, розвивальну та виховну складові. Метод – це спосіб досягнення певної мети, сукупність прийомів, операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності. Метод це динаміка змісту здійснення цілей і отримання результатів.

Методи навчання – найважливіші структурні компоненти цілісного педагогічного процесу, що включають в себе цілі та завдання навчання, зміст, форми організації навчання та його результати. Метод повинен підтримуватися відповідними навчальними засобами. Засоби навчання відіграють роль інформаційного забезпечення. З одного боку, засоби навчання відображають зміст, а з іншого – черговість періодів його засвоєння.

Таким чином, у навчальних засобах реалізується структурно-функціональна складова системи. Під засобами навчання розуміють матеріальні або ідеальні об'єкти, які використовуються для засвоєння знань. І матеріальні, і ідеальні засоби навчання, доповнюючи один одного, впливають на якість знань. Матеріальні засоби пов'язані перш за все зі збудженням інтересу й уваги, засвоєнням істотно нових знань, здійсненням практичних дій. А ідеальні засоби пов'язані з розумінням матеріалу, запам'ятовуванням, логікою міркувань, розвитком інтелекту, культурою мови.

Одним із елементів системи є форми навчання. Ця категорія позначає зовнішню сторону організації процесу навчання, що визначає, коли, де, хто і як навчається. Якщо принципи навчання визначають, чому треба і як навчати, методи пояснюють суть навчальної взаємодії, то форми визначають, як в реальних умовах організувати навчання.

Форма навчання як дидактична категорія означає зовнішню сторону організації навчального процесу, яка пов'язана з філософськими категоріями простір, час, розвиток (час і місце навчання, порядком його здійснення). Встановлення форм навчання залежить від інших елементів освітнього процесу: цілей, змісту, методів і засобів, складу учасників процесу навчання, а також матеріальних умов навчання.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти базується на концептуальних психологічних положеннях теорії мотивації професійної діяльності, концепції формування правового мислення (К. Абульханова-Славська [3]; Дж. Андерсон [15]; В. Асєєв [22]; В. Бадмаєв [27]; В. Боголюбов [45]; Л. Божович [46]; А. Брушлинський [50], Б. Величковський [60], А. Вербицький [61]; М. Вертгеймер [62]; Л. Вікторова [63]; Л. Виготський [68; 65; 67]; А. Галін [70]; Л. Гурова [93]; А. Деркач [5]; В. Дружинін [275; 274], І. Калошина [130]; А. Карпов [132; 273]; М. Кашапов [136]; Є. Климов [140]; В. Ковальов [145]; В. Моляко [276], А. Подольський [272], Я. Пономарьов [259] та ін.).

Основоположним поняттям теорії мотивації є мотив. Є. Ільїн розглядає мотив (від лат. *movere* – приводити до руху) як «складне психологічне утворення, яке спонукає до усвідомлених дій і вчинків і слугує для них основою» [119, с. 344]. Процес формування мотиву як основи дії, вчинку і мотивації до них розпочинається з виникнення потреби особистості і завершується намірами, мотивацією до досягнення мети, якщо вона необхідна людині [119, с. 84].

З цим трактуванням погоджуються українські психологи, які обґрунтували послідовність мотивації: процеси включаються в дію, а дії – у діяльність [245, с. 179]. З огляду на це, Є. Ільїн пише, що мотивація – це «процес формування мотиву, що



відбується на різних стадіях і етапах, а мотив – продукт багатоетапного процесу мотивації». Мотиваційна сфера особистості, на думку дослідника, «складна система мотивів (мотиваційних установок, потреб, інтересів), що відображають різні сторони діяльності людини та її соціальні ролі» [119, с. 344].

Мотив, на думку С. Смирнова, спонукає діяльність, а мета спрямовує її. Незважаючи на те, що діяльність є полімотивованою, в ієрархічній організації мотивів виділяють головний, який надає діяльності певного смислу [302, с. 40]. Є. Климов доводить, що діяльність – це «множина взаємопов'язаних дій, а також раніше засвоєних умінь, навичок, свідомо спрямованих на пристосування до середовища або його перетворення, що в цілому має важливе значення для існування та розвитку людини і суспільства» [140, с. 214]. У досягненні особою бажаного результату важливе значення має мотивація досягнення, під якою розуміють вироблений у психіці механізм досягнення, що діє в такій послідовності: мотив – «жага успіху» – активність – ціль – «досягнення успіху» [5, с. 66].

Одним із положень психологічної теорії діяльності є твердження про спільність побудови зовнішньої (матеріальної) та внутрішньої (психічної) діяльності. Як стверджує С. Смирнов, матеріальна діяльність проходить кілька етапів, впродовж яких вона, набуваючи нових властивостей, змінюється і стає розумовою. Внутрішня психічна діяльність, на основі системи знаків, стає свідомою.

Є два плани свідомості – свідомість-образ і свідомість-діяльність, причому образ поза діяльністю не існує [302, с. 42]. Свідомість, на думку Є. Климова, це такий стан психіки людини, коли вона віддає сама собі певний звіт про те, що відбувається навколо неї (з урахуванням своєї присутності при цьому) або в її внутрішньому світі та організмі [140, с. 222].

Психологічно правова культура існує як культура особистості, яка, в свою чергу, відображається в її відповідній свідомості. Психологічні процеси та особливості правової культури нероздільно споріднені зі свідомістю особистості та її діяльністю. Зважаючи на методологічні принципи психології

(принцип єдності свідомості та діяльності, детермінізму, принцип розвитку), можна аналізувати правову свідомість як результат: рух від простих до складних форм активності; дії зовнішніх мотивів через внутрішні умови; ефекти діяльності, що включають певні правові аспекти.

Згідно принципу єдності свідомості й діяльності (С. Рубінштейн [283], О. Леонтьєв [190]), правова культура розвивається у діяльності. Тобто під час взаємодії із соціумом особистість розкривається в певній діяльності. Діяльність розглядається в прогресивному стані – становленні, зміні, вдосконаленні, на різних етапах життя індивіда вона приймає нові форми і змінюється залежно від мотивів. У цьому контексті важливе значення мають запропоновані К. Платоновим принципи психології [255, с. 102], що характеризують процеси пізнання психіки стосовно її визначення; прояву в ній єдності особи, діяльності і свідомості; її інстинктивного характеру; соціальної зумовленості; механізмів розвитку психіки; її структурної будови, що забезпечується в особистісному і системному підходах внаслідок поєднання теорії, експерименту і практики.

Відображення у свідомості людини предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках та відношеннях уможливорюється завдяки мисленню. Основними формами мислення є аналіз, синтез, порівняння, умовивід, класифікація, судження, аналогія, узагальнення.

Залежно від змісту діяльності особи мислення поділяють на практичне і теоретичне [306, с. 121–122]. За С. Максименком, мислення – це «процес опосередкованого й узагальненого відображення людиною предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних зв'язках і відношеннях». Мислення є підвалиною свідомої діяльності особистості, формування її розумових та інших властивостей.

Рівень розвитку мислення визначає, якою мірою людина здатна орієнтуватися в довкіллі, як вона володіє обставинами та собою [208, с. 114]. Зокрема, творче мислення фахівця проявляється під час розв'язання завдань, що потребують інтелектуальної ініціативи, пошуку нових способів дій,

видозміни раніше засвоєних прийомів та врахування їх у процесі прийняття рішень щодо конкретної трудової ситуації [5, с. 67].

Вищий рівень і якість мислення людини, яке визначається свідомим розвитком особистості власних способів мислення, є культурою мислення. Культура мислення виявляється у здатності оптимально використовувати інтелектуальні знання, наукові досягнення людства, логічну послідовність мислення, його цілеспрямованість на розв'язання актуальних проблем і задач. Культура мислення передбачає поєднання суб'єктом здатностей розуміння, інтерпретації, пояснення, доказовості, рефлексії та діалогу [5, с. 54–55], оскільки рефлексія – це «самоаналіз, осмислення, оцінювання передумов, умов і перебігу власної діяльності, внутрішнього життя суб'єктом. Завдяки рефлексії власний образ «Я» найбільш адекватно відображає реальне «Я» [5, с. 107]. Образ «Я» - поняття, що відображає внутрішню єдність, цілісність, що утворюється із найрізноманітніших її потягів, переживань, проявів і неповторності особистості [5, с. 157].

Правове мислення – це аналітичні здібності суб'єкта правовідносин, що функціонують і розвиваються в ході духовно-практичного вирішення різних соціально-правових протиріч. Сучасне правове мислення ґрунтується на засадах як раціоналізму, так й ірраціоналізму, оскільки розуміння права як первинної ланки правового мислення є оціночною діяльністю, що полягає в порівнянні правових норм, явищ суспільної дійсності з цінностями права та правовими цінностями, зосередженими в джерелах права [32, с. 191; с. 509].

Значна увага означеній категорії надається дослідником А. Овчинниковим. Учений стверджує, що правове мислення – це «феномен правової сфери духовного світу людини, який являє собою процес розуміння соціально-оточуючої індивіда правової дійсності, результатом якого є, з одного боку, бажане та позитивне право, а з іншого – комплекс правових знань, звичок, стереотипів поведінки, що формуються в правосвідомості та юридичному світогляді особи [239, с. 309]. Правове мислення формується на основі сукупності та взаємозв'язку правових

знань, правових уявлень, правових ідей, правових почуттів, правових настроїв.

Правове мислення оперує правовими знаннями в процесі усвідомлення правової дійсності. Правові знання включають у себе осмислення права як соціального і культурного явища, так і уявлення про норми дійсного позитивного права [330, с. 133]. О. Скакун розуміє це явище як вищу аналітичну здатність особи опосередковано й узагальнено за допомогою понять, суджень, умовиводів, що фіксуються словами, відображати істотні закономірні зв'язки дійсності, вирішувати соціально-правові суперечності [298, с. 113].

О. Орлова узагальнила запропоновані науковцями різні класифікації функцій правового мислення як напрями діяльності мислення, зумовлені певними цілями, що висуває перед собою суб'єкт пізнавальної та практичної діяльності, направленої на розкриття внутрішньої, безпосередньо не даної у відчуттях та сприйманнях, суті об'єктів та явищ правової дійсності (інформаційно-пізнавальна; аналітично-оцінювальна; інтерпретаційна; евристична; прогностична; регулятивна) [242, с. 89–90].

З точки зору психології свідомості, яка водночас належать до явищ об'єктивної та суб'єктивної дійсності, доходимо висновку щодо необхідності залучення до системи цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти таких аспектів, за сприянням яких можна конкретизувати психологічні особливості правової культури в напрямках розвитку, саморозвитку, самореалізації, самодетермінації.

Відомий український психолог Г. Костюк, підкреслюючи складність механізму розвитку, зазначав, що розвиток – це безперервний процес, який виявляється у кількісних змінах людської істоти, тобто збільшення одних і зменшення інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних тощо). Однак все не зводиться до кількісних змін, до зростання того, що вже є, а включає ще й якісні зміни. Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, тобто ознак, властивостей, які утворюються у ході самого розвитку, і зникнення старих [160].

Є. Климов, розвиваючи концепцію розвитку особистості за Г. Костюком, наголошує, що будь-яке набуття досвіду, навченості змінює склад психіки людини, розвиваючи в тому чи іншому напрямі [140, с. 164]. Розвиток особистості, на думку С. Гончаренка, «процес формування особистості як соціальної якості індивіда в результаті його соціалізації і виховання. Розвиток особистості відбувається в діяльності, яка керується системою мотивів, притаманних даній особистості» [81, с. 289].

Людина як суб'єкт власного професійного розвитку характеризується зрілим цілепокладанням, умінням самостійно розробляти й реалізовувати плани індивідуального професійного вдосконалення, адекватно оцінювати свою професійну зрілість, збагачувати власну особистість досвідом професії, перетворювати себе як фахівця відповідно змін у вимогах до професії, творити себе як творчу особистість, фахівця [5, с. 105].

Українські дослідники визначають професійний розвиток як наповнення структурних компонентів професійного досвіду людини, набуття нових компетентностей, знань, умінь і навичок, які вона використовує або буде використовувати у своїй професійній діяльності» [306, с. 170]. До основних методів професійного розвитку дослідники відносять підвищення кваліфікації, побудову кар'єри, освіту та самоосвіту тощо.

Л. Мітіна розуміє це поняття як «зростання, становлення, інтеграцію та реалізацію в педагогічній праці професійно важливих особистісних якостей і здібностей, знань і вмінь, а найголовніше – як активне, якісне перетворення педагогом власного внутрішнього світу, що сприяє принципово новій його побудові та способу життєдіяльності» [220, с. 15]. Науковий інтерес становить розроблена дослідницею модель професійного розвитку педагога, котра характеризується можливістю виходу за межі безперервного перебігу повсякденної педагогічної практики та бачення результатів власної професійної праці в цілому. Суть моделі полягає в тому, що педагог має усвідомлювати свою участь і відповідальність за все, що відбувається з ним та його учнями (закладом у цілому), та намагається активно сприяти або протидіяти зовнішнім

обставинам, планувати і ставити цілі професійної діяльності, змінювати самого себе для їх досягнення [220, с. 142].

Професійний розвиток, на думку вчених, – це також «процес появи якісних прогресивних змін психіки та особистості людини під час оволодіння нею професією та виконання професійної діяльності» [5, с. 105]. У цьому контексті «Я»-концепція відображає уявлення людини про саму себе, що включає усвідомлення особливостей власних фізичних, інтелектуальних, особистісних та ін. якостей; твердження (на що вона здатна, чого заслуговує та ін.); самооцінювання, а також вибіркоче сприйняття та інтерпретацію зовнішніх обставин, які впливають на дану особистість [5, с. 159].

У дослідженнях М. Лазарева [187], В. Шадрикова [333] зазначено, що основою професійної діяльності є реалізовані цілі професійного розвитку фахівця. Зокрема, результатами професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти є забезпечення правомірної поведінки усіх суб'єктів освітнього процесу. Відповідно, успішність формування правової культури їхніх вихованців – майбутніх кваліфікованих робітників – залежить від організації навчально-пізнавальної діяльності, врахування їхніх психологічних якостей, застосування сучасних психолого-педагогічних технологій, побудови освіти на принципах гуманізму, плюралізму і демократизму, формування потреби в учнів безперервного навчання та самоосвіти, забезпечення співробітництва.

Грунтовнішим є поняття «саморозвиток», під яким К. Абульханова-Славська розуміє процес самостійного визначення особистістю власної стратегії життя. Йдеться про вибір основного для людини способу життя, цілей та етапів його досягнення впродовж життя; розв'язок протиріч, що перешкоджають досягненню цілей і планів; творчість, продукування цінностей власного життя та ін. [3]. Психологічним механізмом саморозвитку педагога є внутрішня активність його особистості, активність щодо перетворення власного внутрішнього світу в напрямі самореалізації [220, с. 149].

Структурними компонентами системи безперервного професійного саморозвитку педагогів В. Фрицюк, серед інших, визначає формування обсягу знань із професійного саморозвитку, набуття досвіду. Водночас, саморозвиток особистості трактується дослідником як цілеспрямована, систематична, високоорганізована і творча діяльність, процес цілеспрямованої творчої зміни особистістю власних духовно-ціннісних, морально-етичних, діяльнісно-практичних, чуттєвих, інтелектуальних, характерологічних особливостей для найбільш успішного досягнення своїх життєвих цілей і більш ефективного виконання свого людського, соціального призначення [324, с. 28].

Професійне самовдосконалення педагога, на думку С. Хатунцевої [326, с. 444], – це активна, систематична діяльність, спрямована на перетворення свого особистісно-професійного потенціалу відповідно до вимог педагогічної діяльності, оволодіння педагогами її нормами і правилами, розвиток здатності підпорядковувати професійним інтересам власну самоосвіту, самовиховання та саморозвиток в умовах створеного в закладі професійної освіти індивідуального освітньо-правового середовища.

Як зауважує О. Ігнатюк, готовність фахівців до професійного самовдосконалення – це особистісне новоутворення, що відображає зміни не тільки у свідомості людини в найповнішому виявленні вищої потреби в особистісно професійному розвитку, але й набуття відповідних знань (науково-теоретичних, практично-процесуальних, знань щодо здійснення професійної діяльності), оволодінні й використанні сукупності вмінь (базових, які відбивають особливості самостей особистості; професійних, які відображають специфіку діяльності; акмеологічних, спрямованих на досягнення акме-вершин) та застосуванні своїх здібностей і потенційних можливостей у діяльності зі створення нового, суспільно значущого продукту, метою якої є самоствердження людини в суспільстві [121, с. 9].

У контексті дослідження науковий інтерес становлять підходи до визначення психологічних основ і ресурсів самореалізації особистості, життєвих цілей, цінностей та сенсу її життя. С. Максименко, Л. Сердюк розглядають самореалізацію особистості як «розвиток готовності до саморозвитку, як прояв

завдатків і можливостей, що передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів її особистості шляхом докладання адекватних зусиль, спрямованих на розкриття особистісного потенціалу» [207, с. 6]. До складових самореалізації особистості дослідники відносять «поняття автономії, самоефективності, самоставлення, перспективи майбутнього, а також систему ціннісних орієнтацій» [207, с. 9].

Представники позитивної психології Е. Деці, Р. Райан (Е. Дечі, Р. Райан) розробили теорію самодетермінації, що визначає чинники, які стимулюють вроджений потенціал людини і сприяють її самореалізації [356].

З огляду на те, що правова культура реалізується в професійно-педагогічній діяльності, то доречно виокремити психологічні складові системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (рис. 2.2): мотиви (необхідність виконувати правила, дотримуватися норм); цілі (курс на здійснення діяльності відповідно до закону та норм моралі); інформаційна основа (правова обізнаність, грамотність); емоційно-почуттєвий компонент (страх покарання, почуття єдності до спільноти тощо); програма правової діяльності, блок прийняття рішень, результати правової діяльності, професійно важливі якості.

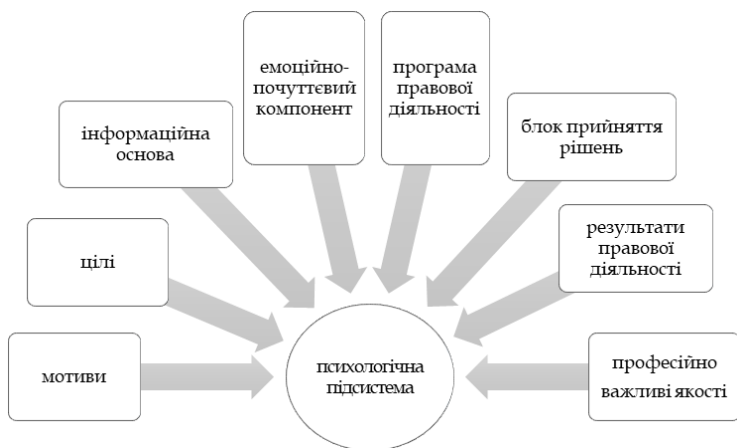


Рис. 2.2 Психологічні складові системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти



Детермінантами професійно-педагогічної діяльності є професійно важливі якості педагога, під якими вітчизняні психологи розуміють комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, які визначають успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності [306, с. 170]. На думку В. Шадрикова, професійно важливі якості педагога – це якості суб'єкта, що включені в процес діяльності та впливають на ефективність її виконання за основними параметрами: продуктивність, якість, надійність [333, с. 57].

В. Сластьонін вважає професійно важливими характеристиками педагога інтелектуальні якості та ставлення до навчання (глибина знань, інтелектуальні можливості засвоєння різних навчальних дисциплін, ерудованість і допитливість, здатність до творчої діяльності, широта духовних інтересів, уміння викладати думки, начитаність); морально-вольові якості (енергійність, наполегливість, твердість волі, тактовність, доброта, любов до дітей, товариськість, колективізм, чесність, скромність, стриманість, увічливість); ділові якості (організаторські здібності, працелюбність, самокритичність, принциповість, уміння долати труднощі, ініціативність, практичність, авторитет) [300]. Відповідно до цього актуалізується значущість основних компетентностей, якими має володіти педагог ХХІ ст.: комунікативна компетентність (вільне володіння кількома європейськими мовами); самоідентичність; справедливість; лідерство; дослідництво; здатність навчатися впродовж життя; емпатія [252].

Професійна діяльність кожного педагога, як зазначає Н. Морєва, визначається спрямованістю і мотивами, а також професійно важливими якостями, які дають їм змогу досягати якісних результатів у роботі на фоні високої педагогічної культури і майстерності. До них дослідниця відносить ерудицію, високий рівень культури, душевну чутливість, зосередженість, емпатію, толерантність, справедливість, милосердя та ін. [224, с. 76–78].

На нашу думку, з точки зору правової культури, педагогічні працівники закладів професійної освіти повинні розвивати в собі такі якості: громадянську відповідальність; принциповість і справедливість у вирішенні проблем учасників освітнього процесу; вимогливість; гуманність; демократичність; соціальну активність; правдивість; порядність; чесність; емпатію; повагу до права іншої людини на власну думку і вільний вибір рішення тощо. Специфічними професійно важливими якостями педагогічних працівників закладів професійної освіти є їхня здатність дотримуватися законодавства у професійно-педагогічній діяльності, наявність умінь установлювати факти правопорушень, вживати необхідних заходів щодо їх запобігання, визначати міру відповідальності, здатність налагоджувати правові відносини між учасниками освітнього процесу та стейкхолдерами.

Правова культура в психологічному аспекті передбачає конструктивне ставлення до морально-правових цінностей та відповідну здібність управляти особистими емоціями в професійних та життєвих ситуаціях. У механізмі здійснення діяльності неодмінним стає етап прийняття рішення, який реалізується з урахуванням мотивів прийняття рішення, відповідальності за прийняте рішення, можливостей усвідомлення права вибору, оцінювання та коригування обраного рішення. Основою цього механізму є аналітична та синтетична діяльність педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Для наукового обґрунтування та розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідно визначити її педагогічні засади: закони, закономірності, принципи та підходи. Педагогічні дослідження, проведені вченими С. Архангельським [20], Ю. Бабанським [26], В. Беспальком [40], Б. Гершунським [74], В. Загв'язинським [107], В. Краєвським [164], І. Лернером [191], М. Махмутовим [217], І. Підласим [254; 256], В. Сластьоніним [300], А. Хуторським [327] та ін., дали змогу встановити суттєві взаємозв'язки феноменів навчання, які одержали форму законів.

Законом у дидактиці, за І. Лернером, розуміють внутрішній суттєвий зв'язок явищ навчання, що обумовлює їх необхідний прояв і розвиток [191]. На думку В. Загв'язинського, закон відображає внутрішній необхідний зв'язок явищ і процесів, що існують незалежно від суб'єкта, який пізнає ці закони. На основі аналізу робіт Ю. Бабанського, Б. Гершунського, І. Лернера, М. Махмутова та ін. вченим було узагальнено закони навчання: соціальної зумовленості цілей, змісту і методів навчання (визначає вплив суспільства на освіту через соціальне замовлення, її зміст, засоби, методи організації освітнього процесу); розвивального та виховного впливу навчання на учнів (передбачає вплив змісту, стилю спілкування, специфіки завдань на формування ціннісних орієнтацій, особистісних якостей, духовного світу, здібностей тих, хто навчається); обумовленості результатів навчання характером навчання і спілкування учнів (розкриває вплив процесів, що сприяють формуванню особистості, зокрема, пізнавальних; ступінь самостійності та продуктивності діяльності учнів та результати навчання); цілісності та єдності педагогічного процесу (відображає зв'язок частин і цілого, взаємозв'язок раціонального та емоційного, репродуктивного та продуктивного; зумовлює необхідність інтеграції предметів, змістового, мотиваційного та операційного компонентів (діяльності), оволодіння знаннями і розвиток); взаємозв'язку та єдності теорії й практики в навчанні (наукове знання прямо чи опосередковано слугує практиці); взаємозв'язку та взаємозумовленості індивідуальної, групової та колективної навчальної діяльності (передбачає розподіл різних діяльностей у часі їх виконання (суміщення, взаємопроникнення), а також надання переваги одному з видів діяльності на певному етапі або доповнення іншими видами діяльності) [107, с. 31–33].

Ураховуючи цілеспрямований та суб'єктивний прояв положень цих законів у діяльності суб'єктів освітнього процесу доцільно застосовувати їх у проєктуванні системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

У нашому дослідженні суб'єктами педагогічної діяльності є педагогічні працівники і здобувачі професійної освіти. З огляду на це, науковий інтерес становлять обґрунтовані С. Батишевим закони професійної педагогіки: знання типів виробництва, для яких здійснюється підготовка майбутніх фахівців (визначає необхідність врахування специфіки виробничого профілю фахівця, особливостей технологічних процесів, форм організації та змісту праці); знання рівня механізації та автоматизації виробничих процесів (відображає вплив механізації та автоматизації виробничих процесів на зміст праці фахівців, а також визначення трудових функцій (контрольно-управлінська, розрахункова, регульовальна, аналітична) та вимог до підготовки фахівців відповідно до структури їхньої професійної діяльності на виробництві); знання ступеня безперервності технологічних процесів (добираються форми організації праці: колективні чи індивідуальні, а також реалізуються технологічні процеси (режим роботи, методи виготовлення виробів, принципи побудови технологічних процесів)); знання стану організації праці (визначаються обов'язки фахівців, що передбачає встановлення переліку робіт і дій виконання робіт, методів і технологічних процесів, що реалізуються у професійній діяльності); знання складу обладнання та предметів праці, що застосовуються в процесі праці (відображає вплив обладнання та предметів праці на встановлення спеціалізації фахівців); знання загальнодержавного та регіонального компонентів змісту професійної освіти (уможливорює обґрунтування змісту основного періоду навчання (загальнодержавний компонент) та періоду спеціалізації (регіональний компонент)). Відповідно до цього закону визначаються критерії відбору змісту навчального матеріалу на загальнодержавному рівні (типовість для галузей виробництва та видів трудової діяльності, відносна стабільність і незмінність упродовж певного періоду, відповідність основним напрямкам розвитку сучасної науки і техніки, тісний зв'язок з практичною діяльністю, достатній об'єм політехнічних знань). Відповідно критеріями відбору змісту на регіональному рівні є комплексність, застосування різних матеріалів і виробничих процесів різної складності, професіоємність, технологічність,

безпека тощо); знання взаємозв'язку загальноосвітньої і професійної підготовки фахівців (уможлиблює створення системи формування знань, умінь і навичок в учнів з різних предметів (теоретичні і практичні) [269, с. 153–158].

Науковий інтерес становлять підходи А. Хуторського до визначення законів навчання як необхідних, суттєвих, стійких відношень між різними явищами, що повторюються. Вченим узагальнено наявні в дидактиці закони навчання: соціальної зумовленості цілей, змісту, форм і методів навчання; взаємозв'язку творчої самореалізації учнів та освітнього середовища; взаємозв'язку навчання, виховання і розвитку; зумовленості результатів навчання характеру освітньої діяльності учнів; цілісності та єдності освітнього процесу [327, с. 51]. Положення цих законів є важливими для правового регулювання усієї системи професійної освіти, зокрема, у процесі розроблення професійних та освітніх стандартів, нормативно-правової бази управління закладами професійної освіти, розроблення та застосування сучасних технологій, форм, методів і засобів навчання; налагодження соціального партнерства, професійного розвитку педагогічного персоналу. Закони в освіті і педагогіці втілюються в практику через дії суб'єктів освітнього процесу, залежать від впливів та обставин, а отже носять вірогідний характер, що виявляється у тенденціях та закономірностях. Закономірностями називають об'єктивно існуючі, стійкі зв'язки між явищами і процесами, які повторюються [284, с. 76]. Ці закономірності характеризують розвиток означених зв'язків.

Виділяють зовнішні та внутрішні закономірності. Зовнішні характеризують залежність навчання від соціальних процесів і умов: рівня культури, потреб суспільства в певному типі особистості й рівні освіти. До внутрішніх закономірностей процесів навчання належать зв'язки між його компонентами, цілями, змістом, методами, формами [103, с. 301]. Основні закономірності педагогічного процесу з боку внутрішніх зв'язків полягають у тому, щоб виявити взаємозалежності в середині компонентів цього процесу: співвідношення навчання, освіти і розвитку та процесів самонавчання, самовиховання й

саморозвитку; педагогічної та учнівської діяльності; діяльності та спілкування; педагогічних задач; змісту і методів їх реалізації тощо. Це свідчить, що об'єктивний характер процесу навчання забезпечується міцними внутрішніми зв'язками [284, с. 77].

На думку В. Загв'язинського, закономірності відображають емпірично встановлені залежності, наприклад, між ступенем авторитету педагога та результатами його виховного впливу на учнів; між відношенням учнів до педагога та результатами навчання; між продуктивністю засвоєння нового навчального матеріалу і базовими знаннями та досвідом тих, хто навчається [107, с. 33].

А. Беляєва акцентує увагу тому, що професійна підготовка майбутніх фахівців – це самостійне цілісне явище, яке має свої особливі закономірності [35; 36]. До них вчена відносить, насамперед, об'єктивну взаємозумовленість професійної підготовки як педагогічної категорії та суспільних потреб розвитку науки, техніки і виробництва. Ця закономірність розкриває цілі і завдання професійної підготовки, які змінюються під впливом вимог соціального та науково-технічного прогресу, що обумовлюють формування певного типу особистості фахівця [35, с. 49].

Закономірність взаємозв'язку формування особистості з її професійною підготовкою фахівців розкриває вплив професійної підготовки на духовний та фізичний розвиток особистості, її здібностей, вдосконалення професійної майстерності, набуття виробничого досвіду, професійного виховання, ділової активності та творчої ініціативи (для подальшої роботи на виробництві) [35, с. 53].

Закономірність взаємодії педагогічного та виробничого процесів відображає цілі соціального формування особистості та закладання основ професійної майстерності. Згідно з даною закономірністю, виробничий процес є значущим в реалізації освітнього процесу, під час якого відбувається їх взаємозв'язок на основі забезпечення взаємодії учнівського, педагогічного та виробничого колективів у навчанні, вихованні й розвитку учнівської молоді [35, с. 56].

Єдність інтеграції та диференціації в професійній підготовці розкриває можливості, зумовлені законами розвитку виробництва. Ця закономірність слугує умовою скорочення строків оволодіння основами професійної майстерності майбутніми фахівцями в навчальних закладах, а також групування робітничих професій на основі систематизації компонентів професійної підготовки [35, с. 59]. Закономірність взаємозв'язку загальноосвітньої, політехнічної та професійної підготовки відображає особливості підготовки фахівців широкого профілю на основі органічного поєднання і взаємозв'язку загальної, політехнічної та професійної освіти (взаємний зв'язок явищ, природи, суспільства та виробництва [35, с. 60].

Запропоновані А. Беляєвою закономірності мають важливе значення для педагогічного проектування, зокрема системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Розроблення закономірностей педагогічного проектування як основи теорії проектування розглядається С. Марковою як новий напрям професійної освіти, спрямований на встановлення взаємозв'язків соціальних, економічних, технічних, технологічних, педагогічних, психологічних, дидактичних закономірностей діяльності педагогів й учнів в умовах інтеграційних процесів в науці, техніці, на виробництві і в професійній підготовці робітників та спеціалістів [213].

Під час педагогічного проектування професійно-педагогічних систем В. Анищенко пропонує враховувати такі закономірності, а саме: взаємозумовленість розвитку освітньої системи із соціально-економічним, науково-технічним, культурологічним розвитком суспільства. Ця закономірність розкриває цілі і завдання освітньої системи, що змінюється під впливом вимог соціально-економічного розвитку суспільства, науково-технічного прогресу, культурних традицій. Відповідно реалізація означених вимог залежить від прогностичних функцій освітньої системи [18, с. 99].

Взаємозв'язок наукових знань філософії, соціології, економіки, психології та ін. у процесі педагогічного проектування відображає між-дисциплінарну комплексність,

зумовлену характером і особливостями освітніх систем, пізнання яких можливе на основі інтеграції теорії і методів суміжних з педагогікою професійної освіти наук. Ця закономірність розкриває оптимальні умови для взаємозв'язку наукових знань проєктування, які створені в системі багаторівневої безперервної професійної освіти (знання об'єктивного світу, взаємного зв'язку явищ, природи, суспільства, виробництва, різноманітності взаємозв'язків науки і практики, науки, техніки і виробництва, видів людської діяльності, загальноосвітньої і професійної підготовки, педагогічного і виробничого процесів) [18, с. 100].

Зумовленість прогнозування і проєктування освітніх систем інтеграцією наукових знань, появою нових професій, зміною характеру і змісту праці фахівців відображає необхідність урахування змін у різних сферах науки, техніки, виробництва, освіти на основі прогнозів педагогічної науки, теорії та практики й професійної освіти зокрема [18, с. 101]. Зв'язок організаційно-структурних, цільових, мотиваційних, змістових, процесуальних, оцінно-результативних компонентів педагогічного проєктування в структурі педагогічного процесу розкриває особливості проєктування та здійснення ефективного педагогічного процесу. Зв'язок зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку професійної освіти розкриває положення про єдність зовнішніх і внутрішніх чинників, в основі якої діалектика взаємозв'язків і взаємозумовленості явищ, процесів, а також діалектика власне ідеї розвитку як процесу складного розкриття сутнісних зв'язків і відношень [18, с. 104]. Отже, виявлені закономірності дають змогу враховувати істотні зв'язки між компонентами освітнього процесу та науково обґрунтувати модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. У нашому дослідженні під системою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти розуміємо діалектично пов'язані між собою компоненти і елементи (методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, зміст, методи, форми, інноваційні технології розвитку правових знань, умінь, навичок, соціальної правосвідомості викладачів, майстрів виробничого



навчання закладів професійної освіти), що на основі синтезу утворюють дієву систему, запровадження якої в практику діяльності закладів професійної освіти забезпечить позитивну динаміку розвитку правової культури усіх суб'єктів освітнього процесу. З огляду на це, науковий інтерес становлять дослідження О. Андреєва [16, с. 158], О. Герасимчук [73, с. 12], Н. Грицай [88, с. 23], Н. Кузьміної [179; 180], В. Прошкіна [270, с. 9–10] та ін., результати вивчення яких дали змогу виділити в структурі системи суб'єкт-об'єктний (педагоги та вихованці) компонент. Зважаючи на те, що методологічні засади розвитку правової культури педагогічних працівників відображають взаємодію, взаємозв'язок і взаємозумовленість соціально-правових і педагогічних явищ та процесів, актуалізується необхідність визначення та обґрунтування методологічних підходів, що буде здійснено в наступному підрозділі.

### **2.3 Основні методологічні підходи до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Розвиток будь-якої науки може здійснюватися лише в тому разі, якщо вона поповнюється новими фактами, накопичення та інтерпретація яких забезпечуються застосуванням науково обґрунтованих методів дослідження. У свою чергу, вибір методів дослідження залежить від сукупності теоретичних принципів, що становлять основу дослідження. Як слушно зазначає С. Гончаренко, «успішне педагогічне дослідження ґрунтується на загальних і конкретно-наукових підходах та принципах, які komponують зміст методології педагогіки» [83, с. 88]. Тобто методологія – це система вихідних керівних принципів, методів і прийомів організації та побудови теоретичної і практичної педагогічної діяльності, а також вчення про цю систему; вчення про методи наукового пізнання світу.

Розвиток науки передбачає і розвиток методології. Будь-яке педагогічне дослідження має методологічний зміст, оскільки передбачає критичний аналіз і перегляд ряду усталених понять, законів суспільного розвитку. Поняття «методологія» має кілька тлумачень. У філософському енциклопедичному словнику зазначено, що методологія (від грецьк. *methodos* – напрям дослідження чи пізнання; *logos* – вчення) є *сукупністю* підходів, способів, методів, прийомів і процедур, що застосовуються в процесі наукового пізнання та практичної діяльності для досягнення заздалегідь визначеної мети [323, с. 374]. У широкому сенсі методологія – філософська вихідна позиція наукового пізнання, загальна для всіх наукових дисциплін [319, с. 365]. У вузькому сенсі методологія розглядається як теорія наукового пізнання в конкретній науковій дисципліні [33, с. 54; 266, с. 235]. Як зазначає В. Краєвський, методологія – це не лише «учіння» як сукупність знань, але й сфера пізнавальної діяльності. Предметом методології педагогіки є співвідношення між педагогічною дійсністю та її відображенням у педагогічній науці [165, с. 169].

На думку дослідників (Н. Котов і В. Котова [161], Л. Лесков [192]) методологія визначається як «сукупність прийомів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці» і як «вчення про метод наукового пізнання і перетворення світу» [323, с. 214]. Головною метою методології як науки Г. Рузавін (1999) називає дослідження засобів, методів і прийомів, за допомогою яких обґрунтовується нове знання в науці. Крім того, методологія вивчає структуру наукового знання, місце і роль в ньому різноманітних форм пізнання, методи аналізу і побудови систем наукового знання [286]. Автори К. Пефферс, Т. Туунанен, М. Ротхенбергер і С. Чаттерджи наголошують, що методологія – це система принципів, методів і процедур, застосовуваних у певній галузі знань [357].

Отже, методологія в загальному розумінні – це вчення про принципи створення, про основні закономірності розвитку, про форми і методи наукового пізнання. При цьому важливо відзначити, що саме вибір методології дослідження обумовлює об'єктивність і достовірність отриманого знання.

Однак обмежувати розуміння методології як процесу пізнання було б помилковим. У сучасних філософських дослідженнях підкреслюється діяльнісний характер методології, зазначається, що методологія – це зняття не тільки теоретичного пізнання, а й перетворення дійсності. Так, Е. Юдін вважає, що методологія науки характеризує компоненти наукового дослідження, його об'єкт, предмет аналізу, завдання дослідження, сукупність інструментів дослідження для їх вирішення, а також формує бачення про черговість дій вченого в ході розв'язання дослідницьких завдань [344, с. 31].

Учені виокремлюють ряд функцій методології. Гносеологічна – забезпечує уточнення, збагачення, систематизацію строків і понять у науці. Вона очевидна, оскільки існує дослідницька діяльність наукового пізнання світу, розкриття таємниць природи, явищ суспільного життя, свідомості й інтелекту людини. Гносеологічна функція задовольняє потребу в знаннях істотних зв'язків і відносин навколишнього світу, в пізнанні його законів. Прогностична функція методології визначає передбачення розвитку природних і суспільних явищ, будь-яких подій, розвитку особистості. Прогноз як здогад або припущення ґрунтується на попередніх спостереженнях, досвіді, інтуїції, логічних міркуваннях дослідника. Прогностична функція методології має значення гіпотези, справедливості якої належить ще довести. Перетворювальна функція методології полягає в тому, що методи дослідження сприяють не тільки поясненню досліджуваних явищ, але, що дуже важливо, слугують також інструментом дієвої зміни життя, суспільних явищ. Організаційна функція пов'язана з узгодженням шляхів і форм наших дій з умовами довкілля, з тими реальними обставинами, які складаються в даній ситуації [344, с. 56].

У науці визнано існування ієрархії методології. Зокрема І. Блауберг, Е. Юдін та інші дослідники виділяють такі рівні методології: перший, вищий – філософська методологія; другий – загальнонаукова методологія; третій – конкретно-наукова методологія; четвертий – методика і техніка дослідження [44].

Вищий, універсальний рівень відноситься до всіх наук. Цей рівень зазвичай пов'язують із філософією, яка розкриває найбільш загальні закони і закономірності буття, розвитку навколишнього природного і соціального світу, духовної сфери людини. Різні філософи по-різному пояснюють ці закони. Методи на філософському рівні мають світоглядну спрямованість: філософи ставлять питання про співвідношення буття і свідомості, про первинність матерії чи свідомості по відношенню один до одного. Це питання філософи вважають основним. І залежно від того, що визнано первинним, а що вторинним (матерія або свідомість), – розрізняють світогляд матеріалістичний (первинність матерії) та ідеалістичний (первинність свідомості). Від світогляду дослідника, як правило, залежить його підхід до пояснення навколишнього світу. Зміст філософської методології складають принципи пізнання і категоріальний апарат науки в цілому. Ця сфера методології – розділ філософського знання, що розробляється специфічними для філософії методами. Філософія відіграє двояку роль: здійснює конструктивну критику існуючого наукового знання з точки зору умов і меж його застосування, адекватності його методологічного фундаменту і загальних тенденцій його розвитку; дає світоглядну інтерпретацію результатів науки, в тому числі й результатів методології. Філософська критика сприяє постановці нових проблем, пошуку нових підходів до об'єктів наукового вивчення, а філософська інтерпретація результатів науки є необхідною передумовою її існування. Філософський рівень методів підтверджує положення про загальний взаємозв'язок наук.

Другий рівень – загальнонаукова методологія характеризується тим, що ці методи використовуються під час вивчення різних сфер дійсності. А це можливо тому, що різні явища навколишнього світу об'єктивно, незалежно від того, вивчаємо ми їх чи ні, підпорядковані однаковим законам і функціонують відповідно до них. До числа загальнонаукових відносяться такі теоретичні методи: моделювання, формалізації, теорії ймовірностей, системний, структурно-функціональний, статистичний, кібернетичний, інформаційний та ін.

До цієї ж групи зараховують логічні методи: зіставлення і порівняння, аналіз і синтез, класифікація і систематизація, узагальнення та абстракція. До загальнонаукової методології належать: системний підхід, особистісно орієнтований підхід, діяльнісний підхід, технологічний підхід, історичний підхід; характеристика різних типів наукових досліджень, їх періоди і деталі (гіпотеза, об'єкт та предмет дослідження, мета тощо).

Третій рівень – конкретно-наукова методологія являє сукупність концепцій, підходів і принципів, які застосовуються в певній науці для отримання нового знання (біологія, хімія, педагогіка і тощо) Ці методи розкривають специфічні для окремо взятої науки закони, причинно-наслідкові зв'язки і відносини, характерні саме для даної науки. Вони, як правило, не можуть бути затребувані і використані для вивчення явищ інших наук. Наприклад, для педагогічної науки – це закони, закономірності, принципи навчання і виховання, концепція розвивального навчання, компетентісна концепція освіти, прагматична концепція навчання тощо [162].

Четвертий рівень – методика і техніка дослідження, для якої характерний набір процедур, що забезпечують отримання однакового і достовірного емпіричного матеріалу і його попередню обробку, після чого він включається в систему існуючих знань. На цьому рівні представлені методологічні знання, які є чітко нормативними.

Методологія педагогіки виникла як результат синтезу положень філософії, загальної методології з положеннями і методами самої педагогіки. Саме філософія послугувала основою для розвитку методології педагогічної науки. Методологія науки евристична за своєю суттю. Це означає, що методи науки наштовхують дослідників на продуктивне творче мислення. Вони сприяють пошуку і здійсненню процедур і прийомів, спрямованих на вирішення творчих завдань, на відсікання неперспективних варіантів у процесі пошуку рішень. Методологія спонукає шукати нові, нетрадиційні, оригінальні шляхи вирішення поставлених завдань.

Характеризуючи методологію дослідження, актуально конкретно визначити основні методологічні підходи, на яких ґрунтується дослідження. Саме підхід є методологічним інструментом, методологічною основою, що сприяє вирішенню певних теоретичних та практичних педагогічних проблем. Різноманіття сторін, елементів, відносин, внутрішніх і зовнішніх чинників функціонування та розвитку педагогічного процесу визначає необхідність різних підходів до його вивчення. У кожному конкретному дослідженні використовується сукупність підходів. Різні підходи не можуть оцінюватися з точки зору «краще-гірше». У цьому випадку мову слід вести про адекватність відповідних підходів до предмета вивчення. Поняття «методологічний підхід» розглядається вченими по-різному різному. Е. Юдін і І. Блауберг розуміють методологічний підхід як *фундаментальну методологічну спрямованість* дослідження, як точку зору, з якої розглядається принцип керівної загальної стратегії дослідження [44, с. 74]. О. Новіков і Д. Новіков визначають методологічний підхід як «певний вихідний принцип, вихідне положення, базову позицію або переконання (системне, комплексне, цілісне, синергетичне і ін.); спосіб вивчення предмета дослідження (логічний, формальний, історичний, змістовий та ін.)» [235, с. 117–118].

На основі аналізу наукової літератури Н. Бордовська підсумовує, що під підходом доцільно розуміти: методологічну спрямованість як точку зору, з позиції якої розглядається об'єкт дослідження чи трансформації; принцип, який є провідним у загальній стратегії дослідження об'єкта, або необхідним для проектування його змін; напрям методології наукового дослідження або *складання проекту* нової соціальної практики; логічне та гносеологічне утворення, що відображає зміст наукового дослідження чи зміни об'єкта [49]. На думку О. Петрова [253], це поняття має два значення: 1) вихідний принцип, вихідна позиція, основне положення або переконання, що становить основу дослідницької діяльності; 2) напрям вивчення об'єкта (предмета) дослідження.

У науковій літературі підхід розуміється як комплекс парадигматичних (онтологічна картина, схема, опис об'єктів), синтагматичних (способи і методи докази, мови опису, пояснення і розуміння) і прагматичних (приписи, цілі і цінності, дозволені і заборонені форми вживання системи і парадигми) структур і механізмів у пізнанні, практиці, що характеризує конкуруючі між собою (або історично змінювані один одного) стратегії і програми в науці, політиці або організації життєдіяльності людини.

Як зазначає Н. Морєва, підхід – «сукупність прийомів і впливів на будь-кого, у вивченні будь-чого, у прагненні до чогось. Застосування методологічних підходів визначається, що відбуваються в межах оновлення суспільного ладу, які потребують модернізації або реформування системи освіти [224, с. 131]. Тому будь-який підхід до наукового пізнання в загальному вигляді зводиться до вивчення об'єкта в певному ракурсі з проєкцією результатів на ту чи іншу теоретичну сферу. Дана проєкція, в свою чергу відображається в висновках, зроблених у спеціальних наукових термінах, що відображають цей ракурс. Тобто, підхід визначає, який аспект береться до уваги в даному випадку. З урахуванням цього, ми розглядаємо методологічний підхід як принципову методологічну орієнтацію дослідження, засновану на сукупності принципів, що визначають загальну мету і стратегію відповідної діяльності.

Аналіз поняття «методологічний підхід» у взаємозв'язку з родовим поняттям «методологія» і з урахуванням рівнів методології підводить до доцільності виділення рівнів його тлумачення, що обумовлено його багатоаспектністю і широким методологічним змістом. Це підтверджується тим, що в сучасній методологічній літературі поняття «підхід» або порівнюється з проведенням у дослідженні певного світоглядного положення, або розуміється як фундаментальний принцип чи цілісність принципів (І. Блауберг, Е. Юдін), або пов'язується із застосуванням набору процедур і прийомів, формою і умовою реалізації відповідних принципів (О. Петров та ін.). У структурі методологічного підходу О. Петров виділяє два рівні: концептуально-теоретичний (містить базові, первинні концептуальні положення, ідеї та принципи, які виступають гносеологічною основою діяльності, здійснюваної з

позицій і в рамках цього підходу, є суттю її змісту), і процесуально-діяльнісний (формування і застосування в процесі такого функціонування раціональних, еквівалентних концептуально-орієнтованому змісту, прийомів і форм здійснення) [253]. Згідно з другим визначенням, науковий підхід у сфері освіти уможливило взаємозв'язок між змістом освіти та способами його здійснення, що поєднуються в концептуальній єдності принципів їх відбору та передбачають вплив на особистість суб'єкта освіти, що сприяє її освіченості [66, с. 147].

У методології педагогічного дослідження виділяють підходи, які дають змогу розглядати певні явища з різних точок зору на основі окремого аспекту. Зокрема О. Отич зазначає, що «в сучасній педагогічній науці, поряд із традиційними методологічними підходами (особистісний, компетентнісний, диференційований, індивідуальний, діяльнісний, екзистенціальний, аксіологічний, акмеологічний, антропологічний, контекстний тощо), важливе місце займають нові методологічні підходи (креативний, мультисуб'єктний, феноменологічний, семіотичний, герменевтичний, цивілізаційний, цілісний), які виглядають більш узгодженими із сучасними освітніми та соціальними реаліями» [246, с. 41].

Ураховуючи положення освітніх парадигм та результати аналізу праць науковців, визначено систему пріоритетних взаємопов'язаних методологічних підходів до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Одним з основних методологічних підходів є *системний*, що передбачає розгляд об'єкта дослідження (професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти як системи. Застосування цього підходу до проблеми нашого дослідження спонукає нас визначити компоненти системи і зв'язки між ними; з'ясувати основні фактори впливу на систему; оцінити місце системи як підсистеми у більш загальній системі; виявити окремі елементи системи, на які буде здійснено вплив; вивчити процес управління системою; створити систему з ефективнішим функціонуванням; запровадити одержані результати в практику розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.



Теоретичні засади системного підходу обґрунтовано в працях В. Беспалька [39], О. Белової [34], І. Бушман [53], С. Гончаренка [83], О. Іонової [122], А. Кузнецової [176], Ю. Шабанової [331], С. Яшанова [355] та ін. В українському педагогічному енциклопедичному словнику дається таке визначення: «Система – це комплекс елементів, що знаходяться у взаємодії, це різноманіття об'єктів разом з відношеннями між об'єктами та їх атрибутами» [84, с. 418]. Системний підхід тлумачиться як «напрям у професійній методології науки, завданням якого є розроблення методів дослідження і проектування складних за організацією об'єктів як систем. Системний підхід цілеспрямований на виявлення цілісності педагогічних об'єктів, розкриття в них різних типів спілкування та зведення їх до єдиної теоретичної картини» [39, с. 117].

Оскільки педагогіка відноситься до соціальних наук, зупинимося на розгляді уявлень про своєрідність системного підходу в соціальних дослідженнях. У теорії систем, на думку В. Кременя, важливими є соціальні системи як специфічні. Соціальною є будь-яка система, у структурі якої є люди та/ або групи людей, а також певна сукупність відносин, що виникають між ними в процесі їхньої спільної діяльності за наявності певної сукупності цілей [168]. А. Кузнецова виділяє такі «характеристики соціальних систем як специфічних об'єктів системного дослідження: відтворення; різноманітні і динамічні відносини соціального явища, що детермінують з його громадськими макросистемами; нерозривна єдність об'єктивного і суб'єктивного; складна внутрішня структура, в якій причинно-наслідковий зв'язок є лише одним із видів взаємозалежностей; здатність реагувати на процес пізнання, прогнозування і проектування системи; ймовірнісність; самоорганізація; самоврядування; рефлексія; ціннісна орієнтованість; цілеспрямованість; унікальність; різноманітність та ін.» [176, с. 34–35].

Розроблення педагогічної методології системного підходу ґрунтується на визначенні особливостей педагогічних явищ і процесів як об'єктів системного дослідження, тобто на виділенні

особливого класу системних об'єктів – педагогічні системи – і наданні їм специфічних характеристик. Однією з найбільш істотних характеристик педагогічної системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є її гуманітарна природа. Специфіка означеної системи полягає у визначенні головного протиріччя, що розкриває якісні особливості педагогічних об'єктів.

Водночас В. Садовський підкреслював інтегративність системного підходу, називаючи його «міждисциплінарним за своїм характером. Це означає, що на існуючі питання можна отримати відповіді, лише дотримуючись узагальненої, міждисциплінарної точки зору» [289, с. 56–57]. Для всіх педагогічних систем, на думку І. Підласого, встановлені загальні властивості: гнучкість, динамічність, варіативність, адаптивність, стабільність, прогностичність, наступність, цілісність [257, с. 38].

Інноваційні процеси в освітній практиці часто пов'язують із системними перетвореннями. Означені системи і процеси, що відбуваються в них, спрямовані на досягнення певних цілей. Причому цілі, що реалізуються в системах, утворюють ієрархію: цілі суспільства (соціальне замовлення, за В. Беспальком); позиція особистості; спільні цілі функціонування системи; цілі функціонування системи на різних рівнях її прояву та існування; цілі педагогічного процесу, що реалізується в його елементарних формах (урок, навчальне заняття, виховний захід) [39]. Значущість системного підходу в педагогіці, науковій систематизації полягає не просто в «розкладанні по полицях» вивчених частковостей, а в тому, як передбачається розташування досліджуваних явищ у таких зв'язках, що розкривають їх істотні відносини і глибокі підстави.

Системний аналіз дає змогу виділити деякі особливо важливі для ефективного функціонування педагогічної системи підсистеми, які діалектично взаємодіють. Системний аналіз орієнтує дослідника на вивчення можливих видів взаємодії підсистем, на виявлення найбільш сприятливих умов функціонування всієї системи. Основні переваги системного підходу в галузі педагогічних явищ полягають у тому, що

завдяки йому виникають і розв'язуються нові завдання, ініціюються нові напрями пошуків. Згідно з системним підходом у педагогіці необхідно використовувати розроблені загальнометодологічні процедури: закони освіти цілого, закони будови цілого, відносини системи з родовою системою, з іншими системами, із зовнішнім світом. У контексті нашого дослідження, ми враховували твердження М. Кагана, що культура є системою в складі іншої, більш широкої системи, а саме буття, і поряд із трьома основними формами буття (буттям природи, буттям суспільства і буттям людини) культура становить четверту форму буття, породжену діяльністю людини [126].

З огляду на це, правова культура як системне утворення характеризується певними ознаками, основними з яких є такі: зв'язок з іншими системами; наявність у структурі системотворчих зв'язків, які об'єднують компоненти і елементи як складові єдиної системи; цілісність; наявність внутрішньої структури; організованість; упорядкованість і т. п. Саме в такому аспекті В. Сальников визначає правову культуру як «особливе соціальне явище, що може бути сприйнято якісним правовим станом особистості і держави, який підлягає структуризації за різними підставами» [290, с. 302]. Тобто вчений розглядає правову культуру як «певну множину елементів, взаємозв'язок яких зумовлює її цілісність, а властивості правової культури, як цілісної системи, визначаються специфікою її структури, особливими системотворчими, інтегративними зв'язками» [290, с. 221].

Зазначимо, що системний підхід у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти передбачає визначення етапів реалізації системи цього безперервного процесу.

Системний підхід, за В. Афанасьєвим, дає змогу структурувати педагогічний процес, передбачаючи аналіз і синтез, створюючи умови синхронної реалізації дослідження з позицій диференціації і цілісності, тобто взаємодоповнюваності тощо [25]. В аспекті забезпечення системності розвитку правової культури педагогічних працівників закладів

професійної освіти потрібно дотримуватися таких принципів: цілісності, структурності, взаємозалежності системи і освітнього середовища, ієрархічної організації якісної освіти, наступності, систематичності.

Отже, застосування системного підходу передбачає врахування таких положень: метою застосування системного підходу є оптимізація системи, що розуміється як функція граничної корисності; системний підхід потребує розгляду явищ або процесів в їх цілісності і розвитку; цілі системи визначаються не для окремих підсистем, а для системи в цілому; розвиток системи розуміється як процес переходу її з одного рівня на інший – вищий, більшою мірою наближений до оптимального стану; системний підхід ґрунтується на методах індукції (від одиничного до загального) і синтезу (об'єднання цілого з частин), які є основою процесу вдосконалення систем; процеси оптимізації і поліпшення системи не є тотожними, бо не можна досягти оптимізації на основі вдосконалення окремих підсистем.

Організаційно-педагогічними основами та правилами реалізації системного підходу в сучасній педагогіці є: врахування особливих рис і ознак змісту освіти (цільові дії і взаємодії зорієнтовані на всебічний розвиток особистості; інваріантні і варіативні складові; діалогічна і інтерактивна природа); необхідність диференціювання рівнів наукового знання, їх адекватність дидактичним і виховним завданням; доцільність дотримання світоглядних принципів, урахування життєвих уявлень і змістовного емпіризму; необхідність диференціювати соціально-гуманітарний, природничо-науковий і антропологічний типи пізнання соціальної та природної дійсності.

Виокремимо вимоги до сучасного методологічного рівня розуміння і застосування ідей системності та системного підходу в педагогіці: По-перше, це усвідомлення того, що розвиток методів системного підходу в педагогіці і розвиток педагогічної методології є взаємопов'язані і взаємозалежні процеси. По-друге, визнання ролі наукової позиції педагога і його світогляду з урахуванням традицій і нових підходів у

педагогічній методології. По-третє, розкриття причин формування різних методів у процесі реалізації системного підходу з опорою на зміни інших складників педагогічної методології (об'єкта, предмета, цілей, завдань тощо).

У реалізації системного підходу в педагогіці важливими є такі методи: системний або педагогічний аналіз (метод пізнання педагогічної реальності та її окремих об'єктів з метою пояснення природи і виявлення специфіки); метод структурного аналізу, що дає змогу переходити від емпіричних даних про педагогічний об'єкт до цілісного подання з опорою на знання його складу і внутрішньої природи; метод порівняльного аналізу (зіставлення і розрізнення педагогічних об'єктів); методи педагогічного моделювання та проєктування. Таким чином, за допомогою системного підходу можна досягти принципово вагомого ефекту – розглянути об'єкт дослідження в формі ієрархічної моделі. Системний підхід співвідноситься з принципом розвитку, оскільки системи існують тільки в розвитку.

З урахуванням положень системного підходу в межах педагогічного дослідження передбачається розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти на основі системного поєднання можливостей правової самоосвіти, заходів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації, власне форм післядипломної педагогічної освіти та систематичного оновлення соціально-правового компонента трудових функцій педагога. Система розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в дослідженні представлена методологічно-цільовим, суб'єктним, змістово-технологічним, діагностувально-результативним блоками [280].

Проблеми *компетентнісного* підходу в освіті досліджували вітчизняні і зарубіжні вчені: Н. Авшенюк [155], І. Бех [41], Н. Бібік [156], Л. Ващенко [156], І. Гавриш [69], Е. Зеєр [110], І. Зимня [113], С. Зігмантович [116], І. Зязюн [117], В. Кальней [339], С. Касярум [134], Я. Кепша [137], Д. Коваленко [146], І. Коренева [159], В. Краєвський [166], П. Лузан [196], А. Маркова [213], Г. Несен [103], О. Овчарук [156],

Л. Пуховська [155], В. Радкевич [278], О. Савченко [288], О. Сулима [155], А. Хуторський [166; 327], С. Шишов [339], В. Ягупов [346; 345; 347] та ін. Із досліджень цих учених відомо, що поняття «компетентність» не містить будь-яких принципово нових компонентів, що не входять в обсяг поняття «вміння». Так, А. Хуторський стверджує [327], що компетентнісний підхід: дає відповіді на запити освітньої сфери; проявляється як оновлення змісту освіти у відповідь на мінливу соціально-економічну реальність; є узагальненою умовою здібностей людини ефективно діяти у виробничій сфері; а компетентність є радикальним засобом модернізації сучасної професійної освіти та можливістю перенесення здібностей в умови, відмінні від тих, в яких ця компетентність спочатку виникла.

На думку О. Лебедева, значущість компетентнісного підходу полягає в забезпеченні успішної адаптації особистості до життя в суспільстві [188, с. 3–13]. З урахуванням цього, можна виділити компоненти компетентностей педагогічних працівників закладів професійної освіти. Загальноосвітня компетентність виявляється в високій поінформованості педагогічних працівників про основні ідеї, поняття, концепції з предметних сфер знань; сформованості загальнонавчальних (дидактичних) умінь і навичок, інтелектуальних здібностей у самостійному здобутті нових знань, засобів і способів пізнавальної діяльності та іншому. Загальнокультурна компетентність розкривається в готовності педагогічних працівників до гармонійного входження в культурний простір людства; уміннях діалогової форми спілкування з оточуючими людьми; комунікативної, естетичної, етичної та правової культури та ін. Загальнометодологічна компетентність полягає в цілепокладанні й умінні самостійно критично мислити, в навичках аналізу ситуацій, умінні бачити проблеми, що існують в реальному світі, проєктувати і планувати шляхи раціонального їх подолання, самостійно управляти власним розвитком і своєю діяльністю з метою досягнення поставлених цілей, рефлексивно оцінювати власну поведінку і події в навколишньому світі. Таким чином, компетентнісний підхід найбільш точно відображає суть модернізаційних процесів у сфері професійної

освіти, так як характеризується такими вміннями, здібностями, особистісними характеристиками, які можуть безпосередньо використовуватися в практичній діяльності і формуватися через особистісний досвід, забезпечуючи об'єктивну потребу суспільства у висококваліфікованих та конкурентоздатних педагогічних працівниках закладів професійної освіти з високим рівнем правових знань, умінь, навичок, соціальної правосвідомості.

У той же час, компетентнісний підхід розширює сферу впливу освіти на особистість за рахунок установки на саморозвиток у всіх видах життєдіяльності (пізнавальної, професійної, соціальної, особистісної), обумовленої необхідністю постійного вдосконалення правової обізнаності, вироблення здатностей трансформації правових знань педагогів закладів професійної освіти у правомірну поведінку вихованців і передбачає якісно іншу систему оцінювання готовності педагогічних працівників до продовження навчання та їхньої успішної адаптації до швидких змін, що відбуваються суспільства.

Компетентнісний підхід базується на тому, що результат навчання – це не індивідуальні знання, вміння, а компетентності. При такому підході суть розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти – це не лише оволодіння викладачами певним обсягом інформації, а також можливості оперування нею, розроблення та проєктування своєї педагогічної діяльності; вміння творчо використовувати правові знання та досвід у фаховій діяльності; потреби в організації самостійного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Застосування компетентнісного підходу, орієнтованого на результат, забезпечує підготовку компетентного фахівця.

Учені В. Загв'язинський [107], В. Радкевич [278] підкреслюють, що підхід, заснований на компетентностях, є важливою концептуальною основою для впровадження сучасної системи принципів відбору та структурування змісту освіти, що забезпечує досягнення високого рівня знань, досвіду, усвідомлення для ефективного здійснення фахової діяльності.

Д. Коваленком професійно-правова компетентність педагога визначена як інтегративна якість особистості фахівця, що характеризує його здатність до ефективної реалізації права у своїй практичній діяльності; сукупність професійно-правових знань, умінь, а також способи виконання всіх видів правових дій в інженерно-педагогічній діяльності [146, с. 199].

Аналіз теоретичних питань дав змогу дійти висновку, що правова компетентність виявляється в умінні виконувати конкретну педагогічну діяльність на засадах права, поглибленому знанні нормативних актів та законів; у здатності покладатися на нормативно-правову базу під час здійснення викладацької діяльності; в розумінні правових засад діяльності всіх учасників освітнього процесу в закладах професійної освіти та методів правового регулювання їх відносин; у ціннісному відношенні до права як частини педагогічної діяльності; бажанні та спроможності убезпечувати та запроваджувати правові відносини у фаховій діяльності.

Правову культуру педагогічного працівника розглядаємо як комплекс правових цінностей і норм, що включає правову компетентність педагога, має діалектичний характер і охоплює всі сфери його професійно-педагогічної діяльності.

Застосування компетентнісного підходу для дослідження розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти дає змогу оптимізувати професійну підготовку шляхом створення найбільш доцільних алгоритмів технологій навчання. Ці технології спрямовані на підвищення ефективності професійної освіти, оптимізацію зусиль педагогічних працівників для вдосконалення творчого потенціалу та інших характеристик усіх суб'єктів розвитку правової культури.

*Діяльнісний* підхід у професійній освіті розкрито в дослідженнях Б. Ананьєва [14], Н. Брюханової [51], А. Деркача [5], М. Іванова [118], О. Леонтєва [189], А. Качалова [135], Л. Прояненкової [271], С. Рубінштейна [283], Ю. Татура [311] та ін. Важливість урахування положень діяльнісного підходу аргументовано в працях О. Леонтєва. Учений зазначав, що для оволодіння досягненнями культури нове покоління має реалізовувати діяльність, подібну до тієї, в якій ці досягнення продуковані.



Тому для підготовки учнівської молоді до самостійного життя і діяльності, слід залучати їх до цих видів діяльності в моральному і соціальному сенсі [189]. На основі досліджень вченого діяльність має своєрідну психологічну структуру: мету; мотив; безпосередні дії; умови і засоби реалізації дії; результати. У ході реалізації діяльнісного підходу в педагогіці мають бути враховані всі структурні елементи.

Діяльнісний підхід передбачає від педагога спеціально організованої діяльності щодо переведення учня в стан суб'єкта спілкування, пізнання і праці. Для цього необхідно навчити його цілепокладанню, плануванню і організації діяльності, самоаналізу і способам оцінювання результатів своєї діяльності. З позицій психології діяльність розглядають як професійні особливості людини, закономірності розвитку трудових навичок, формування мотивів ставлення людини до праці. Діяльнісний підхід до розвитку професійної культури педагогів відображає особливості їхньої трудової діяльності у взаємодії з технічними засобами [245, с. 121].

З позицій акмеології діяльність розглядають як суспільно-організований спосіб реалізації, соціальної та особистісної активності, що сприяють задоволенню життєвих і творчих потреб особистості. Основними характеристиками діяльності є предметність (об'єкти зовнішнього світу не опосередковано впливають на суб'єкт, а лише в процесі їх перетворення під час діяльності) і суб'єктність (обумовленість діяльності попереднім досвідом, потребами, емоціями, установками, цілями і мотивами) [5, с. 32–33].

Діяльнісний підхід до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти означає, що спілкування, навчання є основними факторами її становлення і формування. У цих процесах важливим є навчання учнів змінювати ідеалізований образ своїх дій і задум самої діяльності. Для цього активізується потенціал мислення, від рівня розвитку якого залежить ступінь його свободи і добробуту. Усвідомлене ставлення до навколишньої дійсності дає можливість учням реалізовувати функцію суб'єкта діяльності, який активно перетворює світ і себе самого за допомогою оволодіння загальнолюдською культурою і самоаналізу результатів діяльності.

Це є чинником розвитку рефлексивних здібностей учнів, які спрямовані на самоаналіз і самооцінювання, коригування діяльності і взаємодії з соціумом. Тобто суть *діяльнісного* підходу в тому, що тільки в діяльності можна розвинути особистість, оскільки лише фіксація отриманих знань і вмінь у практичних діях забезпечує досягнення позитивних результатів, а сама діяльність заохочується її потребами.

Процес розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є діяльністю і відбувається в процесі діяльності, тому в дослідженні було використано положення діяльнісного підходу (Г. Климова [144, с. 293]; О. Кудрявцева [173]; М. Романцов [282]): правова культура розглядається як правотворча діяльність, а також процес і результат творчості людини в сфері права; органічна єдність систематичного вдосконалення правових знань, умінь і навичок у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, засобами правової самоосвіти; структурною одиницею розвитку правової культури є педагогічний вплив; сукупність завдань розвитку правової культури становить функціональну основу правової культури; процес розвитку правової культури проходить послідовно та поетапно. У контексті діяльнісного підходу запропоновано методiku діагностування рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, спроектовано раціональні методи, методики і технології опанування викладачами, майстрами виробничого навчання сучасною правовою інформацією.

Учені (Г. Балл [29], І. Бех [41], Л. Єрьоміна [104], М. Кабанець [123], С. Максименко [206], І. Осмоловська [244], О. Савченко [156], Є. Степанов [307], А. Хуторський [327], І. Якиманська [348] та ін.) виявляють єдність думок у тому, що *особистісно орієнтований* підхід є методологічним підґрунтям розвитку особистості, сприяє виявленню та актуалізації її творчих можливостей на основі самовдосконалення. Теоретико-методологічну основу особистісно орієнтованого підходу становлять ідеї гуманістичної педагогіки і психології, філософської та педагогічної антропології, змістовими аспектами застосування яких є суб'єктний досвід, шляхи і способи його аналізу й самоаналізу, актуалізації та самоактуалізації, збагачення та саморозвитку.

Професор Є. Степанов виділяє складники особистісно орієнтованого підходу в освіті [307]. Перший складник – основні поняття, які при здійсненні педагогічних дій є головним інструментом розумової діяльності суб'єктів освітнього процесу (індивідуальність, особистість, самоактуалізована особистість, самовираження, суб'єкт, суб'єктність, Я-концепція, вибір, педагогічна підтримка). Відсутність їх у свідомості педагога або спотворення їх сенсу ускладнює або навіть унеможливує усвідомлене і цілеспрямоване застосування даної орієнтації в педагогічній діяльності. Другий складник – вихідні положення і основні правила побудови процесу навчання і виховання. До них вчений відносить принципи: самоактуалізації, індивідуальності, суб'єктивності, вибору, творчості та успіху, довіри і підтримки). У сукупності вони можуть стати основою педагогічного кредо працівників закладів професійної освіти. Третій складник включає в себе найбільш адекватні особистісно орієнтованій стратегії способи педагогічної діяльності.

До особистісно орієнтованих технологій професійного навчання, виховання та розвитку Е. Зеєр відносить технології психодіагностування, реалізації компетентнісного навчання (метод проектів), інтерактивного навчання (тренінги), особистісно орієнтованого соціально-професійного виховання) та ін. [111, с. 89–115]. Провідною ідеєю особистісно орієнтованого підходу є встановлення лінійної залежності процесу розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти від їх особистісних характеристик, в першу чергу від спрямованості особистості, ціннісних орієнтацій, що сформувалися установок і домінуючих мотивів. Реалізація цієї ідеї на практиці має на увазі врахування індивідуальних особливостей педагогічних працівників, їхніх здібностей, інтересів і мотивів при виборі форм, методів і педагогічних технологій розвитку правової культури, а також звернення до власного досвіду.

Отже, особистісно орієнтований підхід переорієнтовує зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти на вдосконалення їхнього особистісного творчого потенціалу як суб'єктів професійно-педагогічної

діяльності. Означений підхід, як стверджує М. Алексєєв, змінює також стиль педагогічної взаємодії, характерними рисами якої є персоніфікованість, діалог, дискусія, поєднання розумної вимогливості з утвердженням людської гідності, толерантності тощо [7, с. 281]. Таким чином, особистісно орієнтований підхід дає змогу розглядати особистість педагогічного працівника як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності, який самостійно визначає її зміст, характер, способи здійснення, а також розвиток власної правової культури в освітньо-правовому середовищі закладу професійної освіти.

*Середовищний підхід* є окремою самостійною методологією науково-педагогічного дослідження, вагомий вклад у розвиток якої внесли: Н. Гонтаровська [80], Е. Зеєр [109], Р. Кассіна [133], С. Лещук [193], Ю. Мануйлов [210], І. Сулима [309], О. Ярошинська [353], В. Ясвін [354] та ін. Сучасний філософський словник розкриває «середовище» як «сукупність умов, що впливають на формування та функціонування людини в суспільстві, розвиток її здібностей, потреб, інтересів, свідомості» [303, с. 512].

На думку Е. Зеєра, середовищний підхід в освіті – це спосіб побудови освітнього процесу, згідно з яким акценти в діяльності викладача зміщуються з активного впливу на того, хто навчається, в сферу побудови середовища освітньої установи як сукупності умов і можливостей, що містяться в просторово-предметному і соціокультурному оточенні, для саморозвитку і самовираження особистості» [109].

Суть середовищного підходу в методологічному плані, як стверджує Ю. Мануйлов, – це «підхід до людини з боку природного і соціального оточення, що перетворювалися суб'єктом управління в середовище його розвитку і формування; в теоретичному плані – це термінологічна система стратегії опосередкованого (через середовище) управління процесами розвитку і формування людської особистості; в технологічному сенсі – це система дій суб'єкта управління, що організує середовище і керує його впливами» [210].

Завданнями середовищного підходу є конструювання та вдосконалення педагогічними працівниками освітнього середовища для навчання і виховання учнівської молоді. Розуміння освітнього середовища як складної соціальної системи означає процес і результат взаємодії педагога в освітньому, і, зокрема, інформаційно-освітньому середовищі. Істотними характеристиками середовищного підходу до організації освітнього процесу в закладах професійної освіти є: розуміння учня як особистості, яка безперервно взаємодіє в освітньому середовищі, поведінкою і діяльністю змінює і вдосконалює це середовище; сприйняття освітнього середовища як цілісної та структурованої соціальної системи; конструювання освітнього середовища ґрунтується на засадах продуктивної діяльності учнів у цьому середовищі. Тобто освітній процес відбувається в інтерактивному освітньому середовищі, а його інтерактивність забезпечується системною педагогічною підтримкою різних аспектів взаємодії суб'єктів професійної освіти.

Реалізація середовищного підходу в розв'язанні досліджуваної проблеми дає змогу педагогічним працівникам опанувати новітні правові знання, вивчати професійно-правові ситуації, набувати умінь правового супроводу учнів у процесі навчання та в позанавчальний період, формувати освітньо-правове середовище як провідне джерело набуття суб'єктами освітнього процесу особистісно правового досвіду, розвитку правосвідомості і здатностей вирішення професійно-правових ситуацій. У межах нашого дослідження методологія *середовищного* підходу визначає спеціально створене освітньо-правове середовище як засадовий чинник забезпечення правомірної поведінки усіх суб'єктів освітнього процесу. Суть освітньо-правового середовища закладів професійної освіти витлумачено як сукупність умов, що впливають на цілеспрямовану правочинну взаємодію суб'єктів освітнього процесу і забезпечують продуктивне функціонування форм, методів і засобів опанування змістом освітньо-професійної програми з метою досягнення цілей компетентісно орієнтованої освіти.

Серед методологічних підходів, що застосовуються в педагогічних дослідженнях, провідне місце посідає *інформаційний підхід*. Його значний методологічний потенціал вивчення будь-яких об'єктів, явищ у природі, суспільстві і людині визнаний ученими в найрізноманітніших галузях наукового знання, що відображає його статус як фундаментального методу наукового пізнання в новій світоглядній парадигмі фундаментальної науки ХХІ століття. У той же час, даний підхід поки що залишається одним з найменш розроблених і недостатньо використовуваних, особливо в гуманітарних сферах. Основи інформаційного підходу розробили вчені Р. Абдеев [1], В. Казакевич [127], А. Урсул [317], В. Штанько [342], В. Якунін [352].

На думку В. Штанька, інформаційний підхід – це «спосіб абстрактно-узагальненого опису і вивчення інформаційного аспекта функціонування і структуротворення складних систем, інформаційних зв'язків і відношень мовою теорії інформації» [342, с. 31]. У теорії педагогіки інтерпретацію інформаційного підходу розглядали В. Казакевич [127], В. Якунін [352] та ін. Ученими визначено евристичні можливості сучасної теорії інформації, інформаційну природу педагогічних явищ, виявлено специфіку інформаційного забезпечення педагогічного процесу. На основі цих досліджень здійснюється оцінювання педагогічної інформації з метою оптимізації освітнього процесу.

Суть інформаційного підходу полягає у виявленні найхарактерніших аспектів дослідження людської діяльності, згідно з яким інформація набуває ознак універсальності та функціональності. Цей підхід тісно пов'язаний із системним, адже педагогічний процес, як будь-яка інша соціальна система, є інформаційним за своєю природою, оскільки передбачає оперування найрізноманітнішою інформацією. Інформація при цьому проявляє свою системотворчу функцію по відношенню до освітнього процесу в цілому. Більш того, він проникає практично в усі сфери людської діяльності, зокрема освітньої, супроводжує її і стає важливим фундаментальним підґрунтям інформатизації професійної освіти. Тому ми вважаємо, що означений підхід до вивчення тих чи інших аспектів

педагогічного процесу є продуктивним і сучасним. Запровадження інформаційного підходу до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти зумовлюється існуванням об'єктивних чинників: сучасна інформація проникає в усі сфери життєдіяльності людини, стає однією з найбільш важливих категорій розвитку суспільства; неупинне зростання обсягів інформації; розв'язання проблем доступності та застосування інформації; інформатизація (цифровізація суспільства) та ін.

Фактично, інформаційний підхід у дослідженні означеної проблеми передбачає застосування процесів збирання, аналітико-синтетичного перероблення, зберігання, пошуку та розповсюдження інформації, пов'язаної зі змістом, методами, формами, технологіями розвитку правової культури педагогічних працівників.

Згідно з *інформаційним* підходом, інформація не може існувати поза свого матеріального носія, тобто вона є чинником управління освітнім процесом. З огляду на це, специфіка такої інформації, яка циркулює в рамках систем, характеризується відмінністю від технічної інформації; суб'єктивністю її оцінювання в залежності від кваліфікації педагога; ефективністю впливу на перебіг освітнього процесу. У цьому контексті науковий інтерес становить дослідження В. Казакевича, який зазначає, що інформація, що циркулює в межах педагогічного процесу, має три складники: *предметний* (відображає основну педагогічну мету, предметний досвід і досвід творчої діяльності педагога і учня, що традиційно визначається сукупністю сформованих знань, умінь і навичок); *функціональний* (характеризує процес засвоєння інформації про предметний досвід практичної діяльності, що передбачає наявність додаткових специфічних знань, умінь і навичок для відображення досвіду пізнання через мову, символи, навички роботи на комп'ютері тощо); *комутаційний* (регулятор освітнього процесу [127]).

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення мають положення інформаційного підходу щодо забезпечення творчої взаємодії

учасників освітнього процесу в різних формах комунікації, заснованих, в тому числі, на інформаційно-комунікаційних технологіях, а саме: соціальні мережі, навчально-методичні блоги, освітні електронні ресурси. У цьому контексті актуальним є застосування програмного забезпечення (наприклад, Asana, Avaza, Trello та ін.) для проєктних комунікацій, обміну інформацією та прийняття рішень щодо розвитку, саморозвитку та самовдосконалення правової культури. Зокрема Asana – це онлайн сервіс управління проєктами, розміщений у мережі Інтернет, що уможливило його дистанційне застосування для зберігання інформації; обирання веб-додатків для браузерів (chrome, edge та ін.) для спрощення робочих завдань. Avaza – це програмне забезпечення, розміщене в “хмарах” для проєктної комунікаційної діяльності. Основні функції включають управління завданнями, планування проєктів, відстеження проєктів, управління ресурсами, відстеження часу, цитування та виставлення рахунків. Trello – програмне забезпечення, що використовує метод канбан-дошки, коли кожна імпровізована дошка - це проєкт із картками всередині нього. Картки – це завдання, які можна переміщувати в різні точки проєкту. Усередині кожної картки вміщений список виконавців проєкту, час та занотований очікуваний результат. Це програмне забезпечення дає змогу локалізувати інтерфейс програми українською мовою, кастомізувати інтерфейс програмного забезпечення під потреби виконавців, призначати кожній «картці» індивідуальну електронну адресу, залучати проєктних виконавців для спільної роботи шляхом направлення їм електронної пошти з картою проєкту, графічно виокремлювати завдання, створювати нескінченну кількість дошок для проєктної діяльності, карток, списків завдань, виконавців, контрольних списків і додатків, які можна підключити до проєкту, використовувати файлообмінник з безлімітним обсягом, однак з обмеженням розміру файлу до 10 мб.



Отже, інформаційний підхід до розвитку правової культури виявляється в тому, що інформація добирається таким чином, щоб оволодіння нею позитивно позначалося на якості пізнавальної та організаційно-правової діяльності.

Теоретичним підґрунтям *інтегративного підходу* є інтеграція, тобто взаємозв'язок наук і навчальних дисциплін. Термін «інтеграція» походить від латинського слова *integer* – цілий і розуміється як процес створення єдиного цілого. Тому поняття «інтеграція у більш широкому значенні розуміється як процес і як результат створення нерозривно цілісного» (О. Січівіца [297]).

Наразі науковці, педагоги-практики (І. Бех [41], А. Беляєва [35], С. Гончаренко [85], Л. Єрмакова [105], І. Козловська [85; 150], М. Козяр [152], О. Кошук [162], Н. Кугай [172], Л. Марцева [215], М. Пак [248], С. Сисоєва [296], В. Сластьонін [300], Г. Шишкін [338] та ін.) обґрунтували застосування положень інтегративного підходу в навчанні на різних рівнях освіти.

На думку багатьох дослідників, навчання на основі інтегративного підходу формує цілісне бачення світу, дає можливість удосконалювати природні дані на ранніх етапах свого розвитку, демонструє навички спілкування та вміння вільно орієнтуватися в довіклілі. М. Пак пропонує виділяти інтегративний підхід як самостійний дидактичний принцип. При цьому дослідниця взяла за основу принципи соціальної спрямованості і загальності, а також функції організаційно-управлінські, відображення цілісності процесу навчання, взаємозв'язку його, які проявляються при спільній діяльності вчителя і учня [248].

Суть інтегративного підходу полягає в об'єднанні всіх складників освітнього процесу (зміст, форми, методи, засоби тощо). Це сприяє розширенню педагогічних функцій (інтегративна функція); інноваційності навчання (інтегроване навчання); реалізації міждисциплінарних цілей (інтегровані технології); отриманню нових результатів професійного навчання (всебічно розвинута особистість).

Відповідно до досліджень О. Кошука, інтегративні процеси визначено як такі, що мають бути спрямовані на реалізацію інноваційних освітніх завдань, зокрема цілеспрямоване опанування педагогічними працівниками цілісною системою правових знань і вмінь, розвиток їхніх здатностей професійно-педагогічної діяльності, правового супроводу вихованців [162].

У контексті дослідження, науковий інтерес становлять обґрунтовані Г. Шишкіним підходи щодо застосування інтегративних форм організації навчального процесу, а саме: внутрішньо дисциплінарна інтеграція (забезпечує цілісність і міцність засвоєння відносно завершених блоків матеріалу, що вивчається); інтегративні форми організації навчання (оптимальне поєднання індивідуальної та групової форм організації навчально-пізнавальної діяльності учнів); педагогічна інтеграція (створює сприятливі умови й широкі можливості для спільної творчої співпраці викладача і учня); педагогічна інтеграція (створює умови, що враховують індивідуальні особливості особистості учня, рівня його інтелектуального розвитку); міждисциплінарна інтеграція (сприяє формуванню узагальнених знань, понять, умінь; істотно впливає на якість засвоєння матеріалу) [338, с. 13].

Інтегративний підхід у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти реалізується під час вивчення дистанційного курсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», у процесі якого цілісність знань, умінь і навичок розвивається завдяки інтеграції на основі спільних понять конституційного, освітнього, цивільного, трудового, господарського законодавства, а також права інтелектуальної власності. Здобуті інтегровані знання широко застосовуються педагогічними працівниками у розв'язанні ситуативних професійно-правових задач, тестів, навчальних і виховних проблем [281, с.35–59]. Означений підхід уможливує застосування на інтегративній основі інтерактивних методів, форм інтеграційної взаємодії. Інтегративний підхід покладено в основу оновлення змісту підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, наповнення його правовим складником, наприклад, «Основи галузевої економіки», «Обладнання», «Спецтехнологія», «Матеріалознавство», «Виробниче навчання».

*Технологічний підхід* спрямовується на підвищення результативності, інструментальності та інтенсивності розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти засобами інноваційних технологій навчання. У педагогічній літературі існує різне тлумачення поняття «технологія навчання» (педагогічна технологія), а саме як дидактична концепція, частина педагогічної науки (Л. Виготський [67; 66], В. Гальперін [71], С. Гончаренко [83] та ін.); як педагогічна система (В. Беспалько [39] та ін.); як педагогічний процес (В. Безрукова [33], В. Радкевич [279], С. Сисоева [296], О. Щербак [344] та ін.); як процедура (алгоритм) діяльності педагога та учнів (В. Бондар [47], М. Лазарєв [187], В. Сластьонін [249] та ін.).

Поняття «освітня технологія» (технологія в сфері освіти) представляється, з одного боку, більш широким, ніж поняття «педагогічна технологія» (що відноситься до сфери педагогіки), тому що освіта включає крім педагогічних різноманітні соціальні, управлінські, культурологічні, психолого-педагогічні, економічні та інші суміжні аспекти. З іншого боку, педагогіка традиційно охоплює і навчання, і виховання, і розвиток, складові освіти людини. Отже, поняття «освітня» і «педагогічна» технології значною мірою перетинаються. З позиції дидактики технологічний підхід охоплює способи і прийоми педагогічної діяльності викладачів, майстрів виробничого навчання та інших педагогічних працівників закладів професійної освіти, що свідчить про зв'язок професійно-педагогічної культури і діяльності [249, с. 121]. У цьому контексті важливо зазначити відмінність між поняттями «технологія» та «методика». Більшість дослідників ці поняття ототожнюють. Водночас у методиці більше уваги надається особистості учня і педагога та способам їхньої взаємодії. Тобто методика, зазвичай, може розглядатися як цілісна педагогічна система [250, с. 27]. Згідно «Енциклопедії освітніх технологій», термін «технологія» походить від грецьких слів *techn* – мистецтво, майстерність і *logos* – вчення. Тому термін «педагогічна технологія» в буквальному перекладі означає вчення про педагогічне мистецтво, майстерність [292, с. 48].

Технологічний підхід передбачає вдосконалення освітніх технологій, що, на думку Г. Селевка, уможливило перехід до: навчання як процесу розумового розвитку, динамічно структурованих систем розумових дій, диференційованих та індивідуалізованих програм навчання, внутрішньої морально-вольової регуляції учнів [292].

Як стверджує В. Онищук, технологія навчання має включати відомості про методи і прийоми викладання, зміст, характеристику й послідовність пізнавальних дій та операцій учнів, способи педагогічного керування їхньою пізнавальною діяльністю [103, с. 97].

В. Бондар розглядає технологію навчання як інтегративну модель освітнього процесу з чітко визначеними цілями, діагностуванням проміжних і кінцевих результатів, розподілу освітнього процесу на окремі компоненти [47, с. 97].

Структурно технологія навчання охоплює концептуальний, змістовий, процесуальний, результативний блоки, що дає змогу розглядати її як педагогічну систему на основі взаємозв'язку всіх її блоків. У трактуванні Д. Чернилевського технологія навчання – це «комплексна інтегративна система, що включає упорядковану кількість операцій і дій, які забезпечують педагогічне цілевизначення, змістові, інформаційно-предметні та процесуальні аспекти, спрямовані на засвоєння знань, формування професійних умінь, особистісних якостей учнів, заданих цілями навчання, а також діагностування якості дидактичного процесу» [329].

С. Сисоєва зауважує [296], що технологію можна відтворити і вона має стійкі результати (показники освітнього процесу). У технологіях, на її думку, виразнішими є процесуальний, кількісний і розрахунковий компоненти, а в методиках – цільовий, змістовий, якісний і варіативно орієнтований аспекти.

У професійній освіті, на думку В. Радкевич, доцільно використовувати термін «технологія навчання», який за значенням є ширшим, ніж «педагогічна технологія», адже передбачає врахування у процесі навчання учнів педагогічних і виробничих технологічних аспектів [279, с. 349].

Як зауважує науковець, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають враховувати, що основою навчання у професійній школі є навчальна ситуація, яка забезпечує реалізацію вимог до особистості майбутнього фахівця, зокрема наявність сучасних науково-технічних знань, необхідних для розв'язання виробничих завдань; розуміння ролі і місця ситуативного завдання в технологічному процесі, а також способів застосування спеціальних знань у практичній діяльності, умінь приймати рішення в нестандартних ситуаціях, характерних для високотехнологічного виробництва, здійснювати самостійний пошук і відбір технологічної інформації, планувати послідовність виконання операцій технологічного процесу, знань і вмінь аналізувати та оцінювати, згідно з прийнятими критеріями, результати власної та колективної діяльності [279, с. 351].

Тобто в основі будь-якої технології лежить конкретний метод діяльності. У деяких ситуаціях технологія може базуватися і на декількох видах діяльності. З огляду на це, нами обґрунтовувалися такі педагогічні технології: проблемного навчання; розвивального навчання; імітаційно-ігрового навчання; кейс-технологія; технологія проєктного навчання; тренінгові технології та ін.

Технологічний підхід уможливорює розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних, дистанційних технологій, електронних освітніх ресурсів та соціальних мереж. Отже, застосування технологічного підходу дасть змогу створювати технології навчання на основі положень сучасних дидактичних принципів (фундаменталізації, індивідуалізації, диференціації, інтеграції, інформатизації, діалогізації, професійної спрямованості та ін.) з дотриманням науково-обґрунтованої структури, певної послідовності дій та їх цільового призначення; з орієнтацією на досягнення очікуваного результату; забезпечення творчої педагогічної взаємодії суб'єктів освітнього процесу.

Успішне впровадження технологій навчання в професійну підготовку та правове виховання майбутніх кваліфікованих робітників залежить від високого рівня професіоналізму та педагогічної майстерності педагогів закладів професійної освіти. Для цього вони мають самостійно вдосконалювати свої знання і вміння проводити моніторинг свої професійно-педагогічної діяльності в процесі професійного навчання та виховання майбутніх кваліфікованих робітників, застосовувати інноваційні технології навчання та сучасні електронні ресурси правового призначення. Це дасть їм змогу набувати різних рівнів професійного розвитку, що, як зазначає І. Нікішина, охоплюють педагогічну техніку; педагогічну майстерність; готовність до інновацій та нововведень; прояв творчого стилю діяльності; створення авторської технології; прояв індивідуально (авторського) стилю діяльності; розроблення та вдосконалення авторських освітніх програм; створення авторської методичної системи; створення авторської педагогічної системи [231, с. 36–39]. Педагог, визначивши свій рівень розвитку правової культури, може створити індивідуальну технологію свого подальшого професійно-правового саморозвитку.

У дидактиці *культурологічний* підхід з'явився з розвитком її гуманістичного спрямування, що пов'язано з розробленням культуровідповідності (І. Песталоцці, В. Дістервег), розумінням педагогами культури як засобу формування особистості вихованця (К. Вентцель, К. Гельвецій, Я. Коменський, Дж. Локк, К. Ушинський та ін.). Як зазначає А. Дістервег, «той рівень культури, на якому ми перебуваємо тепер, висуває до нас вимоги, щоб ми діяли відповідно до цього часу, якщо тільки хочемо досягти позитивних результатів. Будь-який вплив на окремого індивіда і на суспільство в цілому повинен відповідати вимогам часу і враховувати рівень розвитку окремої людини і той рівень культури, на якому перебуває це суспільство» [97]. У ХХ столітті культурологічний підхід у дидактиці набув подальшого розвитку в працях В. Краєвського [166], який вважав головною в змісті освіти не лише науку, а педагогічно адаптовану культуру в цілому; в системі гуманізації навчання,

педагогіці співробітництва (Ш. Амонашвілі [13] та ін.). На думку В. Загв'язинського, культура – це те джерело, освоюючи яке, той хто навчається, сам набуває властивості культурності, культуровідповідності, стає носієм, приймачем і творцем культури [107, с. 41].

Культурологічний підхід указує поворот усіх компонентів освіти до культури і людини як її творця і суб'єкта, здатного до культурного саморозвитку (Є. Бондаревська), а «культурологічна школа», яка працює на основі культурологічного підходу, пріоритетом має вивчення культури і її суб'єкта – людини; формування цілісного образу культури; поєднання загальної картини світу із загальною картиною культури [48]. Культурологічний підхід, згідно з позицією В. Біблера, зосереджує свою увагу на людині як суб'єкті культури, її головній дійовій особі, яка здатна в моменти свого напруженого діалогу з твором культури «за останніми питаннями буття» вміщувати в себе всі старі смисли культури й одночасно виробляти нові, ще не відомі світові [42, с. 76].

З позицій Л. Виготського, «формування психічних процесів і їхня структура зумовлені культурно опосередкованою історично сформованою практичною діяльністю; світ людини є способом організації і розвитку її життєдіяльності в певній культурній формі, у культурному середовищі [66].

Педагогічна культура, як зауважує Н. Морева, це інтегративна характеристика педагогічного процесу, яка включає єдність як безпосередньої діяльності людини з передавання накопиченого соціального досвіду, так і результатів цієї діяльності, закріплених у вигляді знань, умінь, навичок і специфічних інститутів такого передавання від одного покоління до іншого [224, с. 58]. Як категорія педагогіки педагогічна культура розглядається на соціально-педагогічному, професійно-педагогічному, особистісному рівнях. Соціально-педагогічний рівень визначається способами: збереження традицій, правил, обрядів, що виражають відношення поколінь батьків і дітей, старших і молодших; міжособистісних, людських відношень і передавання соціально-педагогічного досвіду як частини загальнолюдської і національної культури;

формування загальнолюдських і педагогічних цінностей; збагачення педагогічних теорій, культурних зразків, які виявляються в педагогічному мисленні педагогічній свідомості суспільства, в системі практичних знань.

Професійно-педагогічний рівень включає суспільні вимоги до педагога, закономірності його культурної ідентифікації, педагогічні технології, способи створення суспільного життя і педагогічної практики. Особистісний рівень складається із сукупності особистісних якостей педагога і його особистісної спрямованості. До показників особистісних орієнтирів педагогічної культури педагога можна віднести: гуманістичну позицію педагога по відношенню до учнів, його здатність бути вихователем; психолого-педагогічну компетентність і розвинуте педагогічне мислення, що дає змогу вирішувати проблеми з позицій вихованця; освіченість зі свого предмета, уміння працювати зі змістом і технологією навчання, надаючи їм особистісну спрямованість; досвід творчої діяльності, що уможливило обґрунтування педагогом власної педагогічної технології, авторські підходи до організації навчально-виховної роботи; культури професійної поведінки і здатність до саморозвитку [224, с. 65–66].

До *загальнокультурних* знань С. Смирнов відносить знання у сфері мистецтва і літератури, освіченість і вміння орієнтуватися в питаннях права, політики, релігії, економіки і соціального життя, екологічних проблем; наявність змістових захоплень і хобі. Низький рівень розвитку цих знань веде до односторонності особистості й обмежує можливості виховання учнів [302, с. 274]. Як зазначає І. Бушман, «освіта та культура – дві сторони генетично спорідненого процесу відтворення, розвитку людини за допомогою творчого засвоєння цінностей культури. Їхня гармонійна взаємодія забезпечує тиражування, передачу, засвоєння і відтворення знань і цінностей» [53, с. 13]. Взаємозв'язок освіти і культури, як наголошує І. Зязюн [117], виявляється і реалізується, передусім, через людину, яка є системно зв'язковим елементом культурно-освітньої системи. Людина стає центральною темою, об'єктом і суб'єктом культури та освіти. Історичні зв'язки проглядаються через соціокультурну



детермінованість типу особистості і шляхів її досягнення, які втілюються в певних концепціях, принципах і технологіях виховання та навчання. Причинно-наслідковий зв'язок полягає в тому, що більш високий рівень культури потребує і більш високого рівня освіти. Матеріальні і духовні компоненти культури визначають зміст виховання і навчання, а цінності і смисли складають основне змістове ядро освіти. Процесуальні зв'язки пояснюють необхідність розгляду освіти як культурного процесу, завдяки якому здійснюється реалізація важливих соціокультурних функцій: способів входження людини до світу культури; соціалізація людини; трансляція культурно сформованих зразків людської діяльності і культурних цінностей.

Культурологічний підхід розглядається Н. Криловою [171, с. 65] як сукупність методологічних прийомів, що забезпечують аналіз будь-якої сфери соціального і психічного життя (зокрема, сфери освіти і педагогіки) через призму системотвірних культурологічних понять, таких, як культура, культурні зразки, норми і цінності, уклад і спосіб життя, культурна діяльність та інтереси тощо. Культурологічний підхід в освіті реалізується через такі функції культури: наслідування, розвиток і зміна систем цінностей, забезпечення умов їх постійного оновлення, створення нових зразків з метою забезпечення життя суспільства та їх різноманітностей; створення та забезпечення адекватних зв'язків, взаємодій і комунікацій в суспільстві; забезпечення якості життєдіяльності співтовариств і людини в них; створення умов для соціальної реалізації і творчої самореалізації людини, виявлення і зростання її індивідуальних особливостей [171, с. 67].

На думку А. Овчинникової, культурологічний підхід до права є такою філософською стратегією дослідження правової реальності, яка має на меті виявлення культурно-антропологічних аспектів, як явних, так і латентних, на основі діалогічного бачення юридичних текстів. Культурологічний підхід до права націлений на його сприйняття у такому інтерсуб'єктному концептуальному смислі: право – це завжди традиція, і якщо смисл руйнується, то право втрачає свій

первісний сенс для носіїв цієї традиції. Культурологічний підхід передбачає системний, ґрунтуючись на постулаті, що не існує знання про право «взагалі», воно завжди повинно бути змістовим: зміст визначається саме концептами правової культури, які постають як особливі феномени, змодельовані культурним досвідом суб'єкта [240, с. 8–9].

Відповідно до культурологічного підходу [230, с. 59], педагогічні працівники закладів професійної освіти мають створювати умови для того, щоб увести тих, хто навчається, в професійну культуру і допомогти їм знайти свої цінності і смисли. Входження в культуру завжди супроводжується проявом творчості, а отже, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають бути не лише трансляторами культури, але й фасілітаторами, які допомагають учням увійти в світ культури, самовизначитися в ній для професійного розвитку і саморозвитку.

Важливе значення має культурологічний підхід у самовдосконаленні педагогічними працівниками закладів професійної освіти своєї професійно-педагогічної діяльності на основі творчого застосування досягнень сучасної освіти, культури, права. З урахуванням викладеного елементи культури мають утворювати ядро змісту професійної освіти, розвитку в учнівської молоді культури професійної діяльності, мислення, комунікацій та поведінки в суспільстві. Згідно з культурологічним підходом, зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має охоплювати оволодіння базовими культурними цінностями, культурними формами взаємодії, співробітництва, способами професійної діяльності, що ґрунтуються на особистісному та колективному культурному досвіді, індивідуальному стилі діяльності, що в цілому сприяє вдосконаленню педагогічної майстерності та самореалізації в професійно-педагогічній діяльності.

Культурологічний підхід до розвитку правової культури буде реалізовуватися через положення принципів культуротворчості, культуровідповідності, створення культурно-освітнього середовища, індивідуального творчого

розвитку і саморозвитку педагогічних працівників. Отже, культурологічний підхід до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти – це сукупність методологічних прийомів з аналізу *особливостей* їхньої професійно-педагогічної діяльності через призму норм права (конституційного, адміністративного, господарського, освітнього та ін.), виховання учнівської молоді, як культурних особистостей, громадян, патріотів, професіоналів) та взаємодії з учасниками освітнього процесу на правових засадах (правові цінності, правосвідомість, стійка правова позиція, правовідносини, правова зрілість та ін.).

Культурологічний підхід до розвитку правової культури органічно поєднується з іншими науковими підходами, зокрема, синергетичним, аксіологічним і андрагогічним.

*Аксіологічний* підхід як методологічне підґрунтя професійної педагогіки дає змогу розглядати освіту як соціально-педагогічний феномен, що характеризується універсальністю та фундаментальністю гуманістичних цінностей, взаємозв'язку цілей і засобів, пріоритету ідей свободи. Як зауважують В. Сластьонін і Г. Чижакова, універсальність гуманістичних ідей зумовлена необхідністю їх застосування до всіх суб'єктів і соціальних систем. Це знаходить своє відображення в праві людини на життя, любов, освіту, моральну та інтелектуальну свободу. У той же час, фундаментальність цінностей визначається найбільш фундаментальними явищами соціальної структури. Єдність цілей і засобів полягає в досягненні кінцевої мети гуманними засобами. Пріоритет ідеї свободи зумовлюється тим, що саме свобода індивіда є тією, за допомогою якої реалізуються інші соціальні цінності [300, с. 86–87].

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення мають цінності життєдіяльності, які, на думку Н. Крилової, складають мотиваційну основу соціальної поведінки та творчої активності, обумовлюють орієнтацію на соціально значущу самореалізацію людини [171, с. 50]. З урахуванням цих цінностей визначаються норми поведінки та діяльності учасників освітнього процесу,

забезпечується самореалізація педагогів упродовж життя. У цьому контексті самореалізація виражається через активне ствердження педагогічних працівників своїх індивідуальних здібностей, розкриття творчого потенціалу, послідовне досягнення життєвих цілей, відстоювання своїх прав, подолання труднощів у розв'язанні особистісно значущих задач.

До цінностей життєдіяльності також належать свобода, інтерес, взаєморозуміння, співпраця, допомога. Крім цих цінностей, дослідниця виділяє цінності-чесноти (емпатія, добро, терплячість, співчуття, справедливість, стійкість, мужність, гідність, працьовитість та ін.). Ціннісні орієнтації – це надання переваги певним культурним зразкам, соціальним і моральним ідеалам і смислам на основі яких формується поведінка і здійснюється діяльність [171, с. 41].

За твердженням В. Гриньової, педагогічні цінності, базис яких становлять духовні цінності, є стійкими орієнтирами, за якими студент співвідносить своє життя і педагогічну діяльність [86]. Цінності освіти – це певні компоненти, результати, види діяльності, що визначають вибіркову активність суб'єктів освітнього процесу, а також міжсуб'єктні відношення і відношення суб'єктів до себе і освіти в цілому. Ці цінності регулюють і надають педагогічній діяльності ціннісно-смісловий характер розвитку, навчання та виховання учнівської молоді [111, с. 15]. Ціннісна поведінка – це цілеспрямовані дії людини, внутрішніми регуляторами яких є ціннісна свідомість, ставлення, установки, орієнтації [300, с. 130]. У ціннісній поведінці відображається усвідомлення особистого обов'язку перед суспільством, себе як частини навколишнього світу, розуміння власної унікальності та значущості для нього. Регуляторами ціннісної поведінки є самоповага, гордість, честь, мужність, совість, тобто цінності, засновані на емоціях [300, с. 133].

У контексті дослідження, аксіологічний підхід розкриває цінності виховання, які реалізуються у виховному процесі закладів професійної освіти на п'яти рівнях: соціетарний (трансляція культури, що передається кожним поколінням); інституційний (виховний вплив державними організаціями);

соціально-психологічний (виховання різними соціальними спільнотами); міжособистісний (виховання в міжособистісній взаємодії); інтраперсональний (самовиховання, тобто суб'єкт одночасно є об'єктом виховання) [300, с.142].

Існують цінності, що характеризують специфіку професійної діяльності. Наприклад, до професійних відносять цінності, що відображають ставлення до професії, значущість трудової діяльності для особистості. Вони визначають потреби та мотиви участі особистості в навчальній діяльності в процесі професійної підготовки. Науковий інтерес становлять цінності особистісного зростання, самовдосконалення та самореалізації, що відображають внутрішню мотивацію до праці та сприйняття результатів своєї професійної діяльності як способ життєдіяльності [230, с. 61].

У розвитку правової культури педагогічних працівників провідну роль відіграють правові цінності. О. Данильян правові цінності розглядає як самостійні цінності, що існують у трьох формах: громадянські цільові цінності й ідеали, присутні в правосвідомості як правові ідеали, що лежать в основі правових обов'язків (деонтологічні правові цінності): справедливість, свобода, рівність; предметно втілені цінності як втілення правових ідеалів у правове життя, які отримують своє закріплення в позитивних актах і реалізуються в системі правовідносин; особистісні, або екзистенційні цінності як ідеальні уявлення про блага, права і традиції їх досягнення, що виступають як авторитетні та загальнообов'язкові установки правосвідомості особистості [321, с. 163–165].

Як зазначає Л. Макаренко, «правові цінності необхідно розглядати як складову правової культури, а конкретніше, як об'єкти правової діяльності суб'єктів правової культури, в процесі якої виникають і функціонують усі правові цінності. Правова діяльність пов'язує суб'єкта з правом як предметом його практичної активності у таких її формах: правотворча, правоутверджуюча, правоінтерпретаційна, правореалізаційна, правоохоронна та правовідновлювальна діяльність.

Ці різновиди правової діяльності мають кожна свій особливий предметний зміст, конкретні цілі, засоби і технології, склад суб'єктів, водночас вони разом утворюють єдину цілісну правову діяльність суб'єктів, яка охоплює увесь процес практичного правового життя суспільства й орієнтується на єдину ціль, що стоїть перед правом як функціонуючою системою правової діяльності». Правові цінності визначено як культурні духовні цінності, які використовують суб'єкти правової культури у своїй правовій діяльності з метою підтримання і впровадження в життя моральних та інших цінностей через правопорядок, що орієнтується на означені цінності [205, с. 226]. На думку В. Бачиніна, цінності, на які орієнтована правосвідомість, розподілені на дві основні групи – цінності існування (цінності-цілі) і цінності-повинності (цінності-засоби). До цінностей існування належать життя, здоров'я, свобода, власність тощо. Цінності-повинності мають інструментальний характер, лише вони є правовими. І взагалі, всі цінності, які можна віднести до сфери права, виступають як цінності-засоби [32, с. 213].

Саме цінності-засоби формуються в майбутніх кваліфікованих робітників у процесі їхньої професійної підготовки в закладах професійної освіти. У зв'язку з цим, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають бути носіями моральної та духовної культури з розвинутою моральною мотивацією до професійно-педагогічної діяльності, морально етичним характером взаємодії та комунікацій з учасниками освітнього процесу, зі здатністю виявляти емпатію, давати правову оцінку явищам і вчинкам, передбачати та оцінювати моральні наслідки власних дій і рішень. Тобто, аксіологічний підхід є важливою теоретичною базою досягнення педагогічними працівниками закладів професійної освіти інтегральної сутності, що виявляється у високій освіченості, професійній компетентності та моральній спрямованості.

*Синергетичний* підхід до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти розглядає освітні процеси як відкриту систему, що перебуває в стадії розвитку, самоорганізації та самоврядування.

Один із засновників синергетики, німецький фізик Г. Хакен визначив її не лише як науку про самоорганізацію, але й як теорію «спільних дій багатьох підсистем, у результаті яких на макроскопічному рівні виникає нова структура і відповідне функціонування» [325, с. 7]. З позиції системно-функціонального підходу, як зауважує В. Кремень, педагогічна діяльність – це синергетична система, що підкоряється законам системного синергетизму, дія яких виявляється в системно-функціональній закономірності. Такими законами є: закон систем, закон гармонії, закон системогенезу, закон розвитку і саморозвитку, закон відповідності, закон синергетизму. Завдяки цим законам забезпечується комунікація як міжсуб'єктна взаємодія [168, с. 14].

Для особистісно розвивальної освіти, на думку Е. Зеєра, *синергетичний* підхід означає пріоритет індивідуальності, перехід від об'єктів до ситуацій, відмова від жорсткої детермінації освітнього процесу, визнання неоднозначності результатів освіти. Професійно-відкритий простір уявляється як відкрита, нелінійна і неврівноважена система завдяки об'єднанню в єдиний простір вікових змін особистості, системи безперервної професійної освіти і провідної діяльності. Основою для такого розгляду [111, с. 13] є ускладнення цих факторів у часі і можливість фіксації їх нових станів і рівнів розвитку.

Суть синергетичного підходу, на думку Н. Мореві полягає у виявленні загальних закономірностей, що керують процесами самоорганізації в системах різної природи. У цьому контексті дослідниця наголошує, що процес навчання і виховання є способом функціонування педагогічних систем, зміст яких спрямовується на управління розвитком людини [224, с. 139]. Це дає змогу розглядати педагога і учня суб'єктами управління як своєї діяльності і поведінки, так і поведінки та діяльності інших.

З позицій синергетичного підходу, як зауважує С. Кузікова, саморозвиток особистості можна розглядати як саморегульовану ціннісну систему, що характеризується відкритістю, динамічністю, складністю, невизначеністю і автономністю та забезпечує гармонійність і продуктивність життєдіяльності

людини в соціумі, безперервне особистісне зростання за рахунок активного застосування як внутрішніх ресурсів, так і можливостей, що визначаються умовами зовнішнього світу [174].

На думку В. Кременя, «педагогічна синергетика дає можливість по-новому підійти до розроблення проблем розвитку педагогічних систем і педагогічного процесу, розглядаючи їх, насамперед, з позиції відкритості, співтворчості та орієнтації на саморозвиток» [168, с. 4].

В. Андреев з позицій синергетичного підходу обґрунтовує вплив соціального середовища на поведінку та дії людини через вироблені нею норми на основі свого позитивного досвіду, співвіднесеного з історичним досвідом людства, тобто культурою [17, с. 101]. Водночас дослідник наголошує, що особистість, яка спеціалізується на будь-чому, обов'язково має виходити і виходить на світоглядний рівень розуміння себе, а отже, вона прагне розширити своє розуміння для того, щоб продуктивніше реалізувати власні можливості [17, с. 104].

У цьому контексті, як стверджує С. Максименко, *синергетичними* ефектами супроводжується самореалізація особистості з урахуванням цінностей особистісного розвитку, духовного задоволення, креативності; створюється простір міжособистісної взаємодії, що забезпечує моральну підтримку, підґрунтя для формування самоповаги, самоінтересу, самоприйняття, саморозуміння та самовпевненості; забезпечуються можливості розвитку професійно важливих якостей і цінностей [206, с. 117].

Як зауважує І. Кривцова, правова система є комплексом порядків, які *самоорганізуються*, перебувають у погодженій взаємодії під впливом внутрішньосистемної детермінанти – правосвідомості, яка визначає форму правової самоорганізації і є квінтесенцією самоорганізації правової системи, що здатна забезпечити когерентність самоорганізаційних процесів і «алгоритм» саморуху правової системи в цілому [169]. З огляду на це, Т. Михайліна зазначає, що *синергетика* правової системи виявляється в її самоузгодженні, саморозвитку за рахунок безперервної взаємодії правової ідеології та системи права.



У цьому контексті правосвідомість ґрунтується на утвердженні концептуальних підходів до права, втіленні їх у самій сутності правових приписів з наступним відбиттям їх у поведінці особи [223].

Правосвідомість визначається як система відображення правової дійсності в поглядах, почуттях, уявленнях людей про право, його місце й роль у забезпеченні свободи особистості та інших загальнолюдських цінностей. І саме останні якості, є визначальними щодо місця правової свідомості в правовій дійсності: такі її властивості характеризують правосвідомість не лише як уособлення знань та відчуттів щодо правових явищ, а рушійну силу змін як у правовій системі, так і в суміжних підсистемах соціуму (Ю.Тихомиров) [313, с. 93].

Заслуговують уваги виокремлені О. Іоновою [122] базові наукові положення *синергетичного* підходу, що складають понятійну та класифікаційну основу його застосування в педагогічній теорії та практиці. Система розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є синергетичною. Водночас особистість педагога професійної школи доцільно також вважати синергетичною системою. Процеси розвитку та безперервного саморозвитку правової культури є синергетичною системою, оскільки є відкритими для нових педагогічних впливів і нелінійними, але, водночас, керованими. У саморозвитку враховуються нові вимоги, що висуваються до рівня правової культури педагогічних працівників, що потребує їхньої готовності до навчання впродовж життя.

На основі результатів аналізу праць дослідників синергетичного підходу (О. Іонова [122], М. Каган [126], В. Кремень [168], І. Кривцова [169], С. Кузікова [174], С. Максименко [206], Т. Михайліна [223], Ю. Тихомиров [313], В. Фрицьок [324] та ін.) зроблено висновок про те, що положення означеного підходу до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти дають змогу збалансувати гуманітарний світогляд суб'єктів освітнього процесу з природничо-науковим, що сприятиме підвищенню творчого потенціалу особистості, її мотивації до саморозвитку.

Окрім того, реалізація синергетичного підходу до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти зумовлює необхідність оновлення програм підвищення кваліфікації та самоосвіти з урахуванням правового складника їхньої професійно-педагогічної діяльності. Це уможливить забезпечити підвищення якості професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників у процесі їхньої підготовки до трудової діяльності в закладах професійної освіти та в умовах виробництва, зокрема підвищити їхню професійно-правову адаптацію через оволодіння знаннями цивільного, трудового, господарського, кримінального законодавства, а також рівня сформованості правосвідомості та етичних норм поведінки у виробничих колективах.

*Андрагогічний* підхід у педагогіці розкрито в працях вітчизняних і зарубіжних науковців (С. Архипова [21], С. Гончаренко [84], М. Громкова [90], С. Змейов [115], О. Кукуєв [182], Л. Лук'янова [200], О. Самодумська [291], Т. Сорочан [305], Н. Черненко [328], Л. Шинкаренко [328] та ін.).

Підґрунтям *андрагогічного* підходу є положення андрагогіки, яка, як стверджує С. Гончаренко, є педагогікою дорослих (від грец. *άνήρ ανέρ* – доросла людина і *άγειν άγειν* – керівництво, виховання). Учений вважає її однією з педагогічних наук, яка досліджує проблеми освіти, самоосвіти і виховання дорослих.

Завданням андрагогіки є опрацювання змісту, організаційних форм, методів і засобів навчання дорослих, застосування для цієї мети засобів масової інформації, радіо й телебачення; визначення оптимальних інтервалів між періодами інтенсивного навчання, функціонування професійних курсів залежно від характеру виробництва. Її становлення (андрагогіки) як самостійної науки відбулося в 1950–1970-х рр. і було пов'язане з іменами таких учених: М. Ноулза, Р. Сміта, П. Джарвіса, Ф. Пьоггелера, Т. Тен Хаве, Л. Туроса та ін. [84, с. 25].

Андрагогіка покликана з'ясувати психолого-педагогічні закономірності, соціальні і психологічні чинники ефективності освіти, навчання і виховання дорослих, розробляти методичні системи навчання дорослих, ураховуючи: сформованість особистості дорослих, наявність у них життєвого досвіду, культурних, освітніх і професійних запитів, переважання освіти і самовиховання [103, с. 22].

Андрагогічний підхід є важливим теоретичним підґрунтям формальної, неформальної та інформальної освіти за ступенем організованості. Неформальна освіта, за визначенням С. Змейова, – це навчання, організоване не в стінах навчальних закладів (наприклад, на виробництві, у клубах тощо), не завжди здійснюється професійними викладачами (наприклад, колегами по роботі) й зовсім не обов'язково завершується отриманням загальноствановленого зразка документа про освіту; це різні гуртки, секції, курси, лекторії тощо; це загальноприйнятій, традиційний вид освіти, репрезентований традиційними системами освіти [115].

Науковий інтерес становлять у цьому зв'язку обґрунтовані С. Змейовим вимоги навчання дорослих в умовах неформальної освіти, а саме, організація та проведення вхідного діагностування особистісних і професійних цілей, мотивів та особливостей навчання дорослих за визначеною тематикою (спостереження, тестування, анкетування, співбесіда тощо); адаптація освітньої програми або створення індивідуальної програми, плану освітньої траєкторії навчання дорослого учня; створення комфортних фізичних умов та сприятливої психологічної атмосфери навчання; застосування адекватних поставленим цілям навчання та індивідуальним особливостям конкретних учнів – змісту, джерел, засобів, форм та методів навчання; науково-методичне забезпечення навчального процесу матеріалами та засобами навчання; відстеження реалізації процесу навчання дорослих учнів на всіх етапах навчання, проведення поточних діагностичних опитувань; застосування різноманітних коректних критеріїв, форм, методів, засобів контролю та оцінювання досягнень у навчанні; уточнення результатів навчання дорослих учнів, корекція та внесення необхідних змін [115].

Неформальна освіта, як наголошує М. Громкова [90, с. 71], є процесом, що передбачає змістове навчання, конкретним результатом якого є набуття певних навичок і формування особистісних та професійних компетентностей; отримання підсумкового документа є лише фактом закінченого освітнього процесу, часто не визнається державою, але цінується на реальному ринку праці. Окрім того, у неформальній освіті набувають більшого значення самоорганізація, самовизначення й вибір напрямів професійного розвитку.

Згідно з дослідженням С. Архиповою, до принципів організації та функціонування цілісної дидактичної системи безперервної освіти віднесено гуманізацію (орієнтація всіх підсистем на формування різнобічно й гармонійно розвинутої особистості); наступність (відображення на кожному рівні освіти перспективних вимог наступних її ланок і системи освіти в цілому); прогностичність (орієнтація навчально-виховних цілей системи освіти на актуальні та перспективні вимоги соціального замовлення і потреби, що розвиваються, й пізнавальні здібності самої особистості); варіативність (можливість досягнення цілей освіти в різних формах і режимах: часових і просторових); самостійність (автономність кожної підсистеми, що має на меті чіткість, діагностичність власних цілей і точність конкретизації інваріантів стосовно певного рівня освіти); здатність до самоорганізації й саморозвитку (виявляється в гнучкості та адаптивності навчально-виховних систем, у здатності перебудовуватись, переходити в новий режим функціонування залежно від обставин, що змінюються, а в разі необхідності – впливати на ці обставини, перетворювати їх [21]).

О. Самодумською запропоновано андрагогічні принципи підготовки професіоналів до діяльності в умовах неформальної освіти дорослих: гуманізму, прогностичності, науковості, наступності, системності, валідазації, самостійності, елективності, контекстності, комфортності [291, с. 216]. Вони враховують положення загальнопедагогічних принципів, водночас, не є тотожними, оскільки, як стверджує дослідниця, дорослим притаманні специфічні риси.

На основі методологічних засад гуманістичної парадигми особистісно орієнтованої освіти дорослих О. Кукуєвим додатково обґрунтовано принципи андрагогічного підходу: природо- відповідності (сукупність закономірностей природного розвитку особистості дорослого, зміцнення та підтримання його фізичного й психічного здоров'я); культуровідповідності (забезпечення викладання, навчання, виховання, самовиховання й самоорганізації особистості у контексті культури як середовища, в якому особистість зростає через загальнолюдські, загальнонаціональні й регіональні цінності); індивідуально-особистісний (врахування унікальності кожної особистості, її потреб в культурній ідентифікації в процесі розвитку та саморозвитку як вищому показнику ефективності освіти, орієнтація на створення умов для розвитку творчого потенціалу особистості); ціннісно-сміслова спрямованість (створення умов для набуття кожною особистістю сенсу своєї освіти, самоосвіти, сенсу життя, особистісних смислів [182, с. 20–22]).

На думку Л. Лук'янової, освіту дорослих у формальній чи неформальній формах, доцільно розглядати з урахуванням положень принципів, що є найбільш загальними в реалізації андрагогічної моделі. До них дослідниця відносить такі принципи єдності трьох середовищ (навчальне, професійне, соціальне); відкритості освітнього простору; синтезу трьох підходів до освіти; діяльності; постійної підтримки; професійної мотивації [200, с. 163–164].

У дослідженні Т. Сорочан обґрунтовано можливості застосування андрагогічного підходу до забезпечення розвитку професіоналізму дорослих, зокрема, педагогів на основі поєднання професійної культури та професійної самосвідомості, що дає можливість на високому рівні здійснювати професійну діяльність. За Т. Сорочан, професіоналізація передбачає формування професійної самосвідомості та професійної культури, які є основою професіоналізму [305].

Ґрунтуючись на аналізі психолого-педагогічних досліджень, Н. Черненко обґрунтувала педагогічні умови, що сприятимуть реалізації андрагогічного підходу до професійної підготовки кваліфікованих робітників, зокрема забезпечення мотивації

слухачів до формування професійно важливих якостей, що сприяє їх саморозвитку, самовихованню й самовдосконаленню; оптимізація навчального процесу: спрямування змісту дисциплін професійної підготовки на формування компонентів професійно важливих якостей, упровадження в навчально-виховний процес інноваційних методів і форм, що стимулюють активність слухачів до формування професійних особистісних якостей; орієнтація професійної підготовки кваліфікованих робітників на вимоги міжнародних стандартів щодо професійної компетентності як чинника формування конкуренто-спроможності на ринку праці; включення до навчального плану спецкурсу, який забезпечить формування органічної єдності психологічних, фахових знань слухачів про комплекс і сутність професійно важливих якостей, системність і цілісність яких посилена міжпредметною інтеграцією та координацією [328, с. 15].

Згідно з андрагогічним підходом розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти здійснюється в формі підвищення кваліфікації та самоосвіти в системах формальної, неформальної та інформальної освіти, з наданням можливостей індивідуального вибору навчальних програм, курсів, модулів, а також місця навчання. У цьому контексті важливе значення має створений на основі положень андрагогічного підходу авторський дистанційний навчальний курс «Правова культура педагога закладу професійної освіти» (обсягом 30 год.) [281, с. 35–104], запроваджений в міжкурсовий період підвищення їхньої кваліфікації (додаток Ж) [www.legal-self-education.ivet.edu.ua](http://www.legal-self-education.ivet.edu.ua). Метою цього курсу є вдосконалення правової освіченості педагогічних працівників закладів професійної освіти, оволодіння ними знаннями і вміннями моделювати та розв'язувати професійно-правові ситуації навчального й виховного характеру в освітньому процесі. Таким чином, результатом андрагогічного підходу до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є високий рівень їхньої підготовленості до професійно-педагогічної діяльності, пов'язаної з навчанням і вихованням молодого покоління кваліфікованих робітників.

Отже, методологія дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має ґрунтуватися на єдності положень системного, культурологічного, особистісно орієнтованого, аксіологічного, синергетичного, середовищного, андрагогічного, компетентнісного, діяльнісного, інформаційного, інтегративного, технологічного та ін. наукових підходів. Це складає важливу методологічну основу розроблення, визначення та обґрунтування принципів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

## **Висновки до другого розділу**

1. Розроблено авторську концепцію розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що ґрунтується на положеннях наукових теорій, провідних концептуальних ідеях, які розкривають проблеми: підготовки фахівців у закладах професійної освіти, гуманізації професійної освіти, особистісно-орієнтованої освіти, компетентнісного підходу в системі професійної освіти, підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти, формування правосвідомості в учнівській молоді.

Провідною ідеєю концепції є положення про те, що безперервний розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має бути зорієнтованим на специфіку їхньої професійно-педагогічної діяльності, зумовлену необхідністю організовувати і вступати в освітні правовідносини, виконувати функцію нормотворчості щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітні та професійні стандарти, освітні програми підготовки фахівців, навчальні плани тощо), оперувати правовими знаннями щодо освітньої сфери, забезпечувати особистий правовий захист та здійснювати правовий супровід професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах компетентнісно-орієнтованої професійної освіти.

Основними концептуальними напрямками розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної визначено такі: розвиток правової культури в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; розвиток правової культури в системі методичної роботи закладів професійної освіти; розвиток правової культури в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; правова самоосвіта педагогічних працівників (зокрема, Інтернет-самоосвіта); розвиток правової культури у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування.

2. У розділі доведено, що для забезпечення дієвих зрушень у рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідно розробити та реалізувати в узвичаєній освітній практиці систему, згідно з якою здійснюється цілеспрямоване керування процесом оволодіння викладачами, майстрами виробничого навчання та іншими педагогічними працівниками новітніми правовими знаннями, високим рівнем їхньої позитивної мотивації до професійно-педагогічної діяльності. З'ясовано, що загальнонауковими засадами розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є положення системного підходу, основні закони та закономірності педагогічного процесу, взаємозв'язку формування особистості з її професійною підготовкою, професійного розвитку. Це дало змогу з'ясувати істотні зв'язки між компонентами і елементами системи (методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, зміст, методи, форми, інноваційні технології розвитку правових знань, умінь, навичок, соціальної правосвідомості викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти).

3. Методологія дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ґрунтується на єдності положень наукових підходів: *системного* (забезпечує єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій розвитку правової культури); *культурологічного*



(спрямовується на засвоєння культуро-логічних теорій, концепцій, створення культурно-освітнього середовища); *особистісно орієнтованого* (сприяє розвитку педагога як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності); *аксіологічного* (забезпечує розвиток системи правових цінностей, морально-етичний характер взаємодії суб'єктів освітнього процесу); *синергетичного* (уможливлює позитивну мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення правових знань і вмінь педагогів, підвищити рівень професійно-правової адаптації учнівської молоді); *середовищного* (сприяє створенню освітньо-правового середовища в закладах професійної освіти); *андрагогічного* (уможливлює індивідуальний вибір навчальних програм, курсів, модулів професійно-правового розвитку); *компетентнісного* (націлений на вдосконалення професійно-правових знань, умінь, професійно важливих якостей); *діяльнісного* (сприяє професійно-правовому розвитку через різні види діяльності); *інформаційного* (забезпечує творчу взаємодію учасників освітнього процесу в різних формах комунікацій: соціальні мережі, навчально-методичні блоги, освітні електронні ресурси тощо); *інтегративного* (уможливлює наповнення правовим складником зміст розвитку правової культури); *технологічного* (дає змогу створити індивідуальну технологію свого подальшого професійно-правового саморозвитку).

## Список використаних джерел у другому розділі

1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации. Москва: ВЛАДОС, 1994. 336 с.
2. Абільтарова Е. Н. Професійна підготовка майбутніх інженерів-педагогів у галузі охорони праці з застосуванням комп'ютерних технологій навчання. *Проблеми інж.-пед. освіти*: зб. наук. пр. Харків, 2009. Вип. 24/25. С. 230–237.
3. Абульханова-Славская К. А. Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования. *Психологический журнал*. 1994. № 4. С. 39–55.
4. Аграновская Е. В. Правовая культура и обеспечение прав личности: монография. Москва: Наука, 1988. 142 с.
5. Акмеологический словарь / под общ. ред. А. А. Деркача. 2-е изд. Москва: Изд-во РАГС, 2005. 161 с.
6. Александров Г. Н., Иванкова Н. И., Тимошкина Н. В., Чшиева Т. Л. Педагогические системы, педагогические процессы и педагогические технологии в современном педагогическом знании. *Образовательные технологии и общество*.

2000. № 2. С. 134–149.

7. Алексеев Н. А. Личностно-ориентированное обучение в школе. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 332 с.

8. Алексеев П. В. История философии: учебник. Москва: Проспект, 2005. 240 с.

9. Алексеев П. В. Теория познания и диалектика. Москва: Высш. шк., 1991. 383 с.

10. Алексеев П. В. Философия: учебник. Москва: Изд-во «Захаров», 2001. 608 с.

11. Алексеев С. С. Теория права. Москва, 2011. 224 с.

12. Алексеев С. С. Право и правовая система. *Правоведение*. 1980. № 1. С. 59–60.

13. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике. Москва: Издательский Дом Шалвы Амонашвили, 1995. 496 с.

14. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2 т. / под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. Москва: Педагогика, 1980. Т. 1. 232 с.

15. Андерсон Дж. Когнитивная психология. СПб.: Питер, 2002. 496 с.

16. Андреев А. А. Педагогика высшей школы. Новый курс. Москва: Московский междунар. ин-т эконометрики, информатики, финансов и права, 2002. 264 с.

17. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1996. 565 с.

18. Анищенко В. А. Закономерности проектирования профессионально-педагогических систем. *Вестник Оренбургского государственного ун-та*. 2005. № 10, т. 1: Гуманитарные науки. С. 94–104.

19. Анохин П. К. Философские аспекты теории функциональных систем. Москва: Наука, 1978. 400 с.

20. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. Москва: Высшая шк., 1980. 367 с.

21. Архипова С. П. Основы андрагогіки: навч. посіб. Черкаси; Ужгород: Мистецька лінія, 2002. 184 с.

22. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. Москва: Просвещение, 1976. 159 с.

23. Афанасьев В. Г. Мир живого: системность, эволюция и управление. Москва: Изд-во полит. лит., 1986. 334 с.

24. Афанасьев В. Г. Моделирование как метод исследования социальных систем. *Системные исследования: ежегодник*. 1982. С. 29–30.

25. Афанасьев В. Г. Системность и общество. Москва: Политиздат, 1980. 308 с.

26. Бабанский Ю. К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе. Москва: Просвещение, 1985. 208 с.

27. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения. Москва: ВЛАДОС, 2002. 272 с.

28. Балинська О. М., Ященко В. А. Принципи діалектики та метафізики (формальної логіки) у праві. *Науковий вісник держ. ун-ту внутрішніх справ*. 2017.

№ 3. С. 259–268.

29. Балл Г. А. Теория учебных задач: психолого-педагогический аспект. Москва: Педагогика, 1990. 84 с.

30. Балюк Г. И. Взаимосвязь правовой культуры и социалистической демократии. Киев: Знание, 1984. 48 с.

31. Баранов П. П. Правосознание и правовое воспитание. *Общая теория права: курс лекций* / под ред. В. К. Бабаева. Нижний Новгород, 1993. С. 474–475.

32. Бачинин В. А. Энциклопедия философии и социологии права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 1081 с.

33. Безрукова В. С. Словарь нового педагогического мышления. Екатеринбург: Альтернативная педагогика, 1992. 89 с.

34. Белова Е. К. Основы систем и системный подход в образовании: конспект лекций. Харьков: УИПА, 2006. 52 с.

35. Беляева А. П. Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилищах. Москва: Высшая шк., 1991. 208 с.

36. Беляева А. П. Методология и теория профессиональной педагогики. СПб.: Институт профтехобразования РАО, 1999. 480 с.

37. Березінець І. На перехресті світоглядів: полеміка Г. Челпанова з О. Гілярвим. *Філософські обрії*. 2013. № 29. С. 91–99.

38. Беспалько В. П. О возможностях системного подхода в педагогике. *Советская педагогика*. 1990. № 7. С. 59–60.

39. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем). Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1977. 304 с.

40. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. Москва: Педагогика, 1989. 192 с.

41. Бех І. Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті. *Вища освіта України*. 2009. № 3, дод. 1: Темат. вип.: Педагогіка вищої школи: методологія, теорії, технології. С. 21–24.

42. Библер В. С. От наукоучения – к логике культуры: два философских введения в двадцать первый век. Москва: Политиздат, 1990. 413 с.

43. 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.

44. Блауберг И. В., Юдин Э. Г. Становление и сущность системного подхода. Москва: Наука, 1973. 271 с.

45. Боголюбов В. И. Инновационные технологии в педагогике. *Школьные технологии*. 2005. № 1. С. 39–58.

46. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психол. труды. Москва: Институт практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 2008. 612 с.

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

48. Бондаревская Е. В. Научно-теоретические основы личностно-ориентированного образования. *Личностно-ориентированный образовательный процесс: сущность, содержание, технологии*. Ростов-на-Дону: РГПУ, 1995. С. 5–22.

49. Бордовская Н. В. Педагогическая системология. Москва: Дрофа, 2009. 464 с.
50. Брушлинский А. В. Деятельность субъекта как единство теории и практики. *Психологический журнал*. 2000. Т. 21, № 6. С. 5–11.
51. Брюханова Н. О. Про діяльнісний підхід до формування змісту підготовки інженерно-педагогічних кадрів. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*: зб. наук. пр. / Українська інж.-пед. акад. Харків, 2007. № 17. С.148–162.
52. Бурмистров В. А. Место и роль правовой культуры в становлении правового государства. Симферополь: Таврида, 1996. 192 с.
53. Бушман І. О. Система освіти як засіб модернізації української культури: автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.10 / Інститут вищ. освіти АПН України. Київ, 2005. 18 с.
54. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2009. 46 с.
55. Васюк О. В. Теорія і методика формування професійної спрямованості майбутніх соціальних педагогів у вищих аграрних закладах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук:13.00.04 / Національний ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2015. 40 с.
56. Васьнович Г. Методологічні контексти педагогічної науки на сучасному етапі її розвитку. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 3. С. 9–30.
57. Вашуленко М. С., Собко В. О. Підготовка вчителя до формування мовно-мовленнєвої компетентності учнів початкових класів. *Наукові записки Вінниць. держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*. Вінниця, 2010. Вип. 30. С. 283–287.
58. Велигон В. Ф. Формирование правовой культуры предпринимательской деятельности у студентов экономических специальностей вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Магнитогорский гос. ун-т. Магнитогорск, 2003. 171 с.
59. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2009. 1736 с.
60. Величковский Б. М. Современная когнитивная психология. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1982. 336 с.
61. Вербицкий А. А., Ларионова О. Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции. Москва: Логос, 2013. 336 с.
62. Вертгеймер М. Продуктивное мышление / пер. с англ. под общ. ред. С. Ф. Горбова, В. П. Зинченко. Москва: Прогресс, 1987. 336 с.
63. Викторова Л. Г. О педагогических системах. Красноярск: Изд-во КГУ, 1989. 101 с.
64. Волощук І. С. Основи наукових досліджень. Педагогіка: навч. посіб. / Кафедра педагогіки Нац. аграр. ун-ту. Київ: Вид-во Нац. ун-ту ім. М. Драгоманова, 2006. 107 с.
65. Выготский Л. С. Мышление и речь. Москва: Лабиринт, 2001. 368 с.
66. Выготский Л. С. Психология развития человека. Москва: Эксмо, 2005. 1136 с. (Библиотека всемирной психологии).

67. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под. ред. В. В. Давыдова. Москва: Педагогика, 1991. 479 с.
68. Выготский Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте. Москва: Просвещение, 1991. 93 с.
69. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г. Сковороди. Харків, 2006. 46 с.
70. Галин А. Л. Психологические особенности творческого поведения. Новосибирск: Новосибирский гос. ун-т, 2001. 231 с.
71. Гальперин П. Я. Введение в психологию. Москва: Университет, 1999. 332 с.
72. Ганзенко О. О. Формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави Україна: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2003. 16 с.
73. Герасимчук О. Л. Формування екологічної компетентності майбутніх гірничих інженерів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир, 2015. 22 с.
74. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века: в поисках практико-ориентированных образовательных концепций. Москва: Совершенство, 1998. 605 с.
75. Глузман А. В. Профессионально-педагогическая подготовка студентов университета: теория и практика исследования. Киев: Поиск, 1998. 256 с.
76. Годун Н. Ю. Правова культура: дефініція поняття. *Наше право*. 2015. № 1. С. 11–15.
77. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30.
78. Головкин Н. І. Правова педагогіка: навч. посіб. Київ: МАУП, 2007. 248 с.
79. Голосніченко І. Правосвідомість і правова культура у розбудові Української держави. *Право України*. 2005. № 4. С. 24–25.
80. Гонтаровська Н. Б. Теоретичні і методичні засади створення освітнього середовища як фактору розвитку особистості школяра: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Інститут проблем виховання НАПН України. Київ, 2012. 474 с.
81. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 376 с.
82. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: методичні поради молодим науковцям. Київ; Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с.
83. Гончаренко С. У. Педагогічні закони, закономірності, принципи. Сучасне тлумачення. Рівне: Волинські обереги, 2012. 192 с.
84. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник / 2-ге вид., допов. й вип. Рівне: Волинські обереги, 2011. 519 с.
85. Гончаренко С. У., Козловська І. М. Теоретичні основи дидактичної інтеграції у професійній середній школі. *Педагогіка і психологія*. 1997. № 2. С. 9–18.

86. Гриньова В. М. Аксіологічний підхід до проблеми педагогічної культури майбутнього вчителя. *Шлях освіти*, 2002. С. 2–6.
87. Гриньова Я. Г. Формування правової культури майбутніх фахівців транспортної галузі у процесі вивчення правових дисциплін: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2010. 284 с.
88. Грицай Н. Б. Структурні компоненти системи методичної підготовки майбутніх учителів біології. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. № III(21), Issue: 43. Pp. 21–24.
89. Грітченко А. Г. Викладач у системі професійної підготовки майбутнього вчителя технологічної освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*: зб. наук. пр. / Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань, 2012. Вип. 5. С. 100–106.
90. Громкова М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учебное пособ. для системы доп. проф. образования и высших учебных заведений по пед. специальностям. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 496 с.
91. Гулевич О. А. Структура правосознания и поведение в правовой сфере. *Психологические исследования*: електр. журн. 2009. № 5(7). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/225-gulevich7.html> (дата звернення: 02.03.2020).
92. Гулин К. С. Педагогическая система и ее виды. *Концепт*: електр. журн. 2015. Т. 28. С. 291–295. URL: <https://e-koncept.ru/2015/95469.htm> (дата звернення: 03.02.2020).
93. Гуржій А. М., Овчарук О. В. Дискусійні аспекти інформаційно-комунікаційної компетентності: міжнародні підходи та українські перспективи. *Інформаційні технології в освіті*. 2013. № 15. С. 38–40.
94. Данильян О. Г. Особливості правосвідомості та правової культури у транзитивних умовах. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні*: монографія / Л. М. Герасіна, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін.; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2009. С. 186–211.
95. 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.
96. Данильян О. Г. Тоталітарна правосвідомість і правова культура та їх характерні ознаки. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні*: монографія / Л. М. Герасіна, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін.; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2009. С. 170–185.
97. Дистервег А. О. О природосообразности и культуросообразности в обучении. *Народное образование*. 1998. №7/8. С. 193–197.
98. Дитрих Я. Проектирование и конструирование: системный подход. Москва: Мир, 1981. 456 с.
99. Діденко О. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників у ринкових умовах. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4. С. 9–12.

100. Доронина Ю. Ю. Формирование правовой культуры студентов вузов экономического профиля: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Институт общего образования. Москва, 2004. 143 с.
101. Дьоміна О. С. Формування правової культури студентської молоді в умовах сучасного суспільства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2007. 33 с.
102. Евсюков Н. А. Философия техники в исторической ретроспективе. *Вестник МГТУ*. 2008. Т. 11, № 4. С. 602–608.
103. *Энциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
104. Еремина Л. И., Нагорнова А. Ю., Нагорнов Ю. С. Технологии креативного развития студентов технических специальностей. *Фундаментальные исследования*. 2013. № 1. С. 78–81.
105. Ермакова Л. А. Интегративный подход к обучению: прошлое и настоящее. *Современная педагогика*. 2016. № 7. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2016/07/5815> (дата звернення: 08.02.2019).
106. Жуков Г. Н., Матросов П. Г. *Общая и профессиональная педагогика*: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2013. 448 с.
107. Загвязинский В. И. *Теория обучения: современная интерпретация*. Москва: Академия, 2001. 192 с.
108. Загвязинский В. И. *Методология и методика дидактического исследования*. Москва: Педагогика, 1982. 160 с.
109. Зеер Э. Ф., Мешкова И. В. Образовательная среда колледжа как фактор формирования развивающего профессионально-образовательного пространства студентов. *Мир психологии*. 2008. № 2. С. 205–211.
110. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. *Модернизация профессионального образования: компетентностный подход*: учеб. пособие. Москва: Московский психол.-пед. ин-т, 2005. 216 с.
111. Зеер Э. Ф. *Личностно-развивающие технологии начального профессионального образования: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений*. Москва: Академия, 2010. 176 с.
112. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня*. 2003. № 5. С. 34–42.
113. Зимняя И. А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект). *Проблемы качества образования: материалы XIV Всероссийского совещания*. Москва, 2004. Кн. 2. С. 6–12.
114. Зінченко В. П., Абакумова В. І. Формування профорієнтологічної компетентності майбутніх учителів історії в процесі професійної підготовки. *Вісник Черкаського ун-ту. Серія: Педагогічні науки*. 2016. № 10. С. 55–67.
115. Змеёв С. И. *Технология обучения взрослых: учеб. пособие*. Москва: Академия, 2002. 128 с.
116. Зыгмантович С. В. Компетентностный подход к профессиональной подготовке будущих библиотекарей. URL: <http://gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/31.pdf> (дата звернення: 29.05.2017).

117. Зязюн І. А. Універсальність та інтегративність культури в освітньому просторі інформаційного суспільства. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/3357/1/зязюн3.pdf> (дата звернення: 02.03.2020).

118. Иванов М. С. Педагогическое обеспечение реализации деятельностного подхода к подготовке компетентных агроинженеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Якутский гос. ун-т им. М. К. Аммосова. Якутск, 2010. 21 с.

119. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.

120. История философии: учебник для вузов / под ред. В. В. Васильева, А. А. Кротова, Д. В. Бугая. Москва: Академический проект, 2005. 680 с.

121. Ігнатюк О. А. Теоретичні і методичні основи підготовки майбутнього інженера до професійного самовдосконалення в умовах технічного університету: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2010. 43 с.

122. Юнова О. М. Системний та синергетичний підходи у педагогічних дослідженнях: навч. посіб. Харків: ХНПУ ім. Г. Сковороди, 2011. 50 с.

123. Кабанець М. М. Педагогічні умови формування у майбутніх інженерів потреби у творчій самореалізації: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 20 с.

124. Кабусь Н. Д. Методологічні засади підготовки майбутніх соціальних педагогів до сталого розвитку соціальних груп. *Основи сучасної педагогіки*. Херсон: Вищемірський В. С., 2016. С. 353–428.

125. Каган М. С. Система и структура. *Системные исследования*: ежегодник. Москва: Наука, 1983. С. 86–106.

126. Каган М. С. Культура как предмет научного познания, философского осмысления и художественного самосознания. *Философия и методология познания*: учебник / под общ. и науч. ред. В. Л. Обухова, Ю. Н. Солонина, В. П. Сальникова и др. СПб.: Фонд поддержки науки и образования в области правоохранит. деятельности «Университет», 2003. С. 81–96.

127. Казакевич В. М. Информационный подход к методам обучения. *Педагогика*. 1998. № 6. С. 43–47.

128. Калиновський Ю. Ю. Правосвідомість і правова культура як об'єкти філософсько-правового дискурсу (концептуальний вимір). *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні*: монографія / Л. М. Герасіна, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін.; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2009. С. 10–29.

129. Калиновський Ю. Ю. Типології правосвідомості та правової культури: сутнісний і компаративний аналіз. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні*: монографія / Л. М. Герасіна, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін.; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2009. С. 30–46.

130. Калошина И. П. Психология творческой деятельности. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 413 с.

131. Каменев А. Ф. Технические системы: закономерности развития. Ленинград: Машиностроение, 1985. 216 с.



132. Карпов А. В. Психологический анализ трудовой деятельности. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1988. 76 с.
133. Кассина Р. А. Инновационная среда образовательного учреждения как интегральное средство профессионального развития учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Волжский гос. инж.-пед. ун-т. Нижний Новгород, 2006. 22 с.
134. Касярум С. О. Формування природничо-наукової компетенції у майбутніх фахівців інженерного профілю: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. Черкаси, 2010. 21 с.
135. Качалов А. В. Деятельностный подход как теоретико-методологическая стратегия формирования творческой самостоятельности студентов вуза. *Современные исследования социальных проблем*: электр. науч. журн. 2014. № 2 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnostnyy-podhod-kak-teoretiko-metodologicheskaya-strategiya-formirovaniya-tvorcheskoy-samostoyatelnosti-studentov-vuza> (дата звернення: 06.03.2020).
136. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала: монография. Москва: ПЕР СЭ, 2006. 688 с.
137. Кепша Я. С. Теоретико-методичні основи формування конструктивно-технічної компетентності учнів основної школи в умовах позашкільних навчальних закладів: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Ін-т педагогіки НАПН України. Київ, 2011. 40 с.
138. Кистяковский Б. А. Философия и социология права. Москва: РХГИ, 2013. 512 с.
139. 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.
140. Климов Е. А. Педагогический труд: психологические составляющие: учеб. пособие. Москва: Академия, 2004. 240 с.
141. Клімова Г. П. Основні теоретико-методологічні підходи до аналізу поняття «правова культура». *Вісник Національної юрид. академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2010. № 6. С. 70–77.
142. Клімова Г. П. 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 / Л. М. Герасіна, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін.; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2009. С. 307–324.
143. Клімова Г. П. Про типологію правової культури. *Вісник Національної юрид. академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2012. № 2 (12). С. 111–119.
144. Клімова Г. П. Структура та функції правової культури. *Вісник Національної юрид. академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2011. Вип. 11. С. 292–298.
145. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельность. Москва: Наука, 1988. 192 с.

146. Коваленко Д. В. Професійно-правова компетентність інженера-педагога як мета професійно-правової підготовки майбутнього фахівця. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 33. С. 194–202.

147. Коваленко Н. Ю. Формування правосвідомості і правової культури студентів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2009. 19 с.

148. Коваленко О. Е., Коваленко Д. В., Брюханова Н. О., Мельниченко О. О. Сучасний підхід до визначення та формування основних складових освітньої програми підготовки фахівців за спеціальністю 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2017. № 56/57. С. 6–18.

149. Ковальчук В. І. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів у післядипломній освіті: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2014. 40 с.

150. Козловська І. М. Теоретичні та методичні основи інтеграції знань учнів професійно-технічної школи: монографія / за ред. С. У. Гончаренка. Львів: Світ, 1999. 302 с.

151. Козюбра М. Методологія правознавства і методологія права: співвідношення понять та їх особливості. *Право України*. 2014. № 1. С. 22–32.

152. Козяр М. М., Козловська І. М. Науково-педагогічний словник. Львів: СПОЛОМ, 2011. 216 с.

153. Кокорева Л. В., Перевозчикова О. Л., Ющенко Е. Л. Диалоговые системы и представление знаний. Київ: Наукова думка, 1993. 448 с.

154. Комарова О. Ю. Правовая культура как объективная необходимость формирования правового сознания человека в условиях становления гражданского общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.05. Ярославль, 1998. 268 с.

155. 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.

156. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики: монографія / Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О. Я. Савченко та ін.; за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. 112 с.

157. Конституція України. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 15.04.2020).

158. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: схвалено розпорядженням Каб. Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.04.2020).

159. Коренева І. М. Концепція підготовки майбутніх вчителів біології до реалізації функцій освіти для сталого розвитку. *Збірник наукових праць Херсонського держ. ун-ту. Педагогічні науки*. 2018. Вип. 82, т. 2. С. 148–153.

160. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ: Радянська шк., 1989. 608 с.

161. Котов Н. И., Котова В. В. Объект, цель и предмет педагогических исследований и их соотношения. *Известия Института инженерной физики*. 2014. Т. 4, № 34. С. 99–103.

162. Кошук О. Б. Методологічні засади дослідження проблеми формування професійної компетентності майбутніх інженерів з механізації сільськогосподарського виробництва. *Наукові записки Тернопільського нац. пед. ун-ту ім. Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2017. № 3. С. 98–106.

163. Кошук О. Б. Формування професійної компетентності майбутніх інженерів з механізації сільського господарства: концептуальний аспект. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.* 2017. Вип. 14. С. 51–61.

164. Краевский В. В. Методологические основы построения содержания общего среднего образования и ее основные проблемы. *Теоретические основы содержания общего среднего образования: сб. науч. тр.* Москва, 1983. С. 40–59.

165. Краевский В. В. Общие основы педагогики: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2037. 256 с.

166. Краевский В. В., Хуторской А. В. Основы обучения. Дидактика и методика: учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2007. 352 с.

167. Красавчиков О. А. Основные черты и значение правовой культуры. *Советское государство и право*. 1968. № 6. С. 17.

168. Кремень В. Педагогічна синергетика: понятійно-категоріальний синтез. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 3. С. 3–19.

169. Кривцова І. С. Методологічна роль синергетики у порівняльно-правовому пізнанні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національний ун-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2008. 22 с.

170. Кручек В. А. Формування комунікативних вмінь студентів вищих аграрних навчальних закладів освіти в процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. / Національний аграр. ун-т. Київ, 2003. 576 с.

171. Крылова Н. Б. Культурология образования. Москва: Народное образование, 2000. 272 с.

172. Кугай Н. В., Сухойваненко Л. Ф. Методологічні знання та міжпредметні зв'язки. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2014. II(16), Is. 33. С. 49–52.

173. Кудрявцева Е. И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций. *Актуальные проблемы государственного и муниципального управления*. 2012. №1. С. 166–177.

174. Кузікова С. Б. Психологія саморозвитку: навч. посіб. / Сумський держ.

пед. ун-т ім. А. С. Макаренка. Суми: МакДен, 2011. 149 с.

175. Кузнецова А. Г. Развитие системного подхода в отечественной педагогике конца 60-х–80-х годов XX века: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Хабаровский гос. пед. ун-т. Хабаровск, 2000. 45 с.

176. Кузнецова А. Г. Развитие методологии системного подхода в отечественной педагогике: монография. Хабаровск: Изд-во ХК ИППК ПК, 2001. 152 с.

177. Кузнецов Ю. М., Скляр Р. А. Прогнозування розвитку технічних систем. Київ: ЗМОК, 2004. 323 с.

178. Кузьмин В. П. Гносеологические проблемы системного знания. Москва: Знание, 1983. 64 с.

179. Кузьмина Н. В. Понятие «педагогическая система» и критерии ее оценки. *Методы системного педагогического исследования*. Ленинград: Знание, 1980. С. 16–17.

180. Кузьмина Н. В. Понятие «педагогической системы» и критерии ее оценки. *Методы системного педагогического исследования* / под. ред. Н. В. Кузьминой. 2-е изд. Москва: Народное образование, 2002. С. 7–52.

181. Кузьмінський А. І. Деякі аспекти впровадження і використання передового педагогічного досвіду в університеті. *Науковий вісник Миколаївського нац. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки*. 2017. № 4. С. 275–280.

182. Кукуев А. И. Андрагогический подход в педагогике: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Южный федеральный ун-т. Ростов-на-Дону, 2010. 55 с.

183. Курило В. С. Якість освіти в Україні: постановка проблеми та шляхи її вирішення. *Освіта та педагогічна наука*. 2013. № 2. С. 22–25.

184. Курок В. П. Міждисциплінарна інтеграція знань у педагогічних системах. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ*. 2015. Вип. 1. С. 82–89.

185. Курок В. Формування громадянськості фахівців у процесі підготовки в закладі вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2018. № 1. С. 234–245.

186. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике. Таллин: Валгус, 1980. 334 с.

187. Лазарев М. І. Полісистемне моделювання змісту технологій навчання загальноінженерних дисциплін: монографія. Харків: Вид-во НФаУ, 2003. 356 с.

188. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании. *Школьные технологии*. 2005. № 5. С. 3–13.

189. Леонтьев А. Н. Деятельность и личность. *Психология личности: хрестоматия*. Самара: БАХРАХ, 1999. Т.2. С. 165–196.

190. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. 304 с.

191. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения. Москва: Педагогика, 1981. 185 с.

192. Лесков Л. В. Наука как самоорганизующаяся система. *Общественные науки и современность*. 2003. № 4. С. 147–158.

193. Лещук С. О. Навчально-інформаційне середовище як засіб активізації пізнавальної діяльності учнів старшої школи у процесі навчання інформатики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2006. 225 с.

194. Лодатко Е. А., Денисова О. П. Моделирование педагогических процессов и систем: монография. Москва: МГУПП, 2011. 240 с

195. Лодатко Є. О. Моделювання педагогічних систем і процесів: монографія. Слов'янськ: СДПУ, 2010. 148 с.

196. Лузан П. Реалізація компетентнісного підходу в професійній освіті: технологічний аспект. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. Київ, 2012. Вип. 4. С. 5–12.

197. Лузан П. Г. Теоретичні і методичні основи формування навчально-пізнавальної активності студентів у вищих аграрних закладах освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний аграр. ун-т. Київ, 2004. 505 с.

198. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Методологія та організація науково-педагогічних досліджень: підруч. Київ: Компринт, 2016. 491 с.

199. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Основи науково-педагогічних досліджень: навч. посіб. / 3-те вид, доп. Київ: НАКККІМ, 2011. 314 с.

200. Лук'янова Л. Б. Підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими: теоретичний і методичний аспекти: монографія. Київ: ІПОД НАПН України, 2016. 265 с.

201. Лукаш О. Л. Формування правової культури студентів у трансформаційному суспільстві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2011. 19 с.

202. Лукашева Е. А. О воспитании правосознания и правовой культуры. *Советское государство и право*. 1962. № 7. С. 35–46.

203. Луценко Г. В. Формування професійної компетентності майбутніх учителів фізики і математики як основа успішного професійного зростання. *Збірник наукових праць Нац. академії Держ. прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*. 2017. № 4. С. 244–251.

204. 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.

205. Макаренко Л. О. Теоретико-методологічні аспекти пізнання та формування правової культури: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2019. 441 с.

206. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. / вид. 3-тє, перероб. та доп. Київ: Центр учбов. літ., 2008. 272 с.

207. Максименко С. Д., Сердюк Л. З. Психологічна основа самореалізації особистості: структура і функція. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. / Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. URL:

<http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/3.pdf> (дата звернення: 16.04.2020).

208. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навч. посіб. Київ: МАУПІ, 2000. 256 с.

209. 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.) / редкол.: Ю. П. Битяк та ін. Харків, 2010. С. 7–9.

210. Мануйлов Ю. С. Средовый подход в воспитании / 2-е изд., переработ. Нижний Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2002. 157 с.

211. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. *Соціалізація особистості*: зб. наук. пр. / Національний пед. ун-т ім. М. Драгоманова. Київ, 2000. Вип. 2. С. 153–161.

212. Манько В. М. Методологічні аспекти розробки моделі інженера-механіка сільськогосподарського виробництва. *Науковий вісник Нац. аграрного ун-ту*. Київ, 2000. Вип. 30. С. 24–32.

213. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя. *Советская педагогика*. 1990. № 8. С. 82–88.

214. Маркова С. М. Закономерности педагогического проектирования в условиях профессионального образования. *Теория и практика общественного развития*. 2014. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonomernosti-pedagogicheskogo-proektirovaniya-v-usloviyah-professionalnogo-obrazovaniya> (дата звернення: 20.04.2020).

215. Марцева Л. А. Интегративный подход как освітня перспектива підготовки компетентних фахівців. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. пр. Київ; Вінниця: Планер, 2013. Вип. 36. С. 128–132.

216. Матвеева Л. Г. Транзитивність у правовій сфері: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2015. 328 с.

217. Махмутов М. И. Организация проблемного обучения. Москва: Педагогика, 1997. 240 с.

218. Мельник В. П. Філософія. Наука. Техніка: методолого-світоглядний аналіз: монографія / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. Львів: Вид-во ЛНУ ім. І. Франка, 2010. 589 с.

219. Мельничук І. М. Філософсько-методологічні засади професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічних професій. *Медична освіта*. 2012. № 3. С. 55–60.

220. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2004. 320 с.

221. Михайлова Л. И. Социология культуры: учеб. пособие / 3-е изд., доп. Москва: Дашков и Ко, 2014. 344 с.

222. Мищенко В. В. Формирование правовой культуры специалиста в учреждениях высшего технического образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Курский гос. пед. ун-т. Курск, 2012. 284 с.

223. Міхайліна Т. Правосвідомість у правовій системі: кібернетичний та синергетичний аспекти. *Теорія держави і права*, 2019. № 8. С. 150–155.
224. Морєва Н. А. Основы педагогического мастерства: учеб. пособие для вузов. Москва: Просвещение, 2006. 320 с.
225. Нагаєв В. М. Теоретичні та методичні основи управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Луганський. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2010. 44 с.
226. Національна доктрина розвитку освіти: затверджено Указом Президента України від 17.04.2002 № 347/2002. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 20.04.2020).
227. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/%20344/2013#Text> (дата звернення: 20.04.2020).
228. Нерсесянц В. С. Философия права. Москва: Норма, 2013. 652 с.
229. Никитин А. Ф. Что такое правовая культура. Москва: Просвещение, 1988. 109 с.
230. Никитина Н. Н., Железнякова О. М., Петухов М. А. Основы профессионально-педагогической деятельности: учебн. пособие. Москва: Мастерство, 2002. 288 с.
231. Никишина И. В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе: использование интерактивных форм и методов в процессе обучения учащихся и педагогов / 2-е изд., стереотип. Волгоград: Учитель, 2008. 91 с.
232. Николаева Л. Н. Формирование правовой культуры студентов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Смоленский гуманитар. ун-т. Смоленск, 2005. 219 с.
233. Ничкало Н. Г. Безперервній професійній освіті – педагогічні кадри нової генерації. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*: зб. наук. пр. / Українська інж.-пед. акад. Харків, 2005. № 10. С. 21–32.
234. Ничкало Н. Г. Професійне навчання на виробництві як складова системи безперервної освіти. *Професійне навчання на виробництві*: зб. наук. пр. / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. Київ, 2006. С. 6–12.
235. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология: словарь системы основных понятий. Москва: Либроком, 2013. 208 с.
236. Новоселов С. А. Развитие технического творчества в учреждении профессионального образования: системный подход. Екатеринбург: УГПДУ, 1997. 371 с.
237. Оборотов Ю. М. Динаміка правової культури. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. 1998–1999. Вип. 6/7. С. 83–88.
238. Оборотов Ю. М. Традиції та новації у правовому розвитку: монографія. Одеса: Юридична літ., 2001. 38 с.
239. Овчинников А. И. Правовое мышление: теоретико-методологический анализ. Ростов-на-Дону, 2003. 509 с.

240. Овчиннікова А. П. Феноменологія правової культури: філософсько-правове дослідження: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Національний ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2016. 20 с.
241. 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.
242. Орлова О. О. Сутність правового мислення. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту*. 2013. С. 88–90.
243. Осика І. В. Правова культура у формуванні правової, соціальної держави: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Інститут законодавства Верхов. Ради України. Київ, 2004. 20 с.
244. Осоловская И. М. Дидактика: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2006. 240 с.
245. Основы психологии: підруч. / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця / 2-ге вид., стереотип. Київ: Либідь, 1996. 632 с.
246. Отич О. М. Методологічні принципи наукового дослідження. *Вісник Чернігівського держ. пед. ун-ту. Серія: Педагогічні науки*: зб. наук. пр. Чернігів, 2010. Вип. 76. С. 41–43.
247. П'ятницька-Позднякова І. С. Основы научных исследований у вищій школі: навч. посіб. Київ: Знання, 2003. 116 с.
248. Пак М. Методика преподавания химии в ПТУ: интегративный подход в обучении: учеб. пособие к спецкурсу. Ленинград: ЛГПИ им. А. И. Герцена, 1990. 112 с.
249. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков и др.; под ред. В. А. Слостенина. Москва: Академия, 2004. 368 с.
250. Педагогические технологии: вопросы теории и практики внедрения: справочник для студентов; авт.-сост. А. В. Винева; под ред. А. И. Стеценко. Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. 253 с.
251. Педагогический словарь: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др.; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. Москва: Академия, 2008. 252 с.
252. Педагогічна Конституція Європи. URL: <http://iscs-journal.npu.edu.ua/article/download/74119/69552> (дата звернення: 21.04.2020).
253. Петров А. Основные концепты компетентностного подхода как методологической категории. *Alma mater*. 2005. №2. С. 54–58.
254. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології. Київ: Слово, 2004. 616 с.
255. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий: учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования / 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Высшая шк., 1984. 174 с.
256. Подласый И. П. Педагогика. Москва: ВЛАДОС, 1999. 251 с.
257. Подласый И. П. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов: учеб. пособие для студентов вузов. Москва: ВЛАДОС, 2001. 368 с.



258. Подольська С. А., Парафійник Н. І. Філософія: підручник. Харків: Основа, 1997. 592 с.
259. Пономарев Я. А. Психологія творчості. Москва: Наука, 1976. 302 с.
260. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: затвердження постановою Каб. Міністрів України від 21.08.2019 № 800. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.04.2020).
261. Правова культура – основа державотворення в Україні / за ред. В. В. Костицького. Ірпінь: Національна академія ДПІС, 2005. Вип. 1. 298 с.
262. Пригодій М. А. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів технологій до профільного навчання учнів загальноосвітніх навчальних закладів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Інститут вищої освіти НАПН України. Київ, 2011. 520 с.
263. Про вищу освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 25.01.2020).
264. Про Національну програму правової освіти населення: Указ Президента України № 992/2001 від 18.10.2001. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992/2001#Text> (дата звернення: 19.03.2020)..
265. Про освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 25.01.2019).
266. Про професійний розвиток: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення 25.01.2020).
267. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.01.2020).
268. Про цілі сталого розвитку України до 2030 року: Указ Президента України №722/2019. *Президент України* / Володимир Зеленський: офіц. інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 25.03.2020).
269. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по пед. специальностям и направлениям / 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. 904 с.
270. Прошкін В. В. Педагогічна система як предмет наукового дослідження. *Безперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2015. Вип. 4. С. 7–12.
271. Просянєнкова Л. А. Организация методической подготовки будущего учителя физики на основе компетентностного и деятельностного подходов. *Вестник Нижегородского ун-та им. Н. И. Лобачевского*. 2009. № 4. С. 11–17.

272. Психология подготовки специалистов для современного производства / под ред. А. И. Подольского. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 187 с.
273. Психология труда / под ред. А. В. Карпова. Москва: ВЛАДОС, 2003. 352 с.
274. Психология XXI века / под ред. В. Н. Дружинина. Москва: ПЕР СЭ, 2003. 863 с.
275. Психология: учебник для техн. вузов / под ред. В. Н. Дружинина. СПб.: Питер, 2000. 608 с.
276. Психологічне дослідження творчих перцептивних процесів на різних вікових рівнях: монографія / В. О. Моляко, І. М. Біла, Н. А. Ваганова та ін.; за ред. В. О. Моляко. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 210 с.
277. Рабінович П. М., Бачинський Т. В. Формування основ правового світогляду, правової свідомості та правової культури шкільної молоді (теоретико-й 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.
278. Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти. *Професійно-технічна освіта*. 2012. № 3. С. 8–10.
279. Радкевич В. О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: УкрІНТЕІ, 2010. 424 с.
280. Радкевич О. П. Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Професійна педагогіка*. 2020. Вип. 1(20). С. 56–63. doi: 10.32835/2707-3092.2020.20.56-63.
281. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: метод. рек. Житомир: Полісся, 2020. 144 с.
282. Романцов М. Г., Мельникова И. Ю. Новые педагогические парадигмы. Москва: Академия естествознания, 2012. 147 с.
283. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. URL: <http://www.psylib.org.ua/books/rubin01/index.htm> (дата звернення: 18.03.2020).
284. Рудакова И. А. Дидактика. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. 256 с.
285. Рудишин С. Д. Системний підхід до вищої освіти в Україні: освіченість, компетентність, національні цінності. *Педагогіка і психологія*. 2013. № 3. С. 69–75.
286. Рузавин Г. И. Методология научного исследования. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. 317 с.
287. Рябченко В. І. Вища школа України в загально цивілізаційному контексті: соціально-філософський аналіз з позицій компетентнісного підходу: монографія. Київ: Фітосоціоцентр, 2015. 674 с.
288. Савченко О. В. Компетентність особистості на когнітивному рівні. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 25. С. 413–427.
289. Садовский В. Н. Основание общей теории систем. Москва: Наука, 1974. 280 с.

290. Сальников В. П. Правовая культура: теоретико-методологический аспект: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Ленинградский гос. ун-т. Москва, 2011. 402 с.
291. Самодумська О. Л. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до навчання дорослих в умовах неформальної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Класичний приватний ун-т. Запоріжжя, 2020. 687 с.
292. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий: в 2 т. Москва: НИИ школьных технологий. 2006. Т. 1. С. 816.
293. Семитко А. П. Правовая культура. Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. Москва: Норма, 1997. 432 с.
294. Сербин Р. А. Правовая культура – важный фактор розбудови правової держави: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Національна акад. внутр. справ України. Київ, 2003. 185 с.
295. Сидоренко В. К., Дмитренко П. В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. Київ: РННЦ «ДІНІТ», 2000. 259 с.
296. Сисоева С. О. Педагогічні технології у безперервній професійній освіті: монографія. Київ: ВПО, 2001. 502 с.
297. Сичивица О. М. Сложные формы интеграции науки. Москва: Высшая школа, 1983. 420 с.
298. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підруч. / 3-тє вид. Київ: Алерта, 2012. 524 с.
299. Скуріхін С. М. Статусна та компетентна правова культура військово-службовців Збройних Сил України: монографія / за ред. Ю. М. Оборотова. Одеса: Фенікс, 2011. 212 с.
300. Сластенин В. А., Подымова Л. С. Педагогика: инновационная деятельность. Москва: Магистр, 1997. 224 с.
301. Сливка С. С. Професійна культура юриста (теоретико-методологічний аспект). Львів: Світ, 2000. 336 с.
302. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2003. 304 с.
303. Современный философский словарь / под ред. В. Е. Кемерова. Москва: Одиссей, 1996. 608 с.
304. Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу. Харків: Тимченко А. М., 2005. 288 с.
305. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Луганський нац. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2005. 249 с.
306. Соціально-психологічний словник / авт.-уклад.: В. М. Галицький, О. В. Мельник, В. В. Синявський. Київ: Вітус, 2004. 250 с.
307. Степанов Е. Н. Личностно-ориентированный подход в работе педагога: разработка и использование / под ред. Е. Н. Степанова. Москва: Сфера, 2003. 128 с.
308. Субетто А. И. Системологические основы образовательных систем.

Москва: Знание, 1994. 321 с.

309. Сулима И. И. Средовой поход как методология научно-педагогического исследования. *Alma mater. Вестник высшей школы*. 2010. № 7. С. 36–39.

310. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: підруч. для науковця. Київ: Навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. 302 с.

311. Татур Ю. Г. Высшее образование: методология и опыт проектирования: учеб. пособие. Москва: Университетская кн.; Логос. 252 с.

312. Тихомиров Ю. А. Правовая сфера общества и правовая система. *Журнал российского права*. 1998. № 4/5. С. 8–9.

313. Тихомиров Ю. А. Правовое регулирование: теория и практика. Москва: Формула права, 2010. 400 с.

314. Тодыка Ю. Н. Конституционные основы формирования правовой культуры граждан: монография. Харьков: Райдер, 2001. 160 с.

315. Тюхтин В. С. Системно-структурный подход и специфика философского знания. *Вопросы философии*. 1968. № 11. С. 48.

316. Уемов А. И. Системный подход и общая теория систем. Москва: Мысль, 1978. 272 с.

317. Урсул А. Д. Информация: методологические аспекты. Москва: Наука, 1971. 296 с.

318. Философия XX века / В. И. Добрынина, В. С. Грехнев, В. В. Добрынин и др. Москва: Знание, 1997. 288 с.

319. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева и др. Москва: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.

320. Философский энциклопедический словарь / редкол.: С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. 2-е изд. М.: Советская энциклопедия, 1989. 815 с.

321. Філософія права: підруч. / О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань, С. І. Максимов та ін.; за ред. О. Г. Данильяна. Харків: Право, 2009. 208 с.

322. Філософія: підруч. / О. П. Сидоренко та ін.; за ред. О. П. Сидоренко. Київ: Знання, 2009. 891 с.

323. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук та ін.; Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди НАНУ. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

324. Фрицок В. А. Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2017. 42 с.

325. Хакен Г. Синергетика / пер. с англ. Емельянова В. И. Москва: Мир, 1980. 388 с.

326. Хатунцева С. М. Теоретичні і методичні засади формування у майбутніх учителів готовності до самовдосконалення у процесі індивідуалізації професійної підготовки: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Класичний приват. ун-т. Київ, 2018. 561 с.

327. Хуторской А. В. Практикум по дидактике и методикам обучения. СПб.: Питер, 2004. 541 с.

328. Черненко Н. І. Педагогічні умови реалізації андрагогічного підходу у професійній підготовці робітників морського транспорту: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Херсонський держ. ун-т. Херсон, 2016. 20 с.

329. Чернилевский Д. В. Учебный мастер и креативная технология. *Профессиональное образование*. 2001. № 5. С. 10–11.

330. Черновський О., Семенюк О. Культура правового мислення – складова частина професії юриста. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 132–230.

331. Шабанова Ю. О. Системний підхід у вищій школі: підруч. для студентів магістратури. Донецьк: НГУ, 2014. 120 с.

332. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва: Наука, 1982. 185 с.

333. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. Москва: Логос, 1996. 320 с.

334. Шарапов О. Д., Дербенцев В. Д., Семьонов Д. Є. Системний аналіз: навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 154 с.

335. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: підруч. / 5-те вид., стереотип. Київ: Знання, 2006. 307 с.

336. 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. Корещького НАН України. Київ: Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 5: П–С. 2003. С. 37.

337. 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.

338. Шишкін Г. О. Теоретичні і методичні засади інтеграції змісту дисциплін природничо-математичного і професійного циклів підготовки майбутніх учителів технологій: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2015. 40 с.

339. Шишов С., Кальней В. Компетентностный подход в образовании: междунар. аспект. *Відкритий урок: розробки, технології, досвід*. 2004. № 17/18. С. 20–21.

340. Шляхи формування соціокультурної компетентності майбутніх учителів: монографія / Бадер В. І. та ін.; наук. ред. Бадер В. І. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. 309 с.

341. Шрейдер Ю. А. Особенности описания сложных систем. *Системные исследования. Методологические проблемы*: ежегодник. 1983. Москва: Наука, 1983. С. 107–124.

342. Штанько В. И. Информация. Мышление. Целостность: монографія. Харьков: Изд-во ХВ ВКИУРВ, 1992. 144 с.

343. Шубина О. Б. Правовая культура как элемент культуры общества: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Северо-Западная академия гос. службы. СПб., 2002. 167 с.

344. Щербак О. Теоретико-методичні засади підготовки і підвищення

- кваліфікації педагога професійного навчання для освіти дорослих: монографія. 2014. URL: <http://kppk.com.ua/Method/scherbak2014.pdf> (дата звернення: 09.03.2020).
- Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. Москва: Наука, 1978. 392 с.
345. Ягупов В. В. Педагогіка. Київ: Либідь, 2002. 560 с.
346. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентністний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. Київ, 2007. Т. 71. С. 3–8.
347. Ягупов В. В. Становление понятийно-терминологического аппарата компетентностного подхода к профессиональному образованию. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. Київ, 2013. Вип. 6. С. 26–33.
348. Якиманская И. С. Технология личностно-ориентированного образования. Москва: Сентябрь, 2000. 175 с.
349. Яковлев В. А. Философские принципы креативности. Вестник Московского ун-та. Серия 7: Философия. 1999. № 5. С. 98–103.
350. Яковюк І. В. Правова культура як характеристика якісного стану правової системи. Правова система України: історія, стан та перспективи: у 5 т. Харків: Право, 2008. Т. 1: Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. С. 640–663.
351. Яковюк І. Правова культура. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 3: Загальна теорія права / редкол.: О. В. Петришин (голова) та ін.; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого та ін. С. 483–486.
352. Якунин В. А. Педагогическая психология: учеб. пособие. СПб.: Изд-во Михайлова В. А.; Полиус, 1998. 639 с.
353. Ярошинська О. О. Категорія "середовище" та міждисциплінарний підхід у представленні моделей середовища. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія: зб. ст. Ялта, 2013. Вип. 4. С. 39–45.
354. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва: Смысл, 2001. 365 с.
355. Яшанов С. М. Теоретико-методичні засади системи інформативної підготовки майбутніх учителів трудового навчання: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2010. 529 с.
356. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. URL: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf) (дата звернення: 09.03.2020).
357. Peffers K., Tuunanen T., Rothenberger M. A., Chatterjee S. A Design Science Research Methodology for Information Systems Research. *Journal of Management Information Systems*. 2007. Vol. 24, Is. 3. Pp. 45–77.
358. Tapp J. L., Kohlberg L. Developing senses of law and legal justice. *The Journal of Social Issues*. 1971. Vol. 27. Pp. 65–92.

## **РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

### **3.1 Принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Теоретичні основи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти становить система педагогічних принципів, що ґрунтуються на врахуванні положень законів і закономірностей та провідних педагогічних ідей, обґрунтованих у попередньому розділі монографії.

Зауважимо, що не існує єдиного підходу до визначення суті принципів. Загальні принципи висвітлюються у працях В. Андрєєва [2], Ю. Бабанського [10], О. Баніт [11], А. Беляєвої [12], С. Гончаренка [28], В. Загв'язинського [95], Е. Зеєра [43], В. Краєвського [59], Н. Ничкало [103], В. Радкевич [111], О. Щербак [103] та ін. Так, на думку В. Загв'язинського, принцип як нормативна для освітньої практики категорія це – «інструментальне, дане в категоріях діяльності твердження педагогічної позиції (теорії), законів і закономірностей; це знання про цілі, зміст, структуру навчання, виражене у формі, що дає змогу використовувати їх як регулятивні норми практики». Принцип є «орієнтиром у досягненні цілей освіти на основі вирішення протиріч і тенденцій навчального процесу заради досягнення міри і гармонії в їх поєднанні» [95, с. 70].

В. Краєвський до педагогічних принципів відносить принципи діяльності як найбільш загальне нормативне знання, яке педагогіка отримує, коли реалізовує свою конструктивно-педагогічну функцію [59, с. 82]. С. Гончаренко розрізняє принципи навчання і виховання. Принципи навчання – основні вихідні положення теорії навчання, принципи виховання – вихідні положення, що впливають із закономірностей виховання й визначають загальне спрямування виховного процесу, основні вимоги до його змісту, методики та організації [28, с. 270]. Науковий інтерес становлять обґрунтовані Е. Зеєром

принципи особистісно-розвивальної професійної освіти. Це принципи гуманістичної спрямованості освіти, варіативності освіти, «центрації» освіти на розвиток і саморозвиток особистості, поєднання автономності з колективними (груповими) формами освіти, динамічної рівноваги освітнього процесу, співрозвитку особистості, освіти і діяльності [43, с. 13–14].

Принципи навчання як вихідні дидактичні положення відображають, на думку Є. Шиянова, І. Котової, перебіг об'єктивних законів і закономірностей процесу навчання і визначають його спрямованість на розвиток особистості. Усі принципи навчання пов'язані один з одним, тому вони можуть бути подані як єдина система *змістових (організаційно-методичних)* і *процесуальних принципів*. Змістові принципи відображають закономірності, пов'язані з відбором змісту освіти і його вдосконаленням. До них віднесено принципи: науковості, виховного характеру, фундаментальності та прикладної спрямованості (зв'язку навчання з життям, теорії з практикою). Організаційно-методичні принципи регламентовані дією закономірностей соціального, психологічного і педагогічного характеру: наступності, послідовності та систематичності; єдності групового та індивідуального навчання; відповідності навчання віковим та індивідуальним особливостям здобувачів освіти; усвідомленості і творчої активності; продуктивності і надійності [145, с. 65–71].

Ураховуючи положення про те, що управління якістю підготовки фахівців є динамічною системою, реалізація його на засадах *системності* передбачає застосування *принципів*: цілісності, структурності, взаємозв'язку системи і середовища, ієрархічної організації управління якістю освіти, наступності. Відповідно до положень *теорії соціального управління*, важливими для проектування системи якості підготовки в закладах професійної освіти є *принципи*: усвідомленої цілеспрямованості і доцільності; єдності процесів зв'язку і управління; оптимальності, надійності і гнучкості, дуальності організації та управління [132, с. 39; 39].



Дидактичні принципи професійної підготовки майбутніх фахівців обґрунтовано А. Беляєвою, осучаснено Г. Кругликовим. Так, на думку А. Беляєвої, вони відображають взаємозв'язки теоретичного і практичного навчання між цілями, змістом, методами, формами організації, засобами і результатами навчання; між різними частковими процесами викладання і учіння; між виховною і трудовою діяльністю; між різними складниками та етапами навчання; між педагогічним і трудовим процесами; між керівництвом освітнім процесом і самостійністю учнів; між колективним розвитком і розвитком кожного учня окремо. До них вчена відносить відомі дидактичні принципи: виховний характер професійного навчання; поєднання професійного навчання з продуктивною працею; науковість; систематичність знань, умінь і навичок та інші принципи, що мають універсальне значення, незалежно від видів і форм підготовки тих, хто навчається [12, с. 143–144]. На основі розуміння принципів навчання як керівних положень, що лежать в основі навчання і визначають його зміст, методи і форми організації, Г. Кругликов виділяє такі принципи: наочності, систематичності і послідовності знань; доступності і посиленості; усвідомленої і активної участі учнів у процесі навчання; міцності знань учнів; зв'язку теорії з практикою; зв'язку навчання з життєвими реаліями; оперативності знань учнів [61, с. 61].

Принципи визначають стратегію і тактику професійно-педагогічної діяльності викладачів, характер їхньої творчої взаємодії в освітньому процесі закладів професійної освіти. Виходячи з розуміння принципу як нормативного положення, що ґрунтується на педагогічній закономірності та характеризує найбільш загальну стратегію вирішення певного класу педагогічних задач, він слугує одночасно системоутворюючим чинником для розвитку педагогічної теорії, а також критерієм безперервного вдосконалення педагогічної практики з метою підвищення її ефективності. Відповідно до цього, В. Андрєєвим сформульовано *критерії* добору принципів: *об'єктивності* (формулювання на основі об'єктивно існуючої педагогічної закономірності); *орієнтованості* (зорієнтованість на вирішення

відповідного рівня педагогічних завдань, визначаючи тим самим загальні орієнтири, формуючи загальну стратегію педагогічної діяльності); *системності* (кожний принцип повинен висувати цілком визначені вимоги до всіх компонентів системи: цілей, змісту, засобів, методів і форм організації виховання та навчання; принцип виступає системотвірним чинником, підпорядковує функціонування і розвиток систем у цілому); *аспектності* (розкриття нових підходів, нових можливостей вдосконалення процесу виховання і навчання); *доповненості* (кожен новий принцип доповнює інші, не замінюючи їх); *ефективності* (спрямованість принципу на ефективність навчання і виховання в цілому); *теоретичної та практичної спрямованості* (кожен принцип має суттєве значення як для розвитку педагогічної теорії, так і для вдосконалення педагогічної практики) [2, с. 315–316].

На основі викладеного, до загальнодидактичних принципів розвитку правової культури педагогічних працівників слід віднести, насамперед, принципи науковості та індивідуалізації. Зокрема, принцип *науковості* передбачає глибоке і доказове розкриття кожного наукового положення навчального змісту; детальне розкриття світоглядних і моральних ідей. Цей принцип розкривається під час розроблення стандартів, освітніх програм, навчальних, навчально-методичних посібників [121, с. 37].

Принцип науковості наголошує на тому, щоб всі знання давалися в сучасному, доступному трактуванні, щоб предметом вивчення були і історія науки, і сучасні теорії, і ті прогнози, які передбачає наука. Цей принцип забезпечує оволодіння педагогами системою наукових знань про теорію культури, суспільство, систему педагогічних цінностей і відносин, розвитку тощо. Цей принцип визначає добір форм, методів і засобів розвитку фахівців на засадах науковості, зокрема: формування діалектичного мислення в процесі розвитку, застосування методів наукового пізнання, що сприяють розвитку творчого мислення в процесі як науково-дослідної, так і навчально-методичної діяльності в закладах професійної освіти; застосування сучасної наукової інформації з різних джерел [39, с. 41]. Застосування принципу *індивідуалізації*

пов'язується із педагогічною закономірністю, згідно з якою в освітньому процесі ефективність розвитку особистості досягається за умови забезпечення індивідуалізації різних видів діяльності учнів відповідно до педагогічних цілей.

Означений принцип реалізується через такі часткові принципи: демонстрації особистісної значущості організованої діяльності; урахування вікових та індивідуальних особливостей учнів; повага до особистості у поєднанні з вимогливістю до неї; оптимізму, віри в сили і здібності особистості учня; заохочення успіху та доброзичливої критики недоліків [2, с. 324].

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти нами враховувалися також принципи *культуrowідповідності, безперервності, інтенсифікації, розвивального і виховного навчання*. Принцип *культуrowідповідності* визначає зміст освіти, в якому відображено взаємозв'язки науки і культури адекватно сучасному рівню розвитку людської цивілізації [56, с. 150]. *Культуrowідповідність* визначає відношення між вихованням і культурою як середовищем і вихованням й розвитком того, хто навчається, як людини культури [121, с. 53]. Принцип культурної відповідності декларує вимогу побудови навчання в контексті культури, орієнтацію освіти на зміст і цінності культури, на освоєння її досягнень та їх відтворення, на прийняття соціокультурних норм і включення їх у подальший особистісний розвиток. Культура представляється в широкому розумінні: це й основи наук, основи техніки і виробництва, досвід практичної діяльності, звичаї і традиції, мораль тощо. Ці всі сфери представлені з точки зору їх цінностей і творчого потенціалу [39, с. 41]. Реалізація означеного принципу сприяє створенню культурно-освітнього середовища в закладах професійної освіти для забезпечення максимального розвитку професійно важливих якостей, творчих здібностей педагогів, набуття нових та вдосконалення наявних культурних і правових цінностей.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти розглядається як *безперервний* процес оволодіння ними новими правовими знаннями,

вміннями, навичками, а також видами професійно-педагогічної діяльності. Як зауважує 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» [89, с. 23].

Концепція безперервної освіти передбачає наявність у педагогів постійної потреби набувати нові знання, оволодівати методологічною та рефлексивною культурою, формувати такі особистісні якості, які допомагають їм самостійно будувати вектор свого розвитку упродовж усього життя [143]. Ми погоджуємося з С. Сисоєвою, що саме система безперервної професійної освіти повинна стати гарантом і засобом розвитку особистості, відтворення інтелектуального та духовного потенціалу нації, визначальним фактором науково-технічного та соціально-економічного прогресу в Україні [124].

Безперервність розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, які поєднують навчальну, виховну та розвивальну функції, уможливило здійснення правової самоосвіти, реалізації заходів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації та власне форм післядипломної педагогічної освіти на основі оновлення її змісту правовим складником. Реалізація цього положення передбачає: застосування в практиці розвитку правової культури педагогічних працівників інноваційних педагогічних технологій, сучасних електронних освітніх ресурсів; розроблення навчально-методичних комплексів для системного розвитку правової культури, зокрема, в міжкурсовий період; запровадження в закладах професійної освіти дистанційних форм розвитку правової культури; оновлення змісту дисциплін загальнопрофесійної, професійно-теоретичної і професійно-практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників через наповнення їх сучасним навчальним матеріалом правового спрямування.

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти варто враховувати попередньо набуті в закладах вищої освіти знання, вміння і досвід розв'язання професійно-правових ситуацій у професійно-педагогічній діяльності. Згідно з принципом безперервності уможливлується створення умов для професійного зростання педагогічних працівників закладів професійної освіти упродовж професійно-педагогічної діяльності удосконалювати та розвивати свою правову культуру.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти відповідно до авторської концепції виступає як інтенсивний процес. У цьому контексті важливим є принцип *інтенсифікації*, пов'язаний із можливим ускладненням характеру професійно-педагогічної діяльності відповідно до соціально-економічних умов, що стрімко змінюються, інтенсивним розвитком науки і сучасних технологій навчання, що зумовлює необхідність професійно-правового розвитку тих, хто навчаються, формування їхньої готовності до творчої пізнавальної та практичної діяльності.

Як визначають дослідники Н. Нікітіна, О. Железнякова, М. Петухов [88], принцип *інтенсифікації* в професійній освіті має такі *прояви*: соціальна насиченість (для правової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників дуже важливим є суб'єктний досвід правозастосувальної практики в повсякденному житті); інтенсифікація навчальної праці (навчання на досить високому рівні труднощів, у напруженому темпі, що стимулює активну творчу діяльність); підвищення якості теоретичного навчального матеріалу (узагальнення знань про предмети, засоби, зміст, продукти праці); інтеграція змісту професійної освіти (розширення мобільності виробничого профілю фахівця); упровадження новітніх технологій навчання (розвиток системного та продуктивного мислення); застосування в професійно-педагогічній діяльності сучасних комп'ютерних засобів, автоматизованих систем управління; оптимальне поєднання форм і методів навчання, технічних засобів (підвищення мотивації та інтересу до навчання).

Отже, реалізація принципу інтенсифікації розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти передбачає поступове нарощення їхньої активності та самостійності під час пошуку інноваційних технологій навчання, оновлення змісту дисциплін правовим складником, розширення можливостей правової самоосвіти, здійснення заходів у міжкурсовий і курсовий періоди підвищення кваліфікації.

Принцип *розвивального і виховного навчання* (за В. Загв'язинським) містить обов'язкові рекомендації щодо співвідношення оволодіння знаннями, нормами поведінки та розвитку з виділенням пріоритету розвивальних і виховних функцій і результатів навчання [95, с. 71]. Цей принцип відображає провідну мету функціонування педагогічної системи, а саме, розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Він поєднує основні педагогічні категорії (виховання, навчання, освіти), підпорядковує їх. Суттю цього принципу [39, с. 39] є регулювання зв'язку між оволодінням знаннями, способами діяльності і розвитком, між описово-фактологічною і оцінювально-аналітичною сторонами навчання, між залученням до цінностей соціуму, адаптацією його в суспільстві та індивідуалізацією, збереженням і розвитком унікальності, неповторності особистості.

На основі обґрунтування різних підходів до визначення принципів професійної освіти автором запропоновано принципи безперервного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: *системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, трансляції професійно-правового досвіду.*

Принцип *системності* ґрунтується на положеннях системного підходу. Цей принцип враховувався в процесі теоретичного обґрунтування системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти; у відборі та структуруванні змісту авторського дистанційного

спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти» з метою узгодження його цілей, завдань, змісту і технологій реалізації в процесі підвищення кваліфікації, а також урахування професійно-правового досвіду.

Принцип *соціокультурної відповідності* ґрунтується на положеннях культурологічного підходу та передбачає формування змісту розвитку правової культури з орієнтацією на соціокультурні і правові цінності, їх засвоєння та відтворення їх в професійно-педагогічній діяльності, відображення соціокультурних норм у безперервному особистісному розвитку і саморозвитку. Реалізація означеного принципу також сприяє створенню культурно-освітнього середовища в закладах професійної освіти для забезпечення максимального розвитку професійно важливих якостей, творчих здібностей як педагогів, так і учнів, набуття ними нових та вдосконалення наявних культурних і правових цінностей.

Принцип *мобільності* ґрунтується на положеннях компетентнісного та діяльнісного підходів. Цей принцип забезпечує успішну соціалізацію педагогічних працівників закладів професійної освіти, їхню гнучкість у виконанні різних професійно-педагогічних функцій професійно-педагогічної діяльності (інформаційно-правова, правоосвітня, правовиховна, правонавчальна, комунікативно-правова, технологічно-правова, організаційно-правова, інтелектуально-правова, ціннісно-нормативна); розв'язання з правової точки зору складних завдань навчально-виховного та виробничого характеру. Також цей принцип дає змогу проєктувати програми курсової підготовки та самоосвіти у міжкурсний період підвищення кваліфікації з урахуванням форм, строків і місця навчання. Принцип мобільності передбачає динамічне оновлення змісту програм розвитку правової культури відповідно до змін у законодавстві, ринку праці та суспільстві. Цей принцип дає змогу педагогам після оволодіння програмами розвитку змінити вид діяльності, наприклад, на методичну, управлінську, експертну та ін.

Принцип *модульності* ґрунтується на положеннях андрагогічного, інтеграційного, технологічного підходів. Зміст навчального матеріалу, технологій, методів і форм навчання добираються відповідно до новітніх досягнень науки, техніки і технологій з урахуванням специфіки навчання різних категорій дорослих. Цей принцип передбачає структурування змісту розвитку відповідно до потреб педагогічних працівників щодо вдосконалення їхньої правової культури з урахуванням наявного досвіду, освіти, віку. Тематичні модулі розробляються з урахуванням інтеграції функцій професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників. Модульність програм розвитку дає змогу випереджувально вивчати українське сучасне законодавство, інноваційні виробничі та педагогічні технології. У підсумку, це уможливорює здійснювати поетапну сертифікацію педагогічних працівників за результатами оволодіння змістом навчальних модулів.

Принцип *пріоритету самостійності* ґрунтується на положеннях особистісно-орієнтованого підходу. Цей принцип ураховує наявний досвід професійно-педагогічної діяльності, запити, професійно важливі якості педагогічних працівників, а також такі важливі особистісні якості, як оптимізм, рефлексія, позитивне ставлення до критики, повага і вимогливість до колег і вихованців. Принцип *пріоритету самостійності* забезпечує формування індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності, дає змогу забезпечити індивідуальну траєкторію розвитку правової культури завдяки самостійного вибору модулів, програм підвищення кваліфікації та освітніх установ, які їх реалізують. Цей принцип виявляється в урахуванні потреб педагогічних працівників у саморозвитку, самонавчанні з метою розширення їхнього правового світогляду. *Пріоритет самостійності* виявляється в формуванні та реалізації програм самоосвіти у міжкурсний період підвищення кваліфікації через участь у методичних заходах в обласних навчально-методичних центрах професійно-технічної освіти, в закладах професійної освіти, а також під час підготовки і проведення навчальних і виховних занять з майбутніми кваліфікованими робітниками.



Принцип *мережевої взаємодії* ґрунтується на положеннях інформаційного та середовищного підходів. Цей принцип дає змогу застосовувати електронні освітні засоби, розміщені в мережі Інтернет, зокрема, на сайтах електронних бібліотек закладів освіти, культурно-освітніх і наукових установ, в соціальних мережах загального і професійного спрямування. Означений принцип передбачає створення безпечного освітньо-правового середовища в закладах професійної освіти на основі засобів ІКТ та програмного забезпечення. Таке середовище буде комфортним для суб'єктів освітнього процесу, оскільки в ньому будуть відсутні будь-які форми насильства та дискримінації (психологічні чи моральні), прояви булінгу, мобінгу (приниження честі, гідності та ділової репутації педагогічних працівників).

*Мережева взаємодія* передбачає захист авторського права на створену педагогічними працівниками навчально-методичну продукцію. Також цей принцип зорієнтовує педагогічних працівників на вдосконалення знань і вмінь управління проектною діяльністю засобами програмного забезпечення в закладах професійної освіти як проектно-орієнтованою організацією. Йдеться про планування проекту для визначення графіка проекту та відображення його завдань і візуального опису їх взаємодії; управління завданнями, що спрямовується на створення визначених строків виконання кожного елемента завдання та звітів щодо стану кожного ключового елемента завдання; спільне застосування документів та робота в команді, що реалізується за допомогою центрального сховища документів, до якого мають доступ залучені до проекту особи; обмін календарями та контактами (заплановані зустрічі, дати діяльності та контакти, які автоматично оновлюються в усіх календарях осіб); управління недоліками та непередбачуваними наслідками; відстеження часу, що відводиться як на проект в цілому, так і на виконання кожного завдання в проекті. Принцип *мережевої взаємодії* враховується під час організації навчання за авторським дистанційним спецкурсом «Правова культура педагога закладу професійної освіти»: реєстрація, авторизація, електронне листування, звітність про результати навчання в мережі, участь у вебінарах, онлайн-семінарах, конференціях.

Принцип *морально-правової відповідальності* ґрунтується на положеннях синергетичного і аксіологічного підходів. Цей принцип відображається в засвоєних етичних і правових цінностях та нормах поведінки і діяльності. *Морально-правова відповідальність* характеризується усвідомленістю педагогічними працівниками закладів професійної освіти власного обов'язку, сутності та значення своїх вчинків, дій та узгодження їх зі своїми потребами й інтересами, а також із інтересами учасників освітнього процесу, суспільства. Цей вид відповідальності відображається в змісті правоосвітньої, правовиховної, правонавчальної та ціннісно-нормативної діяльності педагогічних працівників і потребує наявності в них ціннісних орієнтацій та правового світогляду, а також застосування ними правових положень, етичних норм в освітньому процесі та під час міжособистісного спілкування в педагогічному та учнівському колективах. Значущість цього принципу, як зазначає В. Кремень, полягає в тому, що принцип відповідальності, який має чітко виражену «етичну, регулятивно-ціннісну» спрямованість, найбільшою мірою характеризує синергетику з погляду сучасного, постнекласичного етапу в розвитку наукового пізнання [60, с. 266].

Згідно з цим принципом, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають здійснювати правове і моральне виховання учнівської молоді, оскільки недотримання моральних норм призводить до порушення правових норм. З огляду на це, в основі правового виховання має бути виховання поваги до права і законності, формування здатності захищати свої права та інтереси, поважати права та інтереси інших учасників освітнього процесу.

Принцип *трансляції професійно-правового досвіду* ґрунтується на положеннях аксіологічного, інформаційного і середовищного підходів. Трансляція професійно-правового досвіду здійснюється в освітньо-правовому середовищі закладу професійної освіти між суб'єктами освітнього процесу під час засідань педагогічних рад, методичних комісій, шкіл педагогічної майстерності, батьківських зборів, виховних

заходів як в online-, так і offline режимах. Також цей досвід висвітлюється в електронних мережах в авторських блогах, портфоліо, навчально-методичних розробках (підручники, навчальні посібники, методичні рекомендації, навчально-методичні комплекси, наукові статті). Реалізація цього принципу передбачає дотримання об'єктивності інформації (достовірне висвітлення подій та явищ освітньо-правового характеру). Трансляція професійно-правового досвіду відображається в змісті комунікативно-правової, технологічно-правової, організаційно-правової, інтелектуально-правової діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти та потребує наявності в них знань щодо нових прийнятих нормативно-правових актів у сфері освіти і праці. Професійно-правовий досвід передається педагогічними правниками також у процесі організації правовиховної роботи з учнівською молоддю під час виховних годин, тематичних бесід з метою формування стійких позитивних мотивів до правосвідомої поведінки, дотримання правових норм. Педагогічні працівники закладів професійної освіти мають прагнути бути взірцем високої правової культури для інших учасників освітнього процесу.

### **3.2 Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення має забезпечення необхідних і достатніх для цього педагогічних умов. Дослідженню педагогічних умов присвячені праці Ю. Бабанського [10], А. Вербицького [21], Б. Гершунського [24], І. Лернера [66], А. Найна [86], І. Підласого [97], В. Слатьоніна [125], А. Хуторського [138], В. Шамової [140] та ін. Ю. Бабанський педагогічними умовами називає обставини, або чинники, що підвищують ефективність функціонування педагогічної системи [10, с. 119]. У той же час В. Слатьонін, І. Ісаєв, А. Міщенко визначають педагогічні умови як стійкі обставини, що характеризують стан і розвиток функціонуючих педагогічних систем [125, с. 434].

Відомий дослідник-дидакт В. Шамова вважає, що педагогічні умови є чинниками успіху в процесі управління навчанням учнів [140]. А. Найн переконує, що педагогічні умови визначаються сукупністю об'єктивних можливостей змісту, форм, методів, засобів педагогічного управління та матеріально-просторового середовища, що забезпечують успішне виконання навчальних завдань [86].

Загальнопедагогічні аспекти дослідження педагогічних умов обґрунтовано С. Батишевим [104], М. Боритком [16], Р. Гуревичем [31], А. Коломієць [53], А. Литвином [67], П. Лузаном [69], В. Маньком [76], Ю. Подповетною [99], В. Радкевич [108] та ін. Так, М. Боритко визначає педагогічні умови як зовнішні обставини, чинники, що здійснюють істотний вплив на перебіг освітнього процесу [16]. У свою чергу, П. Лузан розуміє педагогічні умови як обставини, що забезпечують низку чинників і дають можливість викладачеві організувати активну навчально-пізнавальну діяльність студентів [69], а В. Манько – взаємопов'язану сукупність параметрів та зовнішніх характеристик освітнього процесу, що забезпечують високий рівень його результативності [76, с.154].

Методичні засади визначення властивостей (вимог до педагогічних умов) обґрунтовано А. Ашеревим [6], С. Гончаренком [27], Є. Хриковим [136]: спрямованість на організацію педагогічної діяльності, тобто вони мають практичну, нормативну спрямованість; спрямованість на підвищення ефективності педагогічної діяльності; педагогічні умови не можуть суперечити прояву педагогічних закономірностей, принципів та правил; їх обґрунтування передбачає поєднання емпіричних та теоретичних процедур наукового дослідження; імовірнісний характер забезпечення результату педагогічної діяльності; локальний характер застосування (у структурі педагогічного знання найбільш широкий характер мають закономірності та принципи, більш вузький, локальний характер мають педагогічні умови); педагогічні умови набувають дієвості при їх забезпеченні спеціальними методиками чи педагогічними технологіями.

Педагогічні умови професійно-правової підготовки майбутніх інженерів-педагогів розкрито в дисертаційному дослідженні Д. Коваленка [50], формування певних компетентностей майбутніх педагогічних працівників закладів професійної освіти обґрунтовано в працях І. Андрощук [3], О. Дубасенюк [35], А. Каленського [47], М. Михнюк [82], В. Орлова [91], В. Радкевич [108] та ін.

У педагогічних дослідженнях існують різні точки зору на тлумачення педагогічних умов. Структурний поняттєво-термінологічний аналіз дає змогу виокремити низку понять-складників цього терміну: «умова» (родове поняття), «педагогічна умова» (видове поняття до попереднього), «педагогічна умова» як родове поняття для поняття «педагогічна умова розвитку правової культури педагогічних працівників». Розглянемо їх суть у викладеній послідовності.

Суть поняття «умова» в довідковій літературі тлумачиться по-різному. Філософський енциклопедичний словник так характеризує це поняття: «Умова – філософська категорія, в якій відображаються універсальні відношення речі до тих факторів, завдяки яким вона виникає та існує» [133, с. 482]. Зауважимо, що тут умови не ототожнюються з чинниками, натомість вказується на їх первинність, на факт виникнення умов (та, власне, і їх існування) за рахунок факторів. У свою чергу, тлумачний словник сучасної української мови конкретизує поняття «умова» як необхідну обставину, що уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [20, с. 1506], як чинник, рушійна сила будь-якого процесу, явища [20, с. 1526].

Більшість учених пов'язують педагогічну умову з позитивними наслідками її забезпечення в освітньому процесі. На думку автора, якщо педагогічні умови розглядати як обставини, то можемо прогнозувати різні результати, зокрема й такі, що не виправдали сподівань. По-друге, непереконливо пов'язувати педагогічні умови з чинниками – формування, виховання чи розвитку якихось явищ або особистісних властивостей. Тут варто дослухатися до філософів, які доводять, що чинники існують об'єктивно, незалежно від будь-якої організованої діяльності.

Зважаючи на щойно наведені положення, педагогічну умову розуміємо як обставину, що сприяє ефективному формуванню чи розвитку педагогічного процесу, явища, об'єкта. Це дає змогу сформулювати педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти як обставини, що зумовлюють цілеспрямований у них розвиток правових знань і вмінь, правосвідомості та правових цінностей та забезпечує правомірну поведінку суб'єктів освітнього процесу. У даному випадку наголосимо, що цілеспрямований розвиток правової культури педагогічних працівників має, певним чином, відобразитися на професійно-правовій підготовленості здобувачів професійної освіти.

Для визначення та обґрунтування таких педагогічних умов актуалізується необхідність аналізу визначених науковцями педагогічних умов у сфері професійної освіти. Зокрема, Д. Коваленко обґрунтовує педагогічні умови реалізації системи безперервної професійно-правової підготовки інженерів-педагогів, а саме: спеціальна підготовка науково-педагогічних працівників; забезпечення професійно-правової спрямованості особистості студента; формування сприятливого освітнього середовища [50, с. 8]. Аналіз сформульованих дослідником педагогічних умов свідчить, про те, що за умови проектування сприятливого освітнього середовища забезпечується вдосконалення змісту, засобів і матеріально-технічної бази закладу професійної освіти та інше.

Науковий інтерес становлять результати дослідження педагогічних умов формування певних компетентностей майбутніх педагогічних працівників, представлені в роботах Б. Вовка [22], Л. Комісарової [55], О. Марковської [77], М. Михнюк [82], Л. Шовкун [146] та ін. Серед них нами виділено такі умови: спеціальна наукова і методична підготовка педагогічних працівників до формування у здобувачів професійної компетентності; створення сприятливого середовища для самоосвітньої діяльності; цілеспрямований розвиток інформаційної культури учасників педагогічної взаємодії; оновлення змісту дисциплін інформаційного спрямування навчальним матеріалом із професійним

контекстом; потреба та мотивація викладача до професійного саморозвитку та підвищення своєї кваліфікації; професійний інтерес викладача до обраного фаху та дисципліни, яку він викладає; активізація педагогічної діяльності викладача з метою самовдосконалення і підвищення свого фахового рівня; сприятливе педагогічне середовище (соціально-психологічний клімат) роботи викладача.

На основі викладеного, можна дійти висновку, що більшість дослідників обґрунтовують три-чотири педагогічні умови, які можна успішно зреалізувати в освітньому процесі закладу. У визначенні кількості педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ми враховувати рекомендації американського психолога Джорджа Міллера. Ним з'ясовано, що людина може одночасно утримувати свою увагу на  $7 \pm 2$  об'єктах, тобто середньостатистична людина може утримувати в оперативній пам'яті від 5 до 9 об'єктів [151].

Тому нами було визначено дев'ять педагогічних умов за результатами онлайн-опитування керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти (додаток А), які найбільшою мірою впливають на опанування педагогічними працівниками новітніми правовими знаннями, на розвиток у них здатностей організувати і вступати в освітні правовідносини, здійснювати особистий правовий захист і правовий супровід учнів, виконувати функції нормотворчості щодо розроблення нормативних документів для організації освітнього та виробничого процесів.

Наведемо перелік цих педагогічних умов: підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку і самовдосконалення; створення сприятливого інформаційно-освітнього середовища закладу професійної освіти для індивідуального професійно-правового розвитку педагогічних працівників; проектування змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників з урахуванням правового складника; оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти»; активізація професійно-правового розвитку педагогічних працівників засобами самоосвітньої діяльності; впровадження інноваційних педагогічних

технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації; наступність правового змісту навчального матеріалу в курсовому і міжкурсовому підвищенні кваліфікації педагогічних працівників; застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь; впровадження засобів організаційно-методичного забезпечення розвитку правовиховної, правоосвітньої, управлінської, нормотворчої діяльності педагогічних працівників.

Запропоновані педагогічні умови підлягали експертному оцінюванню. Для комплектування експертної групи ми використовували рекомендації щодо «ідеального експерта», який має відповідати таким вимогам [70, с. 144]: відносно незалежне адміністративне становище; досвід активної роботи в даній системі; досвід активної наукової роботи; здоров'я (відсутність роздратованості, песимізму, нещирості); інтелектуальна продуктивність; працездатність; упевненість в судженнях; природна допитливість; урівноваженість реаліста; природна щирість; суворе дотримання моралі; почуття соціальної відповідальності.

Експерти мали визначити вагомість педагогічних умов (ранжування). Для цього їм пропонувалося на перші місця поставити ті педагогічні умови, які, на їхню думку, позитивно впливають на розвиток правової освіченості, правосвідомості, правової принциповості, здатностей педагогічних працівників керуватися правовими знаннями в суспільному і професійному житті. Якщо педагогічні умови в ранжованому списку є рівнозначними за впливом, то їм необхідно було присвоїти однакові ранги.

Під час ранжування експерт, у деяких випадках, не може надати перевагу одному з двох чи більше об'єктів. Це пов'язано з тим, що об'єкти дійсно об'єктивно не можна розрізнити, оскільки об'єкти є зв'язаними [137] і цим об'єктам «приписують» певні числові значення. Якщо за результатами ранжування 9 об'єктів не було виявлено зв'язаних рангів, їх сума була б рівною  $\Sigma = 45$  ( $1+2+3...+9 = 45$ ). Ця сума є контрольною і нею перевіряється правильність уточнення рангів. Приклад такого уточнення рангів наведено у табл. 3.1.



Таблиця 3.1

**Приклад уточнення рангів за наявності зв'язаних об'єктів**

№ об'єкта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	$\Sigma$
Дані експерта	2	1	4	1	4	5	6	4	3	30
Результати уточнення рангів	3	1,5	6	1,5	6	8	9	6	4	45

Як видно з таблиці, у нашому прикладі, сума рангів становить 30. Уточнення рангів здійснюємо за таким порядком: за оцінкою експерта, на першому місці два об'єкти – 2 і 4. Отже, вони займають і перше і друге місце в загальній системі ранжування. Тоді кожному з них приписуємо ранг 1,5 ( $1 + 2 / 2 = 1,5$ ). Відповідно, перший об'єкт, який експерт поставив на друге місце, отримує ранг 3, а дев'ятий об'єкт – ранг 4. У нашому прикладі, на думку експерта, четверте місце мають посідати три об'єкти – третій, п'ятий і восьмий. Отже, вони займають п'яте, шосте і сьоме місце в загальній системі ранжування.

Відтак, кожний з цих трьох об'єктів отримує однаковий ранг – 6 ( $5 + 6 + 7 / 3 = 6$ ). Після уточнення перевіряємо, щоб сума усіх рангів дорівнювала  $\Sigma = 45$ . Результати ранжування експертами педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників подано у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Матриця результатів ранжування педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників**

n/m	Експерти										d1	D1	D1 <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	2	1	1,5	1	2	1	2,5	1	1	2	15	-35	1225
2	8	9	7	6	6	7	6	6,5	6	6,5	68	18	324
3	5	3	6	7	5	5	4,5	5	5	5	50,5	0,5	0,25
4	1	4,5	1,5	2	2	3	1	2	4	4	25	-25	625
5	6	7	8	9	8	9	9	8	7,5	8,5	80	30	900
6	3	4,5	3	5	2	2	2,5	3,5	3	2	30,5	0,5	0,25
7	7	6	5	4	7	6	7	6,5	7,5	6,5	62,5	12,5	156,25
8	4	2	4	3	4	4	4,5	3,5	2	2	33	-17	289
9	9	8	9	8	9	8	8	9	9	8,5	85,5	35,5	1260,25
$\sum_{j=1}^n x_{ij}$	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	450		4780

$$d1 = \sum_{i=1}^m X_{ij}; \quad (3.1)$$

$$D1 = d1 - d1^-; \quad (3.2)$$

$$d1^- = \frac{1}{2}m(n + 1); \quad (3.3)$$

$m$  – кількість експертів,  $m = 10$ ;

$n$  – кількість об'єктів ранжування (умов),  $n = 9$ .

Після заповнення матриці вираховуємо коефіцієнт єдності думок експертів (конкордації) Кендалла  $\tau$  за формулою [134]:

$$\tau = \frac{12 \cdot S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (3.4)$$

$$\text{де } S = \sum_{i=1}^m X_{ij} D1^2 = 4780; \quad (3.5)$$

$$\tau = \frac{12 \times 4780}{100(729 - 9)} = 0,79. \quad (3.6)$$

Значення коефіцієнта конкордації  $\tau$  знаходяться в межах від 0 до 1: якщо думки експертів повністю співпадають (узгоджуються),  $\tau = 1$ ; якщо думки експертів повністю протилежні,  $\tau = 0$ . У нашому випадку  $\tau = 0,79$  – значення коефіцієнту конкордації наближається до одиниці, що свідчить про високу узгодженість думок експертів щодо вагомості педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників. Перевірку нульової гіпотези про те, що думки експертів узгоджуються між собою здійснюємо за допомогою критерію статистики Пірсона  $\chi^2$ . Для цього обчислимо емпіричне значення критерію Пірсона  $\chi^2$  за формулою:

$$\chi^2 = m(n - 1) \tau = 10(9 - 1) 0,79 = 63,2. \quad (3.7)$$

Для числа ступенів свободи  $df = (n - 1) = 8$  критичне значення критерію Пірсона  $\chi^2$  на рівні значущості 0,05 дорівнює 15,507 [106]. З ймовірністю 95 % можемо стверджувати про не випадковість отримання такого значення коефіцієнта конкордації. За даними ранжування педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти експертами визначено (рис. 3.1), що педагогічна умова №1 «Підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку і самовдосконалення» має ранг 1.

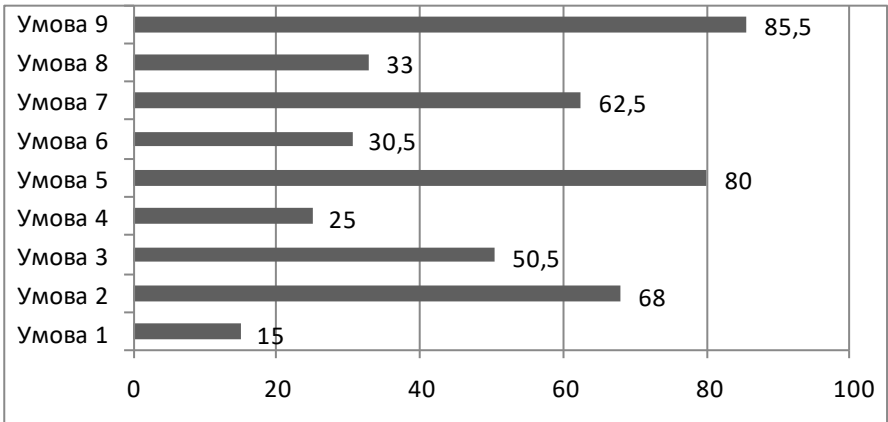


Рис. 3.1 Діаграма результатів ранжування педагогічних умов

Друге і третє місця експерти відвели педагогічній умові № 4 «Оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти» і педагогічній умові № 6 «Впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників». Така позиція експертів очевидна: нині в Україні пріоритетним напрямом державної освітньої політики визначено підвищення рівня правоосвіченості суб'єктів освітнього процесу, подолання правового нігілізму в суспільстві. Це може бути забезпечено в процесі безперервного професійного розвитку педагогічних працівників та правового виховання здобувачів професійної освіти засобами дистанційного спецкурсу та інноваційних педагогічних технологій. Четверте місце експерти відвели педагогічній умові № 8 «Застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і умінь педагогічних працівників». Такий вибір експертами був очікуваним для нас, адже саме імітація професійно-правових ситуацій є ефективною формою розвитку умінь і навичок розв'язання реальних професійно-правових завдань, що виникають у професійно-педагогічній діяльності викладачів, майстрів виробничого навчання. Отже, засобами експертного оцінювання визначено найбільш вагомі педагогічні умови досліджуваного процесу.

Обґрунтуємо педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Першою педагогічною умовою є *підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку і самовдосконалення*.

Розвиток і виховання суб'єктів в освітньому процесі, як стверджують психологи М. Варій [17], Л. Виготський [23], С. Максименко [73], О. Леонт'єв [65], відбувається виключно за умови їхньої високої активності, під якою слід розуміти здатність особистості до свідомої трудової і соціальної діяльності, міра цілеспрямованого, планомірного перетворення нею навколишнього середовища і самої себе [105, с. 10]. З огляду на викладене, лише усвідомлена діяльність особистості має на неї розвивальний вплив. При цьому особистість як суб'єкт діяльності взаємодіє з середовищем, свідомо ставить перед собою певну мету, добирає засоби для її здійснення, виявляє фізичну і розумову активність, планує засоби досягнення мети, реалізує свої задуми і прагнення. Отже, діяльність педагогічних працівників є її свідомою активністю, що виявляється в системі доцільних дій для досягнення поставленої мети і спрямованою на особистісні зміни, трансформацію предметів та явищ залежно від потреб, а також створення нових [17, с. 178]. Для розуміння психологічних механізмів виникнення і розвитку діяльності, зокрема і професійно-педагогічної, доцільно визначитися з її структурою. Нам імпонують підходи учених, які виокремлюють у структурі діяльності три підструктури: спонукальну (потреба, мотив, об'єкт, мета); інструментальну (умови, засоби, склад); контролюючу (контроль, оцінювання, продукт) [81].

Відомий психолог О. Леонт'єв на основі експериментальних досліджень виявив, що діяльність людини завжди відповідає якійсь її потребі і спрямована на предмет, здатний задовільнити цю потребу. Наприклад, учіння лише тоді є діяльністю, коли воно задовольняє пізнавальну потребу особи [65]. Потреби людини, як джерело активності людини, знаходяться в основі мотивів діяльності і виявляються в них. Мотиви (від лат. *moveo* – штовхаю, рухаю) – спонукальна причина дій і вчинків людини, а мета – свідоме передбачення результату, на отримання якого спрямована

діяльність окремої людини, групи чи суспільства в цілому [105]. Відтак, визначившись зі складниками мотивації, яку психологи тлумачать як систему мотивів, схарактеризуємо узагальнений психологічний механізм виникнення потреб і мотивів діяльності.

Усвідомлюючи, що основна частина мотивації формується в процесі соціалізації особистості, її становлення і виховання спробуємо унаочнити обґрунтовані психологічні механізми у вигляді схеми (рис. 3.2). Відповідно до діяльнісного підходу О. Леонтьєва [65], існує тісний зв'язок потреби і мотиву: внаслідок усвідомлення і переживання нестачі чогось потреба людини, зустрічаючись з об'єктом діяльності, «опредмечується» ним і перетворюється у спонуку до дії, тобто мотив, завдяки якому ці потреби задовольняються. З виникненням мотиву пов'язано і виникнення мети – те, до чого прагне людина, чого хоче досягти у своїй діяльності. Залежно від зіставлення мотиву і мети О. Леонтьєв виокремлює дію і діяльність [65].

Учений наголошує, що від діяльності ми відрізняємо процеси, які називаємо діями. Дія – це такий процес, мотив якого не співпадає з його предметом (або з тим, на що він спрямований), а знаходиться в тій діяльності, до якої ця дія належить [65, с. 520]. У цьому контексті важливе значення мають стимули як чинники поведінки людини, які сприяють усвідомленню нею своїх потреб і, на підставі відповідних мотивів та орієнтації, допомагають вибору найбільш цінних з них у соціальному і особистому плані [107, с. 30].

Наприклад, викладачеві закладу професійної освіти необхідно провести виховний захід для здобувачів професійної освіти на тему «Дотримання академічної доброчесності». Стимулами такої діяльності для педагогічного працівника є вимога якісного проведення даного виховного заходу. Під час підготовки до нього викладач опрацьовує статтю 42 «Академічна доброчесність» Закону України «Про освіту» [101], розробляє сюжети освітньо-правових ситуацій для розв'язання їх здобувачами професійної освіти, вивчає іншу нормативно-правову документацію, тобто здійснює правову самоосвітню діяльність. Внаслідок усвідомлення стимули перетворюються в мотиви, що призводить до виникнення дії. У даному випадку можемо стверджувати про мотивацію як систему стимулів, що визначає певну поведінку людини.

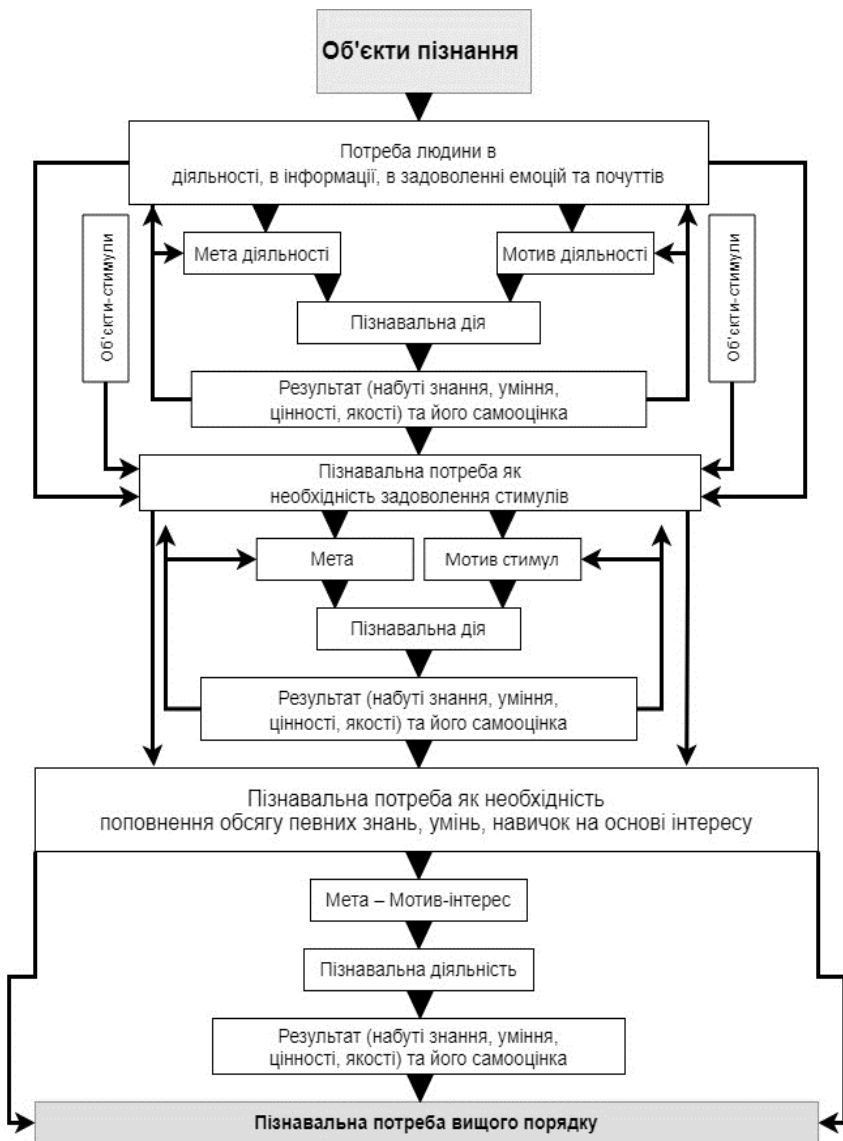


Рис. 3.2 Схеми психологічних механізмів підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку та самовдосконалення (розроблено автором на основі теорії О. Леонтьєва)

Окрім стимулювання, важливе значення має спонукання учіння, що являє собою задоволення природженої потреби людини в активній діяльності та здобутті інформації. На цій пізнавальній потребі наголошував Я. Коменський [54, с. 273]. Дійсно, на перших етапах правової самоосвіти педагогічних працівників емоції, почуття є певними спонуками до опанування новітніми правовими знаннями, що виникають на тлі приємних вражень від новизни, несподіваних положень норм законопроектів, проектів концепцій, освітньо-нормативних актів тощо.

Важливим напрямом розвитку пізнавальних потреб та мотивів учіння є розвиток пізнавальної діяльності на основі мотивів-інтересів. Маємо на увазі факт «зсуву» мотива на мету: «Мотив діяльності може зсуватися, переходити на предмет (ціль) дії. У результаті цього, дія перетворюється в діяльність [65, с. 520]. Отже, мотивація детермінує вже виникнення діяльності, яка спонукається мотивом-інтересом, що збігається з метою. Йдеться, наприклад, про таке: детальне опрацювання педагогічними працівниками закладів професійної освіти статті 42 «Академічна доброчесність» Закону України «Про освіту», що сприяє формуванню їхніх інтересів відповідно до нових нормативних положень організації освітнього процесу, які не виписані у Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». Це спонукає педагога самостійно ознайомитися з положеннями розділу VI «Учасники педагогічного процесу», зокрема зі ст. 53 «Права та обов'язки здобувачів освіти», ст. 54 «Права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу», ст. 55 «Права та обов'язки батьків здобувачів освіти, ст. 56 «Державні гарантії здобувачам освіти» [102]. Сама мотивація педагогічних працівників у подальшому характеризується стійкими потребами і мотивами правового саморозвитку, самовдосконалення, сприяє розвитку вмінь керуватися правовими знаннями в професійній діяльності. У подальшому перебігу правової самоосвіти педагогічних працівників закладів професійної освіти пізнавальна діяльність набуває пошукового, дослідницького характеру.

На основі результатів аналізу праць психологів В. Ковальова [49], О. Леонтєва [65], А. Петровського [96], В. Семиченко [122] стосовно потреб і мотивів діяльності (поведінки) людини, підходи автора до підвищення мотивації педагогічних працівників закладів професійної освіти до правового саморозвитку і самовдосконалення викладаємо в такий спосіб:

– спонуками до правового саморозвитку педагогічних працівників є потреби, які формуються і розвиваються від нижчих до вищих рівнів у цілеспрямованій самоосвітній діяльності;

– виникнення мотивів правового самовдосконалення педагогічних працівників пояснюється таким чином: актуалізація потреби в опануванні новітніми правовими знаннями, вміннями розв'язання професійно-правових ситуацій; «зустріч» потреби з об'єктами правового розвитку і трансформування потреби в мотив та його усвідомлення; одночасне з мотивом виникнення мети як уявного результату (предмета діяльності); виникнення пізнавальної дії (за умови зіставлення мети з мотивом) чи пізнавальної (професійно-педагогічної) діяльності, якщо відбувся «зсув» мотиву на предмет діяльності (мету);

– для стійкого професійно-правового саморозвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідним є комплекс мотивів означеної діяльності, що забезпечують позитивне ставлення (ініціативне, усвідомлене, відповідальне, дієве) до неї і визначають їхню мотивацію як умову розвитку їхньої правової культури.

Другою педагогічною умовою є *оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти»*. Для реалізації цієї умови автором розроблено дистанційний спецкурс «Правова культура педагога закладу професійної освіти», який дає можливість оволодіти знаннями щодо положень конституційного, цивільного, трудового, освітнього, господарського права, ознайомитися з основними міжнародно-правовими актами у сфері освіти [117, с. 35–59]. Насамперед йдеться, про ознайомлення з:



положеннями Конституції України; структурою державного і територіального устрою України; особливостями виборчої системи; повноваженнями органів законодавчої і виконавчої влади; специфікою функціонування місцевих органів державної влади і управління; механізмами формування державного та інших рівнів бюджетів; діяльністю судів, арбітражів та прокуратури; державною символікою (прапор, гімн і столиця України) тощо.

Ураховуючи особливості діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, пов'язаної з навчанням і вихованням майбутніх кваліфікованих фахівців, для них важливим є вивчення положень освітнього законодавства. А саме: забезпечення права на безоплатну освіту, мова освіти, види та форми здобуття освіти, у тому числі дуальної. Педагогічні працівники мають знати мету професійної освіти її рівні та типи закладів професійної освіти. Оскільки змінилась парадигма професійної освіти, актуалізується необхідність розуміння педагогами структури стандартів, освітніх програм, видів кваліфікацій та документів про професійну освіту. З метою забезпечення якості професійної освіти важливе значення мають знання процедури запровадження внутрішньої та зовнішньої систем забезпечення якості. Окрім того, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають розумітися на механізмах моніторингу якості освіти, методикі проведення інституційного аудиту та атестації педагогічних працівників.

Для підвищення рівня правової освіченості педагогічних працівників закладів професійної освіти важливими є знання державних гарантій для суб'єктів освітнього процесу, а також вимоги до рівня їхньої професійної освіти та кваліфікації. Окрім того, вони повинні розумітися на правових основах їхнього професійного розвитку та підвищення кваліфікації, визначення робочого часу, здійснення оплати праці. Для якісної організації освітнього процесу важливими для педагогічних працівників є знання щодо науково-методичного забезпечення професійної освіти та специфіки державно-приватного партнерства тощо.

З цивільного права та процесу як самого поширеного в повсякденному житті виду права, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають знати і враховувати в професійно-педагогічній діяльності знання загальних засад цивільного законодавства, зокрема, об'єкти цивільних прав, право власності та інші речові права, зобов'язання в цивільному праві, фізичні та юридичні особи, право фізичної особи на здійснення підприємницької діяльності, підприємницькі товариства, цивільно-правова відповідальність фізичної особи – підприємця, виконання цивільних обов'язків, право на захист цивільних прав та інтересів [119].

Педагогічні працівники закладів професійної освіти, а також їх вихованці мають знати про особисті немайнові права, якими їх наділила держава. А отже, зумовлюється необхідність вивчення матеріалу, що стосується особистих немайнових прав фізичної особи, зокрема в частині прав: на життя, на усунення небезпеки, яка загрожує життю та здоров'ю, на свободу, на особисту недоторканність, на опіку або піклування, на безпечне для життя і здоров'я довкілля, на повагу до гідності та честі, на недоторканність ділової репутації, на особисте життя та його таємницю, на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості, на свободу об'єднання, на мирні зібрання тощо [119].

Для підвищення рівня обізнаності педагогічних працівників закладів професійної освіти стосовно права власності та інших речових прав, важливо їм ознайомитись зі змістом права власності та його суб'єктами, з підставами припинення права власності, видами права спільної, а також спільної часткової власності, відмінностями між юрисдикційним і неюрисдикційним захистом власності, способами відшкодування майнових та моральних збитків та специфікою самозахисту цивільних прав [116; 119].

Не менш значущими для педагогічних працівників закладів професійної освіти є знання, що розкривають суть цивільно-правових зобов'язань. Йдеться про знання: сторін зобов'язань та підстави виникнення й припинення окремих видів зобов'язань (купівля, продаж, спадкове право); видів, змісту та форм договорів

за цивільним правом України; правових наслідків порушення зобов'язань. Право інтелектуальної власності охоплює всі сфери професійно-педагогічної діяльності викладачів і майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти, адже вони окрім навчально-виховної роботи займаються і підготовкою навчально-методичних матеріалів. У зв'язку з цим, вони мають розуміти права інтелектуальної власності на об'єкти, створені у зв'язку з виконанням трудового договору, за замовленням; а також наслідки порушення прав інтелектуальної власності, захист права інтелектуальної власності судом. Вони також мають уміти визначати об'єкти і суб'єкти авторського права, твори, які не є об'єктами авторського права, співавторство й знати підходи до виникнення та припинення авторського права [113; 114; 115].

У здійсненні підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до підприємницької діяльності в умовах підприємств малого та середнього бізнесу важливе значення для педагогічних працівників закладів професійної освіти мають знання нормативних основ підприємницької діяльності (право фізичної особи на здійснення підприємницької діяльності, нормативно-правові акти, що регулюють підприємницьку діяльність, цивільно-правова відповідальність фізичної особи – підприємця, банкрутство фізичної особи – підприємця, управління майном, що використовується у підприємницькій діяльності).

Для розширення знань педагогічних працівників закладів професійної освіти з трудового права України, вони мають оволодіти знаннями щодо: укладання колективних та трудових договорів; встановлення робочого часу та часу для відпочинку; особливостей нормування та оплати праці, а також гарантій, компенсацій; встановлення матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації; дотримання трудової дисципліни й охорони праці; відмінностей праці жінок та молоді; надання пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням; розв'язання індивідуальних трудових спорів; участі професійних спілок та працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; формування трудового колективу; здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування та пенсійного забезпечення.

Дистанційне оволодіння спецкурсом «Правова культура педагога закладу професійної освіти» відбувається через мережу Інтернет шляхом розроблення веб-сайту на CMS платформі ([www.legal-self-education.ivet.edu.ua](http://www.legal-self-education.ivet.edu.ua)). Веб-сайт наповнюється освітнім контентом правового спрямування, що сприятиме розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. За результатами оволодіння змістом авторського дистанційного спецкурсу здійснюється самоконтроль вивченого матеріалу. Результатом самоконтролю є вміння критично оцінювати та осмислювати свої вчинки, дії й на цій основі коригувати особисту поведінку. У зв'язку з цим дистанційне оволодіння змістом запропонованого дистанційного курсу стає особисто організованою та контрольованою педагогічними працівниками закладів професійної освіти навчальною діяльністю. До критеріїв ефективності дистанційного навчання відносимо: зниження витрат на організацію процесу навчання; залучення до навчання одночасно великої кількості педагогічних працівників; застосування сучасних електронних ресурсів, що дають змогу створити освітнє середовище з відповідними посиланнями.

Третьою педагогічною умовою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є *впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації*. Таке формулювання означеної педагогічної умови передбачає необхідність, на нашу думку, дефінітивного аналізу понять «інновація», «педагогічна технологія», «інноваційна педагогічна технологія».

Як зазначає М. Чепіль, вперше поняття «інновація» почало вживатися в культурології та лінгвістиці понад сто років тому і позначав цей термін процес- трансфер (від лат. *transfere* – переносу, переміщую) – проникнення елементів однієї культури в іншу з набуттям у перебігу цього нових властивостей [139, с. 25]. Наразі загальновизнано, що інновації в освіті – процес творення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, *педагогічних* та управлінських *технологій*, у результаті яких підвищуються показники

(рівні досягнень) структурних компонентів освіти. Справедливо, на нашу думку, Л. Ващенко в «Енциклопедії освіти» переконує, що термін «інновація» має «... комплексне значення, оскільки складається з двох форм: власне ідеї та процесу її практичної реалізації» [36, с. 339]. Отже, об'єктом освітніх нововведень і є педагогічна технологія. Ключовим поняттям строків «педагогічна технологія», «освітня технологія», «технологія навчання» є технологія. У словнику сучасної української мови [36, с. 1245] технологія тлумачиться як сукупність знань, відомостей про послідовність окремих виробничих операцій у процесі виробництва чого-небудь, або як сукупність способів оброблення чи перероблення матеріалів, проведення різних виробничих операцій.

Зауважимо, що за дослідженнями учених (В. Беспалько [14], І. Дичківська [34], Н. Дудник [139], А. Нісімчук [90], О. Падалка [90], С. Сисоєва [123], М. Чепіль [139], О. Шпак [90] та ін.) науково обґрунтована педагогічна технологія має певні характерні риси, зокрема: розподіл педагогічного процесу на взаємопов'язані етапи; координоване та поетапне виконання дій, спрямованих на досягнення поставленої мети та отримання відповідних освітніх результатів; однозначність виконання включених у технологію педагогічних процедур та операцій, що є вирішальною умовою для досягнення результатів; повторюваність та відтворюваність процесу отримання результатів навчання та виховання.

Інноваційну педагогічну технологію визначаємо як цілеспрямовану організацію освітнього процесу, що відображає науково обґрунтований проект логічно структурованої системи педагогічної взаємодії для гарантованого досягнення запланованих результатів на основі алгоритмізованого, системно-послідовного впровадження в практику оригінальних, новаторських способів, прийомів, педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний освітній процес. Отже, ідея впровадження інноваційних педагогічних технологій в практику підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти передбачає досягнення мети розвитку в них правової культури і, як наслідок, цілеспрямоване формування правової

компетентності їхніх вихованців – здобувачів професійної освіти, розвиток у них правового світогляду, правосвідомості, дотримання норм законослухняної поведінки.

До інноваційних педагогічних технологій розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти автором віднесено особистісно орієнтовані педагогічні технології. Їх метою, на думку І. Якиманської, є постійне збагачення досвіду творчості; формування механізму самоорганізації та самореалізації кожної особистості [148, с. 73]. Е. Зеєр наводить більш розширене визначення цих технологій, а саме – це упорядкована сукупність дій, операцій і процедур, спрямованих на розвиток особистості, що інструментально забезпечують досягнення діагностованого і прогнозованого результату в професійно-педагогічних ситуаціях, а також утворюють інтегративну єдність форм і методів навчання під час взаємодії педагогів і учнів у процесі розвитку індивідуального стилю діяльності [42, с. 68].

Розповсюдженими серед педагогічних працівників закладів професійної освіти є особистісно-орієнтовані ігрові технології. До них належать: дидактичні, ділові, рольові ігри. Окрім цього, популярністю користуються тренінгові технології. Особлива їх дієвість полягає в адаптації існуючих психотренінгів і проєктуванні нових з урахуванням особистісно-орієнтованого підходу. Наприклад, тренінг рефлексивності, професійно-поведінковий тренінг. Важливим видом особистісно орієнтованих технологій є діалогічні методи навчання: групові дискусії (круглий стіл, дебати, естафета, акваріум), діалогічні лекції тощо.

У творчому розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення мають технології: проблемного навчання, методу проєктів тощо. Зокрема особливостями технології проблемного навчання у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є їхнє включення в практичну діяльність або гру в процесі чого виникають потреби в навчанні або активній діяльності. За цих умов, педагогічні працівники стають активними суб'єктами особистого навчання. Метод проєктів, як

слушно зауважує Е. Зеєр, це – система навчання, згідно з якою суб'єкти освітнього процесу набувають знань умінь і навичок, а також компетентності в процесі конструювання, планування і виконання практичних завдань – проєктів, що поступово ускладнюються [43, с. 93]. У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти найбільш доцільно застосовувати групові і колективні проєкти, що мають міждисциплінарний характер. Вони дають змогу забезпечувати більш якісну імітацію реальної професійно-педагогічної діяльності [117, с. 17–35].

Не менш важливе значення мають технології інтерактивного навчання, які слід розуміти як форму освітнього процесу згідно з якою забезпечується ефективність педагогічної взаємодії педагогів і учнів. До них належать тренінги розвитку правової культури (інтелектуальний, рефлексивний, креативний, психологічний тощо). Тренінги дають змогу забезпечити організацію безперервного саморозвитку і самовдосконалення педагогічних працівників. У проведенні тренінгів провідна роль відводиться фасилітаторам, особам, які забезпечують особистісну взаємодію педагогічних працівників та надають їм відповідну психологічну підтримку.

У формуванні правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників значна роль відводиться технологіям превентивного навчання і виховання. Йдеться про те, що превентивна робота в закладах професійної освіти має проводитися педагогічними працівниками з метою попередження девіантної поведінки учнівської молоді в освітньому, громадському середовищах та в сім'ї. Метою технології превентивного навчання і виховання є формування громадянської компетентності та правосвідомої поведінки учнівської молоді. Результатом превентивного навчання і виховання майбутніх кваліфікованих робітників є сформованість професійних цінностей, правових ідей, переконань, правосвідомої поведінки тощо. Означені технології дають змогу запобігати деструктивним проявам у поведінці учнівської молоді та їх коригуванню, а також підвищувати рівень їхніх знань щодо охорони і захисту особистих прав та інтересів.

*Застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь* є четвертою педагогічною умовою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Передусім варто підкреслити, що сучасний освітній процес, на нашу думку, (зокрема, до якого долучаються педагогічні працівники в системі підвищення кваліфікації в курсовий і міжкурсний періоди) має бути: по-перше, імітацією того середовища, для якого здійснюється підготовка фахівців; по-друге, містити в собі конкретні цілі, завдання і проблеми різних видів діяльності людей; по-третє, забезпечувати формування в слухачів здатностей розв'язувати професійно-правові завдання.

Для підвищення рівня готовності педагогічних працівників до розв'язання професійно-правових ситуацій автором розроблено комплекс ситуативних задач з алгоритмом їх виконання відповідно до сучасного освітнього, цивільного, господарського, трудового законодавства [117, с. 59–104]. Специфіка імітаційних форм навчання полягає в моделюванні в освітньому процесі взаємодії і умов реального життя. Іншими словами, навчання здійснюється в умовах, максимально наближених до практичної діяльності тих, хто навчається. Опанування педагогічними працівниками здатностями розв'язання проблем професійної, правової, наукової, культурної, інших галузей життя дає їм змогу бути дійсно суб'єктами своєї діяльності, свідомо розвивати власні інтелектуальні та професійні здібності.

Імітація (*точне наслідування кого-небудь; відтворення чого-небудь*) інколи поєднується з грою – діяльністю людини щодо моделювання іншого виду діяльності з розважальною чи навчальною метою. Синтез цих двох видів діяльності застосовується в дидактиці у вигляді імітаційно-ігрових методів, при реалізації яких особа змушена активно здобувати, переробляти й реалізовувати навчальну інформацію, подану в такій дидактичній формі, що забезпечує об'єктивно й значно вищі порівняно з традиційними способами результати навчання практичній діяльності [147]. Ігрове моделювання [5, с. 80] є процесом прийняття і виконання ролей, адекватних людській



діяльності у змодельованому середовищі, а також відтворення міжособистісних взаємозв'язків та імпровізації ролей відповідно до поставленої мети.

*Педагогічна гра* є різновидом імітаційних ігор і характеризується активною навчальною діяльністю, а також імітаційним моделюванням майбутньої професійної діяльності учасника заняття [5, с. 81]. Найчастіше в освітньому процесі застосовують такі види педагогічних ігор: навчальна ділова гра; рольова гра; ігрове проєктування; аналіз конкретних ситуацій; розв'язання практичних задач; імітаційні вправи; [118] тощо. Також вченими педагогічні ігри розглядаються як форми імітаційно-ігрового навчання: *мозковий штурм*, *«Брейн-ринг»*, *аналіз інцидентів* та ін. Як правило вони є складниками щойно названих ігор.

Відтак, послуговуючись підходами учених Д. Коваленко [50], П. Лузана [69]; А. Смолкіна [127]; Є. Хруцького [137], Л. Шовкун [146], П. Щербаня [147], результатами аналізу освітніх практик та власного досвіду розвитку правової культури педагогічних працівників спробуємо виокремити характерні ознаки педагогічної гри: імітаційне моделювання; призначення учасників заняття на певні ролі з урахуванням їхніх можливостей, підготовленості і професійних установок; проблемний характер розв'язування учасниками заняття професійно-правових ситуацій; високе емоційно-позитивне напруження учасників гри; багатоваріантність рішень пропонування професійно-правових ситуацій; взаємодія та змагальність учасників гри; дискусійне обговорення варіантів розв'язання ситуацій; визначення переможців гри за попередньо визначеними об'єктивними критеріями, підведення підсумків імітаційного змагання, рефлексія.

### **3.3 Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Проблеми педагогічного проєктування та моделювання були предметом дослідження В. Беспалька [13], С. Гончаренка [27], Н. Кушнарєнко [142], Є. Лодатко [68], П. Лузана [70],

І. Осадчого [92], В. Радкевич [109], Ю. Сурміна [129], Є. Хрикова [136], В. Шейка [142], О. Ярошинської [150] та ін. Проектування систем професійної підготовки майбутніх педагогів і кваліфікованих фахівців для різних галузей економіки розкрито в працях І. Андросук [4], І. Васильєва [19], Д. Коваленко [51], О. Кошука [58], В. Кручек [62]; М. Михнюк [82], Л. Сольвар [128], О. Шапран [141] та ін. За результатами проектування створюється проєкт (від лат. *projectus* – кинутий уперед). Справедливо, на нашу думку, С. Гончаренко уточнює значення проєкту як діяльності зі створення (опрацювання, планування, конструювання) якоїсь системи, об'єкта або моделі [27, с. 136]. Як спеціальний документ, проєкт розробляється за встановленою формою, а його цінність визначається змістом інформації, яка в ньому закладена. У нашому випадку, це інформація про те, як, за якими методологічними підходами, принципами, умовами, інструментами яких педагогічних технологій і методик, поетапно, системно можна розвинути правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти, щоб задовольнити їхні особистісні потреби й суспільні запити, і тим самим розв'язати існуючі суперечності в професійній освіті.

У педагогічних дослідженнях, як зазначають С. Гончаренко [27], І. Осадчий [92], Є. Хриков [136], проектування найчастіше здійснюється засобами моделювання (моделювання є одним із етапів проектування), а кінцевим продуктом проектування є модель. Варто погодитися з дослідниками (С. Виговська [70, с. 115], Є. Лодатко [68, с. 10]; П. Лузан [70], І. Сопівник [70],) в тому, що дослідження об'єктів пізнання майже завжди відбувається в процесах *моделювання*, що сприяє: спрощенню отримання інформації про властивості об'єкта, передачі інформації і знань про об'єкт іншим інформаційним споживачам, застосуванню отриманої інформації для управління об'єктами і процесами; *прогнозування* і *діагностування* поведінки об'єкта в межах простору його існування. Водночас нами не виявлено праць, у яких би досліджувалась і дістала розв'язання наукова проблема проектування системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Серед учених-педагогів існують різні підходи до розуміння сутності понять «моделювання», «модель», коротко зупинимося на їх тлумаченні. Результати аналізу довідкової літератури свідчать, що найчастіше поняття «модель» (лат. *modulus* – міра, зразок) витлумачують: у широкому значенні: як систему об'єктів або знаків, що мисленнево уявляється або матеріально реалізується і, відображаючи або відтворюючи деякі суттєві властивості системи-оригіналу, здатна заміщувати його; у вузькому значенні – зображення певного явища за допомогою іншого, більш вивченого, яке легше зрозуміти. Нам імпонує підхід до тлумачення дефініції Є. Лодатком [68, с. 32], який під моделлю вважає об'єкт або мисленневий образ (об'єкта, процесу чи явища), що достатньою мірою повторює властивості прототипу, суттєві для цілей конкретного моделювання, і упускає несуттєві властивості, якими він може відрізнитися від прототипу. Модель, на думку С. Гончаренка, є допоміжним засобом пізнання, вона лише з певною подібністю відображає деякі властивості, сторони досліджуваного об'єкта. Підтримуємо думку про те, що потреба в моделюванні «... виникає тоді, коли дослідження самого об'єкта неможливе, є занадто складним і дорогим, вимагає надто тривалого часу [27, с. 134]. У цьому аспекті слід взяти до уваги і позицію В. Загв'язинського [40], який стверджує, що модель фактично є допоміжним об'єктом, спеціально вибраним чи перетвореним для пізнавальних цілей, що надає нову інформацію про основний об'єкт.

Для нашого дослідження важливими є положення Ю. Сурміна [129] щодо системного моделювання, яке структурує два складники. Перший – це подання об'єкта моделі або процесу як системи з її основними параметрами і характеристиками. У даному разі модель уявляється як сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризується певною структурною організацією і чітким функціональним призначенням. Другий складник системного моделювання передбачає системність не тільки як спосіб уявлення, але і як метод вивчення моделі. У зв'язку з тим, що планується обґрунтувати та розробити модель системи розвитку правової

культури педагогічних працівників, закладів професійної освіти вважаємо за доцільне схарактеризувати виділені Ю. Сурміним [129] різновиди методу системного моделювання, зокрема:

- *атрибутивне* моделювання, спрямоване на систематизацію інформації про властивості об'єктів. При цьому використовують різноманітні класифікації, матриці, таблиці, які дають змогу систематизувати властивості об'єктів, виділити серед них головні та другорядні;

- *структурне* моделювання, що забезпечує представлення структури об'єкта або процесу моделювання;

- *організаційне* моделювання, яке передбачає вивчення організації системи;

- *функціональне* моделювання, орієнтоване на побудову і дослідження функцій явища, що вивчається;

- *структурно-функціональне* моделювання ставить перед собою мету дослідження взаємозв'язку структури і функції об'єкта або процесу, що вивчається;

- *вітальне* моделювання, спрямоване на уявлення і вивчення тих або інших етапів життєвого шляху системи. У нашому дослідженні будемо орієнтуватися на ознаки атрибутивного та структурного різновидів моделювання.

З огляду на викладене, коротко зупинимося на видах моделей. Послугуючись класифікацією, наведену С. Гончаренком [27, с. 136], виділяємо:

- *прогностичну* модель для оптимального розподілу ресурсів і конкретизації цілей;

- *концептуальну* модель, що ґрунтується на інформаційній базі даних і програм дій;

- *інструментальну* модель, за допомогою якої можна підготувати засоби виконання і навчити викладачів роботі з педагогічними інструментами;

- модель *моніторингу* – для створення механізмів зворотного зв'язку і способів коригування можливих відхилень від запланованих результатів;

- *рефлексивну* модель, що створюється для вироблення рішень у випадку виникнення непередбачуваних ситуацій.

Згідно з підходами С. Гончаренка [27], В. Загв'язинського [40], Є. Хрикова [136], у дослідженні будемо розглядати дві моделі: *теоретичну* («передбачає внутрішні, істотні відношення реальності» [27, с. 137]; «що це таке і чому необхідно робити так» [40, с. 104]) і *нормативну* («дає відповідь на питання: що треба зробити для досягнення кращих результатів?») [27, с. 137]; «така модель має прагматичний, прикладний характер» [40, с. 104]).

Відтак, у дослідженні передбачається розроблення такого ідеального конструкта, що дасть змогу сформуванню загального уявлення про те, як змінити освітню реальність, щоб досягти кращих результатів системного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

При цьому варто дотриматися таких дослідницьких процедур [27, с. 137]: входження в процес і вибір методологічних основ для моделювання, якісний опис предмета дослідження; постановка завдань моделювання; конструювання моделі з уточненням залежності між основними елементами досліджуваного об'єкта і критеріїв оцінювання змін цих параметрів, вибір методик вимірювання; дослідження валідності моделі в розв'язанні поставлених завдань; застосування моделі в педагогічному експерименті; змістова інтерпретація результатів моделювання.

Науковий інтерес становить алгоритм педагогічного моделювання, запропонований І. Осадчим [92]: постановка мети моделювання; виділення об'єкта моделювання; формулювання предмета моделювання; з'ясування законодавчо-нормативного забезпечення функціонування об'єкта моделювання; обрання теорії, що описує (пояснює) зміст предмета моделювання; обґрунтування основних допущень, що спрощують реальний об'єкт; формування понятійного апарата моделювання; конструювання моделі об'єкта з застосуванням категорій, понять, тверджень і суджень; експертиза моделі об'єкта щодо дотримання принципів наукового пізнання, законів логічного мислення, чинних юридичних і фінансових норм тощо; дослідження властивостей моделі (адекватність і повнота відображення дійсності, прогностичність тощо) за допомогою

здійснення мисленнєвого або натурального експерименту під час розв'язання конкретних педагогічних проблем із застосуванням розробленої моделі; доопрацювання, коригування та остаточне проектування моделі.

З урахуванням результатів наукових розвідок І. Андрощук [4], В. Беспалька [13], І. Васильєва [19], К. Гнезділової [26], С. Гончаренка [27], Т. Гуменюк [30], Н. Євтушенка [37], А. Клименюка [48], О. Кошука [58], Є. Лодатка [68], С. Мартиненко [78], С. Мельника [79], Є. Хрикова [136], О. Шапрана [141] щодо етапів моделювання та різновидів моделей у педагогічних дослідженнях обґрунтуємо властивості авторської моделі: *структурна*: модель має відображати елементи, компоненти, блоки системи цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників та взаємозв'язки між підсистемами і складниками; *прогностична*: ідеальний конструкт системи дає змогу передбачити зміни в розвитку досліджуваного об'єкта залежно від здійсненого на нього (об'єкт) впливу; *динамічна*: модель має враховувати зміни в системі професійної підготовки педагогічних працівників, у технологіях і методиках підготовки кваліфікованих робітників, чинному законодавстві, в галузях економіки та ін.; *концептуальна*: спроектований аналог реального процесу розвитку правової культури педагогічних працівників має охоплювати положення та ідеї інноваційних освітніх концепцій – гуманістичної, компетентнісної, особистісно-орієнтованої та ін.; *процесуальна*: модель має враховувати всі основні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників, визначати ефективні методи, форми, засоби і технології педагогічної взаємодії та самоосвітньої діяльності.

Окрім цього, під час моделювання системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти передбачається дотримання певних принципів, до яких І. Андрощук [4, с. 226] та Л. Сольвар [128, с. 136] відносять такі основні норми: цілісність (необхідність системного відображення педагогічної діяльності з урахуванням її складників); динамічність (відображення процесу формування і

розвитку конкретного фахівця, дієві позитивні зрушення в рівнях його професійної майстерності); ієрархічність (нижчий рівень підпорядковується і контролюється вищим рівнем ієрархічної структури); амбівалентність (взаємодоповнюваність і єдність протилежних якостей, співіснування протилежних відносин); відкритість (можливість застосування моделі з подальшою трансформацією й модернізацією без істотної зміни структури). Означені принципи певним чином доповнюються вимогами до моделі та моделювання, які наводять у своїх дослідженнях С. Гончаренко [269], Д. Коваленко [51], Є. Лодатко [272], П. Лузан [272], І. Сопівник [272], С. Виговська [70], В. Радкевич [274], Є. Хриков [276], зокрема: *універсальність* (здатність моделі забезпечити досягнення результату в усіх закладах освіти певної сфери); *адекватність* (відповідність моделі наявному стану розв'язання досліджуваної проблеми);

– *технологічність* (модель має висвітлювати послідовність дій, їх етапи, алгоритми, форми); *інформативність* (модель має містити всю необхідну інформацію для проведення її експериментальної перевірки); *повнота* (модель має відбивати всі основні складники досліджуваного об'єкта та їх взаємозв'язки); *понятійна визначеність* (основні структурні складники моделі обумовлюються системою понять, дефінітивний аналіз яких проводить дослідник); *органічна єдність* експериментальної моделі з іншими результатами дослідження (усі підрозділи педагогічного дослідження, що передують моделі, мають створювати передумови для її розроблення); *прогностичність* (модель є прогностичною, враховує перспективи, тенденції розвитку педагогічної науки, виробничої сфери, науково-технічного прогресу тощо.).

Отже, у дослідженні будемо орієнтуватися на розроблення моделі системи, що відображає логіку системного розвитку досліджуваного феномена та надає педагогічним працівникам закладів професійної освіти конкретні педагогічні інструменти і засоби цілеспрямованої професійно-педагогічної діяльності.

Поняття «*модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти*» визначено як схематичне подання упорядкованої сукупності

взаємопов'язаних структурних і функціональних складників, що ідеально відображають процес цілеспрямованого вдосконалення комплексу професійно-правових знань, умінь, цінностей і якостей особистості педагогічного працівника в послідовності реалізації відповідних методів, форм, технологій, етапів, спрямованих на суттєві позитивні зрушення в рівнях розвитку феномена за дотримання обґрунтованих положень методологічних підходів, принципів і педагогічних умов (рис. 3.3).



Рис. 3.3 Структура складників моделі системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Викладене дає підстави розробити структуру складників моделі системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що складається із таких блоків: методологічно-цільовий, суб'єктний, змістово-технологічний, діагностувально-результативний (рис. 3.4).

Проектування моделі системи розвитку правової культури педагогічних працівників розпочинається з визначення та формулювання її *мети* як основного компонента методологічно-цільового блоку. Як уявний результат, мета детермінована потребою суспільства в педагогічних працівниках закладів професійної освіти з високим рівнем розвитку правової культури.

Саме таке формулювання мети передбачає розв'язання наявних суперечностей між потребами суспільства та пропозиціями освітньої практики; між вимогами, що висуваються Національною рамкою кваліфікацій, Законами України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну)



освіту», Концепцією реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, до правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та недостатньою розробленістю теоретичних і методичних основ її розвитку в курсовий та міжкурсний період підвищення кваліфікації. При цьому професійно-правовий розвиток особистості педагогічного працівника підпорядковується загальній ідеї модернізації професійної освіти в культурному контексті, яка, на думку І. Зязюна, має глобальну мету – «...формування у людини культури, здатної з максимальною ефективністю реалізувати свої індивідуальні та моральні можливості, якій притаманна потреба і пристрасть до самореалізації» [270, с. 14].

Мета цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників конкретизується низкою завдань: розвиток мотивації педагогічних працівників до опанування новітніми правовими знаннями; створення в закладах професійної освіти освітньо-правового середовища; включення до змісту підготовки майбутніх кваліфікованих робітників професійно-спрямованого правового матеріалу; застосування інноваційних технологій професійно-правового навчання учнів; поєднання підвищення кваліфікації педагогів з їх правовою самоосвітою та ін.

У структурі методологічно-цільового блоку виділено системний, культурологічний, особистісно орієнтований, аксіологічний, синергетичний, середовищний, андрагогічний, компетентнісний, діяльнісний, інформаційний, інтеграційний, технологічний та ін. наукові підходи. Мета, завдання і методологічні підходи зумовили визначення принципів: загальних (науковості, культуровідповідності, безперервності, розвивального і виховного навчання, інтенсифікації, індивідуалізації); специфічних – безперервного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, трансляції професійно-правового досвіду).

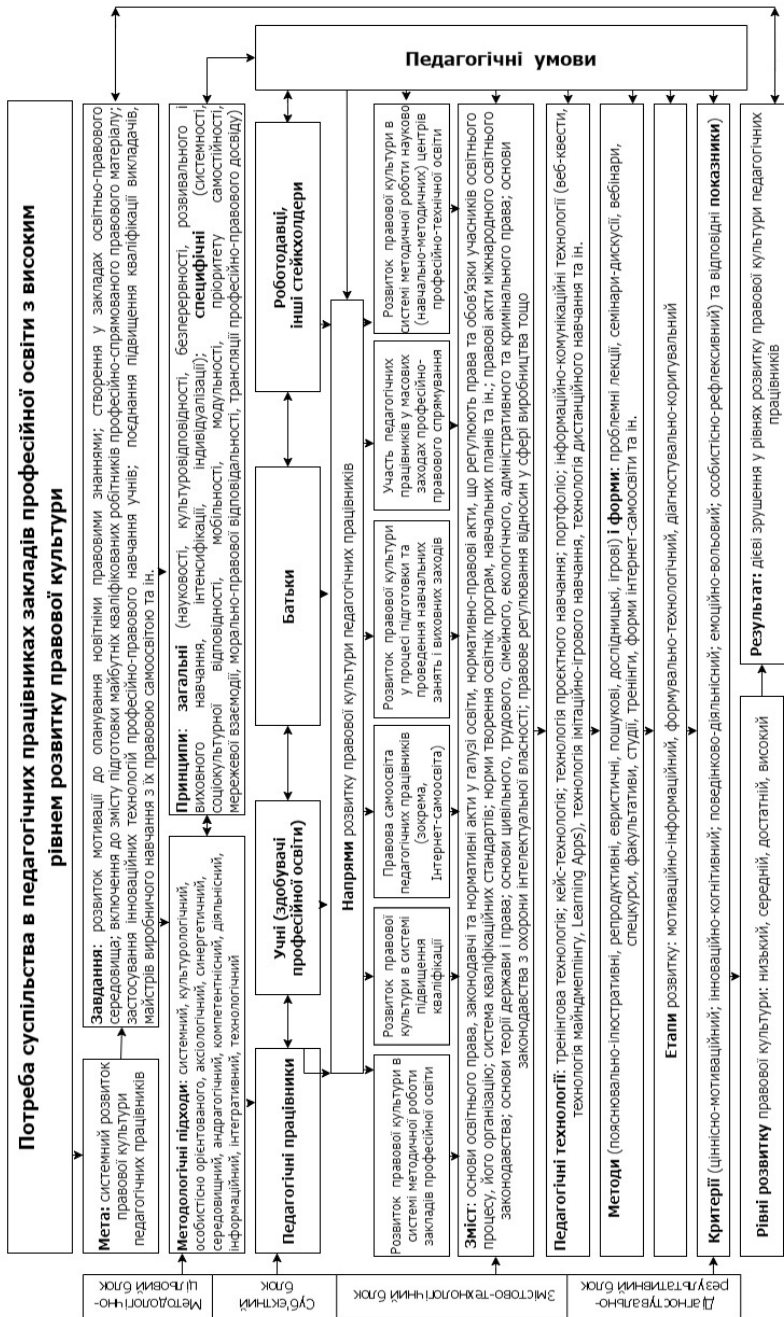


Рис. 3.4 Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Введення до структури моделі *суб'єктного блоку* пояснюється тим, що система має органічно поєднувати усіх суб'єктів освітнього процесу і, зокрема, професійно-правової взаємодії – викладачів, майстрів виробничого навчання, керівників закладів професійної освіти, методистів, здобувачів професійної освіти, роботодавців, інших стейкхолдерів на засадах усталених у країнах європейської спільноти. До таких цінностей Н. Амельченко [1], О. Радкевич [112] відносять: фундаментальні права і свободи: право на життя, приватну власність, свобода совісті, заборона дискримінації у користуванні правами і свободами; соціальні права і свободи: право на вільне обрання професії та місця проживання, вільний доступ до безкоштовних центрів зайнятості, вільний доступ до інформації стосовно дій роботодавців та укладання колективних договорів, право на працю та належні її умови, право на житло, охорону здоров'я, освіти, соціальне забезпечення, право дітей, підлітків, жінок та інвалідів на особливий соціальний захист, право на екологічну та інформаційну безпеку; культурні права і свободи: право на вибір освіти рідною мовою, право меншин на збереження своєї культурної самобутності.

*Змістово-технологічний блок* моделі відображає зміст і процес розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Експериментально визначені та теоретично обґрунтовані такі педагогічні умови: підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку і самовдосконалення, оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації, застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь педагогічних працівників. Їх реалізація забезпечуються системою методів, форм, засобів та педагогічних технологій за певними системно пов'язаними напрямками розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Як видно з рис. 3.5, системотворчим напрямом розвитку правової культури педагогічних працівників є їхня правова самоосвіта – самостійна пізнавальна діяльність, спрямована на

опанування новітніми правовими знаннями, інноваційними методиками правового виховання, формування ціннісного ставлення до праці, правової позиції особистості як потреби або усвідомленої необхідності дотримуватися правових норм, здатностей керуватися правовими знаннями в професійній діяльності та суспільному житті.



Рис. 3.5 Структурна схема напрямів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Наприклад, у суспільній практиці педагогічні працівники повсякчас набувають досвіду виконання цивільних прав та обов'язків під час набуття чи передачі майна у власність шляхом купівлі-продажу, дарування, позики, оренди, кредитування та ін. Природно, що набуті викладачами, майстрами виробничого навчання уміння передбачити належні юридичні наслідки за умовами договорів варто враховувати в системі розвитку освітньо-правового середовища закладу професійної освіти.

Крім означених напрямів, розвиток правової культури педагогічних працівників здійснюється засобами форм підвищення кваліфікації. Це декларується положеннями статті 59 Закону України «Про освіту» [101]: «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації. Підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо».

Зокрема, наказом № 1133 від 20.08.2019 р. Міністерство освіти і науки України затвердило перелік закладів професійної освіти для організації стажування майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки, а сам оновлений Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників (процедури, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації) затверджено постановою Кабінету Міністрів України № 800 від 21.08.2019 р. [100].

Підвищення кваліфікації, як зазначає В. Маслов, має здійснюватися з дотриманням відповідних принципів положень: комплексності, наступності та перспективності, цілеспрямованості, збалансованості теорії і технологій з кращим практичним досвідом, інноваційності, варіативності та диференціації, спеціалізації, послідовності, дистанційності, активності та самостійності навчання, єдності колективних та індивідуальних форм навчання, аналітичного зворотного зв'язку [36, с. 675]. Означені положення актуалізують процес розвитку правової культури педагогічних працівників саме в курсовий період підвищення кваліфікації. У розвитку правової культури педагогічних працівників провідна роль відводиться фактору інтеграції змісту, методів, форм і технологій під час курсового та міжкурсорового періодів підвищення кваліфікації.

Як свідчить аналіз педагогічної практики, вкрай важливе значення в опануванні викладачами, майстрами виробничого навчання знаннями сучасних положень освітнього права, основних законодавчих і нормативних актів у сфері освіти, системи нормативно-правових актів, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу, основ цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права, у розвитку правосвідомості, правослухняності та відповідальності суб'єктів педагогічної взаємодії має організація методичної роботи в закладах професійної освіти. Правові аспекти професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, питання правомірної поведінки суб'єктів освітнього процесу, створення освітньо-правового середовища в закладах професійної освіти розглядаються на педагогічних і методичних нарадах, методичних семінарах, педагогічних читаннях, засіданнях творчих груп тощо, а тому є досить важливими для функціонування ефективної системи розвитку правової культури педагогічних працівників, вихованців, роботодавців та інших стейкхолдерів.

Розвиток правової культури педагогічних працівників здійснюється також і в процесі підготовки та проведення навчальних занять, навчальних і виробничих практик, заходів правового виховання. Зазначимо, що Національною програмою правової освіти населення, затвердженої Указом Президента України від 18.10.2001 р., визначено, що правова освіта «... полягає у здійсненні комплексу заходів виховного, навчального та інформаційного характеру, спрямованих на створення належних умов для набуття громадянами обсягу правових знань та навичок у їх застосуванні, необхідних для реалізації громадянами своїх прав і свобод, а також виконання покладених на них обов'язків» [87].

Мету програми – підвищення загального рівня правової культури та вдосконалення системи правової освіти населення, набуття громадянами необхідного рівня правових знань, формування у них поваги до права – заплановано досягти через: визнання правової освіти населення одним із основних чинників формування високої правосвідомості і правової культури окремих громадян та всього суспільства; органічного поєднання

правової освіти із загальною середньою, професійною та вищою освітою; розроблення сучасної методологічної бази для реалізації всіх напрямів і форм правоосвітньої діяльності та ін. Передусім йдеться про правовий всеобуч, введення правового компонента у зміст дисциплін професійно-теоретичної підготовки, навчальних і виробничих практик, а також правове виховання учнівської молоді.

Метою правового виховання здобувачів професійної освіти є цілеспрямоване формування в них правосвідомості, правової культури та особистісних якостей. Природно, для цього кожний викладач, майстер виробничого навчання має бути готовим роз'яснити вихованцям суть нормативно-правових актів, законодавства з права, соціального забезпечення, сімейного, цивільного, адміністративного та кримінального права, трудового законодавства тощо.

Крім цього, педагог має володіти технікою та педагогічною майстерністю трансформування накопиченої правової інформації, правових знань учнів у їх правові переконання, навички правової поведінки і, врешті, сформувані готовність вихованців діяти, керуючись цими правовими переконаннями. Необхідно ще раз підкреслити, що розвиток правової культури педагогічних працівників в умовах освітньо-правового середовища закладу професійної освіти має, насамперед, відобразитися на правоосвіченості, правосвідомості, правовій вихованості майбутніх кваліфікованих робітників [113].

На кожному із означених напрямів розвитку правової культури педагогічних працівників застосовуються педагогічні технології самовдосконалення, вибір яких здійснювався на основі доміантних цілей. Основними педагогічними технологіями самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної освіти в дослідженні визначено: проблемне навчання; розвивальне навчання; імітаційно-ігрове навчання; кейс-технології; ІТ-технології; технологія навчального проєктування; технологія диференційованого навчання; тренінгові технології та ін.

Відповідно, опанування педагогічними працівниками новітніми правовими знаннями та навичками їх застосування здійснювалося поетапно, коли пояснювально-ілюстративні, репродуктивні методи,

системно-послідовно замінювалися евристичними, пошуковими, дослідницькими, ігровими способами оволодіння правовим матеріалом, забезпечуючи можливість розроблення педагогами власних проєктів нормативної документації щодо змісту освіти, планування освітнього процесу.

Означена послідовність реалізації методів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної поєднувалася з відповідними формами (проблемні лекції, семінари-дискусії, вебінари, спецкурси, факультативи, студії, тренінги, форми Інтернет-самоосвіти та ін.).

Прогнозуємо, що запропоновані в моделі технології, методи, форми системного розвитку правової культури мають перманентно виводити педагогічних працівників на вищі рівні розвитку досліджуваної властивості особистості у послідовності трьох умовно виділених етапів: мотиваційно-інформаційного (діагностування рівня розвитку культури, розвиненості професійно-правових якостей, цінностей, мотивації правомірної поведінки), формувально-технологічного (цілеспрямоване опанування новітньою правовою інформацією, розвиток технологічних здатностей викладачів, майстрів виробничого навчання продуктивно розв'язувати професійно-правові і соціально-правові ситуації) та діагностувально-коригувального (діагностування рівнів розвитку правової культури та відповідна корекція організаційних і методичних аспектів досліджуваного процесу).

*Діагностувально-результативний* блок моделі передбачає оцінювання, аналіз та корекцію результатів цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти і включає такі критерії: *ціннісно-мотиваційний; інноваційно-когнітивний; поведінково-діяльнісний; емоційно-вольовий; особистісно-рефлексивний* з відповідними показниками, що характеризують чотири рівні розвиненості даного інтегративного утворення особистості: низький, середній, достатній, високий. Таким чином, запропонована модель відображає результати проєктування системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, упорядковує теоретико-методологічні знання про досліджуване інтегративне утворення особистості та систематизує практико-технологічні дії щодо цілеспрямованого розвитку феномена.



### **3.4 Критерії, показники та рівні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної 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.

Критерій (від грец. κρίτήριον – засіб судження) – мірило для визначення, оцінка предмета, явища; ознака, взята за основу класифікації [126, с. 432]. У науковій літературі підходи до визначення поняття «критерій» висвітлено в роботах Р. Атаханова [40], Ю. Бабанського [9], В. Беспалька [15], С. Виговської [70], В. Загв'язинського [40], Г. Іванової [45], Н. Кушнарєнко [142], П. Лузана [70], І. Мавріної [72], А. Мотишевої [72], І. П'ятницької-Позднякової [93], І. Сопівник [70], В. Шейка [142], М. Шилова [144].

Для педагогічних досліджень суть поняття «критерій» найповніше відображено в роботах В. Загв'язинського. Критерієм він вважає узагальнений показник розвитку системи, успішності діяльності, згідно з яким здійснюється оцінювання, порівняння явищ і процесів, що відбуваються. Ступінь прояву і якісна сформованість критерію виражаються в певних показниках, які в свою чергу, характеризуються рядом ознак [40, с. 77–82].

На думку З. Мендубаєвої, критерій є основною ознакою, за якою одне рішення вибирається з безлічі можливих [80]. М. Шилова вважає, що критерій – «це мірило, ознака для оцінювання, класифікації; судження, що дає змогу з безлічі можливих рішень вибрати одне» [144].

І. Мавріна, А. Мотишева вважають, що «критерій» є засобом, за допомогою якого вимірюється рівень, ступінь прояву того чи іншого явища, виступає в ролі мірила,

оцінювання суджень. Застосування критерію дає змогу визначити перевагу будь-якого вибору, порівняно з іншими, перевірити, наскільки результат відповідає поставленій меті [72].

Створення критеріїв, як зазначає Г. Іванова, передбачає реалізацію певних етапів: виділення показників для пошуку критеріїв; виділення ознак, що об'єднують показники; пошук підстав, що дають змогу судити про прояв показників; позначення індикаторів критеріїв, які можуть бути зафіксовані. Критерії проявляються на основі системи показників, що дають досить повну характеристику розвитку правової культури педагогічних працівників [45].

На думку Г. Іванової, показник є конкретний вимірювач критерію, що робить його доступним для вимірювання і спостереження. Головними характеристиками поняття «показник» є конкретність і діагностичність. Це передбачає доступність його для спостереження, обліку та фіксації. Число показників має бути зведене до мінімуму.

Крім того, кожен із показників має бути досить містким, щоб відображати основні сфери діяльності [45]. Учені у своїх педагогічних дослідженнях обґрунтовують досить різноманітні вимоги до критеріїв [75; 98; 149]. У результаті аналізу наукових досліджень встановлено, що критерії мають відповідати таким основним вимогам: об'єктивність, ясність, достовірність, точність, вимірність, узгодженість з компонентами об'єкта тощо.

При визначенні критеріїв розвитку правової культури ми виходимо з таких загальних положень: основою змісту правової культури є правові цінності (мотиви, погляди, переконання), які впливають на спрямованість і позицію особистості в дотриманні правових норм; передумовою правової поведінки є система відношень педагогічних працівників до права, законності, до встановленого правопорядку в суспільстві і педагогічному колективі. Під час обґрунтування різних видів критеріїв правової культури ми беремо за основу розроблену В. Мошкіним систему критеріїв діагностування культури безпеки, що включає еталони, параметри, шкали, норми і еквіваленти [84; 85].

Для оцінювання правової культури педагогічних працівників в цілому використовуються еталони, в якості яких виступають зразки діяльності відповідно до правових норм, особистість фахівця з високим рівнем готовності до творчого застосування норм права. Еталони оцінювання використовуються у взаємозв'язку з іншими видами критеріїв: параметрами, показниками, рівнями, нормами і еквівалентами.

Під час оцінювання рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників використовуються параметри: знання норм права (законів); правові погляди, переконання; мотивація до вивчення законодавства; досвід практичного застосування правових норм; дисциплінованість; вимогливість у виконанні правових норм; правова активність; старанність; правова стійкість; принциповість; воляова готовність до подолання труднощів у дотриманні правових норм; досвід самовдосконалення правової самопідготовки; досвід самоконтролю за дотриманням правових норм.

Означені параметри оцінювання фіксують основні елементи і компоненти правової культури. Узагальнюючи викладене, виділимо групи параметрів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: правова інформованість; правові цінності; правова активність; правова творчість; правовий самоконтроль. В основі показників оцінювання правової культури – більш конкретні поняття, що застосовуються для виявлення ознак наявності або відсутності її узагальнених якостей.

Наприклад, показниками оцінювання за параметром «правова творчість» є такі *ознаки*: вміння педагогічних працівників критично оцінювати проекти нормативних документів, досвід співставлення законів і підзаконних актів, загальнодержавних законів з нормативними документами регіону, міста тощо. Наведемо приклади показників оцінювання за параметром «Правові цінності»: спростування хибних думок із питань права, досвід доказів, шляхів вирішення правових проблем, уміння дати оцінку порушенням норм права та ін. В якості одного з видів критеріїв оцінювання В. Мошкін називає еквіваленти, в основі яких – результати аналізу характеристик попередньої діяльності осіб, оцінювання рівня їхньої готовності до реалізації норм права [84; 85].

### Критерії оцінювання рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників

Параметри оцінювання	Рівні			
	Низький	Середній	Достатній	Високий
Мотивація	Прагнення до порушення закону	Відсутність прагнення до дотримання норм права	Прагнення до застосування правових норм	Самовдосконалення правової культури. Прагнення до творчого застосування правових норм у професійній діяльності
Знання	Помилкові знання про норми права	Розрізнені знання про норми права	Знання основних норм права, необхідних для професійної діяльності	Система правових знань, необхідних для ефективної професійної діяльності
Уміння	Відсутність практичного досвіду застосування правових норм	Володіння вміннями застосувати норми права у звичних ситуаціях	Уміння використовувати норми права в незвичних ситуаціях	Володіння вміннями застосовувати норми права для протидії порушенню закону
Творчість	Досвід застосування норм права в кримінальних і інших асоціальних цілях	Досвід застосування норм права за зразком	Досвід реконструкції відомих способів застосування законів	Досвід творчого розроблення нових способів застосування норм права в нових умовах
Самоконтроль	Відсутність прагнення до самоконтролю за дотриманням норм права	Самоконтроль за дотриманням норм права за результатом діяльності	Покроковий самоконтроль за дотриманням норм права	Прогностичний самоконтроль за дотриманням норм права

Важливе місце в процесі діагностування правової культури займають норми оцінювання. Ми обґрунтували комплекс критеріїв оцінювання рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, в основу якого покладено

параметри, що враховують структуру правової культури. В ході дослідження було обґрунтовано такі рівні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: низький; середній; достатній; високий. Означені критерії за рівнями представлено в табл. 3.3.

Результати аналізу наукових праць учених А. Ащєрова [7], С. Васи́лини [18, с. 191], А. Гусєнка [32, с. 29], Д. Ковалєнко [52, с. 11], О. Ковалєнко [7], П. Лузана [71], Є. Підлісного [98, с. 113], Н. Розіної [120, с. 103], Г. Сажко [7], Г. Тимошук [130, с. 8], а також власне бачення структури змісту об'єкта, що вивчається, дали змогу визначити сукупність основних показників, на основі яких мають оцінюватися компоненти розвитку правової культури педагогічних працівників (додаток Б):

- уміння визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні, тактичні, стратегічні);

- уміння аналізувати законодавчі акти у сфері освіти і професійної, зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після вивчення освітнього законодавства;

- сформованість потреби постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти;

- переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами;

- знання джерел права, принципів права, законів, нормативно-правових актів у сфері освіти, юридичних прав та обов'язків;

- уміння орієнтуватися в інформаційних потоках: добирати, обробляти інформацію;

- правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти;

- володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами;

– наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань і вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та у професійно-педагогічній діяльності;

– володіння конкретними методиками, технологіями, засобами професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у поєднанні із професійно-правовим вихованням;

– наявність навичок (користування правовим інструментарієм – законами та іншими нормативними актами у сфері освіти та праці;

– здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти;

– правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність;

– здатність чітко виконувати професійні завдання концентруватися та виставляти пріоритети в ситуаціях, які виходять за межі компетентності педагогічного працівника;

– здатність відповідально виконувати поставлені завдання;

– здатність виявляти вольові зусилля в розв’язанні професійно-педагогічних завдань;

– здатність позитивно мислити та бути самокритичними;

– здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв’язанні професійно-правових та соціально-правових проблем;

– емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій;

– здатність в особистісній оцінці (характеристиці) себе, учнівської молоді, колег та результатів своєї професійно-педагогічної діяльності;

– здатність до самоаналізу правових вчинків, їх значень;

– здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та не планових заходів, які мають місце в професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників;

– відповідальність, організованість, порядність, чесність;

– здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців.

Як видно з додатку Г визначені показники взаємопов’язані, взаємообумовлені, і як засвідчили діагностичні дослідження, лише їх комплексне застосування дає змогу зафіксувати певні

зміни в розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Сукупність ціннісно-мотиваційного, інноваційно-когнітивного, поведінково-діяльнісного, емоційно-вольового, особистісно-рефлексивного критеріїв охоплює всі суттєві характеристики процесу розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників. Хоча означені критерії характеризуються великою кількістю показників  $x_1 \dots x_n$ , вимірювання всіх можливих показників, як справедливо наголошують дослідники [135, с. 70], невиправдано ускладнило б завдання відбору та оброблення інформації. Тому достатньо обмежитися головними показниками, перелік яких і їх значущість можна встановлювати методом експертних оцінок.

Для об'єктивного оцінювання міри впливовості показників досліджуваної культури необхідно врахувати думки багатьох фахівців (експертів). З цією метою нами використовувався метод рангової кореляції. Дані збиралися шляхом опитування групи експертів. Кожному експерту пропонувався повний перелік згаданих показників. Вони мали проранжувати показники залежно від зміни ступеня їх впливу.

Показнику, який, на думку даного експерта, має найбільший вплив, надавався перший ранг, найменш впливовому присвоювався останній ранг. У результаті ранжування було відібрано 10 основних показників табл. 3.4. Натомість варто погодитися з ученими (А. Ашерев [8], О. Заболотний [38], В. Логвиненко [8], І. Мося [83], І. Федоров [8]), що за значущістю, вагомістю, діагностичною здатністю показники вимірювання якоїсь особистісної якості чи властивості завжди різняться. Серед наведеного переліку є домінантні, провідні характеристики, і цей факт маємо певним чином враховувати під час визначення рівнів розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників.

Під час розроблення діагностичного інструментарію було адаптовано метод оцінювання «інформаційності» факторів [70] до умов нашого дослідження. Насамперед відмітимо, що до експертної групи було залучено експертів – науково-педагогічних працівників кафедр правових дисциплін закладів вищої освіти з багаторічним досвідом підготовки фахівців права.

Методика експертного оцінювання передбачала попарне порівняння експертами показників правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Таблиця 3.4

**Критерії та показники розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (для експертизи)**

№ за/п	Критерії	Показники
1	Ціннісно-мотиваційний	1.Сформованість потреби постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти.
		2.Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами.
2.	Інноваційно-когнітивний	3. Володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами.
		4.Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти.
3	Поведінково-діяльнісний	5. Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти.
		6. Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність.
4	Емоційно-вольовий	7. Здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем.
		8. Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій.
5	Особистісно-рефлексивний	9. Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців – здобувачів професійної освіти.
		10. Відповідальність, організованість, порядність, чесність.

Для цього кожному експерту пропонувалося заповнити таблицю за такою інструкцією [7, с. 84]: якщо з точку зору експерта показник, розміщений у лівому стовпчику таблиці вагоміший за показник, розміщений у верхньому рядку, то на перетині стовпчика і рядка експерт ставить «1»; якщо ж навпаки



– це відзначається як «0». У випадку, коли експерт визнає рівнозначність показників, то в клітинці ставиться «0,5». Як приклад, матриці даних експертного оцінювання подано в додатку А. Примітка:  $R_i$  – ранг показника;  $P_i$  – ступінь вагомості показника,  $R_{max} = 7,0$ .

Для визначення вагомості відібраних 10 показників рівня розвитку правової культури педагогічних працівників отримані від експертів дані оброблялися за такою методикою [71, с. 85–87].

1. У таблицях додатка Г підраховувалася кількість балів кожного рядка та, відповідно, ранг кожного показника  $R_i$  в системі ранжування.

2. Визначався показник, що мав найвищий ранг: йому присвоювалася ступінь «1». У матрицях, що відображають результати експертного оцінювання вагомості показників (додаток В) найвищий ранг має показник № 4:  $R_i = 7$ .

3. Ступінь вагомості кожного показника визначався за формулою:

$$P_i = \frac{P_{max} \times R_i}{R_{max}}, \quad (3.8)$$

де  $P_{max} = 1$  – ступінь вагомості показника, що має найвищий ранг;  $R_i$  – ранг показника;  $R_{max}$  – найвищий ранг ( $R_{max} = 7$ ).

Наприклад, перший показник має ранг  $R_1 = 5,5$ ; при  $P_{max} = 1$ ,  $R_{max} = 7$ , ступінь вагомості показника дорівнює 0,79.

4. За результатами визначення коефіцієнтів вагомості показників рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників складено таблицю 3.5, у якій подано результати обчислення коефіцієнтів вагомості показників за оцінкою кожного експерта ( $P_1, P_2, P_3$ ).

5. На основі отриманих даних  $P_i$  (додаток В) визначалося середнє значення коефіцієнта вагомості показників рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників за формулою:

$$P_{i\text{ ср}} = \sum \frac{P_{ij}}{n}, \quad (3.9)$$

де  $n$  – кількість експертів;  $i$  – номер показника,  $j$  – номер експерта. Обчислене значення  $P_{i\text{ ср}}$  є мірилом вагомості досліджуваних показників.

**Результати визначення середніх значень коефіцієнтів  
вагомості показників**

№з/п	$P_1$	$P_2$	$P_3$	$P_{cp}$	$S_i$	$V_i$	$P_i^s$	$P_i^H$	Місце
1	0,79	0,86	0,73	0,79	0,062	0,1544	0,9465	0,6377	III
2	0,29	0,50	0,33	0,37	0,113	0,2795	0,6526	0,0935	VIII
3	0,79	0,57	0,73	0,70	0,112	0,2775	0,9744	0,4193	V
4	1,00	1,00	1,00	1,00	0,000	0,0000	1,0000	1,0000	I
5	0,86	0,86	0,80	0,84	0,033	0,0820	0,8381	0,8381	II
6	0,79	0,86	0,53	0,73	0,170	0,4226	1,1480	0,3028	IV
7	0,50	0,71	0,53	0,58	0,115	0,2865	0,8690	0,2961	VII
8	0,29	0,36	0,40	0,35	0,058	0,1434	0,4911	0,2042	IX
9	0,71	0,64	0,60	0,65	0,058	0,1434	0,7958	0,5089	VI
10	0,42	0,14	0,33	0,30	0,140	0,3487	0,6463	0,0511	X

6. Дисперсії оцінок експертів як середнє значення квадрата відхилень окремих значень за кожним показником від середнього арифметичного визначалися за формулою:

$$S_i = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{j=1}^n (P_{ij} - P_{i\,cp})^2} \quad (3.10)$$

де  $n$  – кількість експертів;  $P_{ij}$  – коефіцієнт вагомості  $i$ -го показника на думку  $j$ -го експерта; величина  $n-1$  визначає кількість ступенів свободи.

7. Величина довірчого інтервалу визначалася на рівні значущості 0,95 (рівень надійності 95 %) за формулою:

$$V_i = \frac{t_{\varphi} \times S_i}{\sqrt{n}}, \quad (3.11)$$

де  $V_i$  – довірчий інтервал;  $t_{\varphi}$  – коефіцієнт Стьюдента,  $t_{\varphi} = 4,303$  [35].

8. Довірчі межі коефіцієнтів вагомості визначалися за такими формулами:

$$P_i^s = P_i^{cp} + V_i, \quad (3.12)$$

$$P_i^H = P_i^{cp} - V_i, \quad (3.13)$$

де  $P_i^s$  і  $P_i^H$  – відповідно верхня і нижня довірчі межі коефіцієнтів вагомості показників.

Таблиця 3.6

**Вагомість показників рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників**

№ з/п	Показники	Коефіцієнт вагомості $P$	Критерії
1	Сформованість потреби постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти	0,79	Ціннісно-мотиваційний $P_{іср} = 0,58$
2	Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами	0,37	
3	Володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами	0,70	Інноваційно-когнітивний $P_{іср} = 0,85$
4	Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти	1,00	Інноваційно-когнітивний $P_{іср} = 0,85$
5	Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти	0,84	Поведінково-діяльнісний $P_{іср} = 0,79$
6	Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність	0,73	
7	Здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем	0,58	Емоційно-вольовий $P_{іср} = 0,48$
8	Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій	0,35	
9	Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців	0,65	Особистісно-рефлексивний $P_{іср} = 0,47$
10	Відповідальність, організованість, порядність, чесність	0,30	

Розрахунки свідчать, що з надійністю (рівнем значущості) 95% середні значення вагомості показників розвитку правової культури

педагогічних працівників закладів професійної освіти знаходяться в межах, визначених у табл. 3.5. Усі значення знаходяться в діапазоні  $[0; 1]$ . Таким чином, якщо проранжувати значення верхніх меж довірчих інтервалів, можна визначити найбільш вагомні показники (табл. 3.6).

Експертне оцінювання засвідчило, що серед виокремлених п'яти критеріїв діагностування правової культури педагогічних працівників (кожний критерій включає два показники) найбільш вагомими є інноваційно-когнітивний ( $P_{icp} = 0,85$ ) і поведінково-діяльнісний ( $P_{icp} = 0,79$ ). На нашу думку, це цілком логічно: правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти пов'язана, насамперед, з правовою освіченістю, розумінням власних прав та обов'язків, здатностей використовувати правові знання в професійно-педагогічній діяльності, захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти.

Крім того, експерти переконані, що мотивація потреби постійного поповнення правових знань є також вкрай важливою ознакою розвитку правової культури педагогічних працівників: середнє значення двох показників за означеним критерієм складає  $P_{icp} = 0,58$ .

Разом з тим, найменш вагомим серед інших критеріїв, на думку експертів, є особистісно-рефлексивний – середнє значення коефіцієнтів вагомості показників за цим критерієм  $P_{icp} = 0,47$ .

Нарешті, проаналізуємо результати експертного оцінювання вагомості власне показників розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Експерти переконані, найбільш вагомим, значущим показником є «Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти»: він має найвищий коефіцієнт. Одноставна позиція експертів ( $P_{icp} = 1$ ) не викликає сумніву: без ґрунтовних правових знань сьогодні педагогічний працівник не зможе розв'язати навіть просту професійно-педагогічну проблему.

На другому місці в ранжованому ряду – показник розвитку правової культури педагогічних працівників «Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців». Експерти засвідчили високу єдність думок у визначенні вагомості цього показника, поставивши його на друге місце ( $P_{icp} = 0,84$ ). На нашу думку, це цілком логічно: правова культура особистості пов'язана з практичними здатностями педагога з його уміннями не тільки «знати», а насамперед «уміти».

Експерти переконані, і з цим варто погодитися, що мотивація для розвитку правової культури педагогічних працівників відіграє вкрай важливу роль в професійній освіті. Тому в цьому ранжувальному рядку третє чільне місце вони відвели показнику «Сформованість потреби постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти» ( $P_{icp} = 0,79$ ). Прикметно, що приблизно таке ж значення за вагомістю мають такі показники, як «Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність» ( $P_{icp} = 0,73$ ) і «Володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами» ( $P_{icp} = 0,70$ ).

Дійсно, сьогодні педагогічні працівники у своїй професійній діяльності мають керуватися повагою до закону й законності, ставленням до них, як до вищих соціальних цінностей, норм життя, одного з надійних способів рішення професійних проблем; уміти визначати правомірні цілі, наміри в життєдіяльності, вчинках; демонструвати прагнення звички поводитися відповідно до норм закону; обирати лише законні способи і засоби досягнення цілей; брати активну участь у підтримці правопорядку; виявляти правові знання й уміння, сформоване соціально-ціннісне ставлення до права; розвинені якості особистості, що дають змогу їм найбільш повно реалізувати себе в правовій та професійно-педагогічній діяльності. Це все неможливо без знань понятійно-категоріального апарату теорії держави і права, орієнтування в

спеціальній літературі, вмінь користуватися довідковими правовими системами.

На останньому місці в загальному ряді ранжування показник «Відповідальність, організованість, порядність, чесність»: величина коефіцієнта вагомості  $P_{icp} = 0,30$  (табл. 3.6). Емоційну стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій учені-експерти не вважають вагомішими за інші показники, тому цей показник – на передостанньому місці ( $P_{icp} = 0,35$ ). Таким чином, після отримання даних від експертів розраховувалася інтегральна оцінка  $I_d$  розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

$$I_d = \frac{x_1 P_1 + x_2 P_2 + \dots + x_n P_n}{P_1 + P_2 + \dots + P_n} \quad (3.14)$$

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

$P_1, P_2, P_n$  – коефіцієнти вагомості показників розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

У педагогічних дослідженнях прийнято розглядати критерії та рівні розвитку будь-яких якостей як дві взаємопов'язані і взаємозалежні частини організації певного виду діяльності. Проблема визначення рівня розвитку якостей, умінь, навичок, компетентностей, підготовленості вирішується в багатьох дослідженнях педагогів і психологів: Ю. Бабанського [9], В. Беспалько [15], В. Давидова [33], Н. Кузьміної [63; 64], А. Усової [131], Є. Яковлева, Н. Яковлевої [149] та ін. Найчастіше виділяються три рівня розвитку: низький, середній і високий. При цьому в основу виділення цих рівнів покладено розгляд видів пізнавальної діяльності: відтворення, розпізнавання і застосування знань.

Поширеним є підхід, відповідно до якого виділяються чотири рівні розвиненості способів діяльності і разом з тим її види: впізнавання, відтворення (алгоритмічна діяльність); продуктивна реконструктивна діяльність (евристична діяльність); продуктивна творча діяльність (за В. Беспальком [15]).

Переходячи до визначення кількості і змісту рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, ми ґрунтуємося на ідеї В. Ільїна про те, що в процесі розвитку особистісна властивість проходить чотири рівні: вищий, високий, середній і низький [46, с. 32], та керуємося дослідженнями

І. Малафійка [74], С. Пальчевського [94] щодо ступеневого характеру засвоєння знань, умінь і навичок, чотирьох рівнів їхнього засвоєння: розпізнавального, репродуктивного, продуктивного та творчого. Із щойно викладеного, ми вважаємо за доцільне виділення таких рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: низький (виключно репродуктивно, за зразком), середній (репродуктивний, виконавчий характер), достатній (продуктивний), високий (творчий характер).

Встановлення рівнів розвитку правової культури відбувалося шляхом зіставлення одержаної інтегральної оцінки педагогічного працівника з межами інтегральних оцінок рівнів, розрахованих методом сигнальних відхилень (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Шкала відповідності рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Межі інтегральної оцінки	Рівень розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти
1,00- 1,75	I (низький)
1,76-3,57	II (середній)
3,58-5,25	III (достатній)
5,26-7,00	IV (високий)

Узгодженість думок експертів визначалася за середньою квадратичною помилкою [29]. Оцінювання точності вимірювань здійснювалося за формулою:

$$S_x = \frac{S}{\sqrt{6 \cdot n}}, \quad (3.15)$$

де  $S_x$  – середня квадратична помилка;  $S$  – дисперсія;  $n$  – кількість респондентів (об'єктів).

Дисперсія вираховувалася за формулою:

$$s^2 = 3 \sum S^2 x_i, \quad (3.16)$$

де  $S^2 x_i$  – дисперсія оцінок  $i$ -го респондента.

Наведемо приклад розрахунку інтегральної оцінки розвитку правової культури одного з учасників формульованого експерименту – викладача спеціальних дисциплін Віктора Петровича О.

Ціннісно-мотиваційний критерій (відображає ціннісно-мотиваційний компонент): середні оцінки експертів за кожним

показником даного критерію складають:

$$П_{1cp} = 5,1; П_{2cp} = 5,3; O_{цм} = \frac{0,79 \cdot 5,1 + 0,37 \cdot 5,3}{0,79 + 0,37} = 5,16 \quad (3.17)$$

Інноваційно-когнітивний критерій відображає інноваційно-когнітивний компонент: середні оцінки експертів за кожним показником даного критерію складають:

$$П_{3cp} = 6,4; П_{4cp} = 6,1; O_{ік} = \frac{0,7 \cdot 6,4 + 1 \cdot 6,1}{0,7 + 1} = 6,22 \quad (3.18)$$

Поведінково-діяльнісний критерій відображає поведінково-діяльнісний компонент: середні оцінки експертів за кожним показником даного критерію складають:

$$П_{5cp} = 5,8; П_{6cp} = 5,1; O_{пд} = \frac{0,84 \cdot 5,8 + 0,73 \cdot 5,1}{0,84 + 0,73} = 5,47 \quad (3.19)$$

Емоційно-вольовий критерій відображає емоційно-вольовий компонент: середні оцінки експертів за кожним показником даного критерію складають:

$$П_{7cp} = 5,8; П_{8cp} = 5,5; O_{ев} = \frac{0,58 \cdot 5,8 + 0,35 \cdot 5,5}{0,58 + 0,35} = 5,98 \quad (3.20)$$

Особистісно-рефлексивний критерій відображає особистісно-рефлексивний компонент: середні оцінки експертів за кожним показником даного критерію складають:

$$П_{9cp} = 6,2; П_{10cp} = 6,8. O_{ор} = \frac{0,65 \cdot 6,2 + 0,30 \cdot 6,8}{0,65 + 0,30} = 6,39 \quad (3.21)$$

Наведений приклад розрахунків свідчить, що найкраще у Віктора Петровича О. розвинений особистісно-рефлексивний компонент правової культури:  $O_{ор} = 6,39$ . Якщо брати до уваги семибальну шкалу оцінювання, то це досить високий результат розвитку правової культури. Поряд з цим, у нього недостатньо розвинена потреба постійного поповнення правових знань, переконаності в необхідності дотримання правових норм, нетерпимого ставлення до правопорушень, прагнення брати посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами (ціннісно-мотиваційний компонент розвитку правової культури респондента експерти оцінили порівняно значно нижче – інтегральна оцінка складає  $O_{цм} = 5,16$ ; крім того, лише 5,47 балів складає оцінка його здатності захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців).



В освітньому процесі рівні розвитку виявляють послідовний перехід від накопичення знань до вдосконалення розумової діяльності педагогічних працівників на основі здобутих знань і їх раціонального застосування. Знання, їх глибина, кругозір педагогічних працівників забезпечують гнучкість і самостійність їхнього мислення, перехід на більш високі рівні інтелектуального розвитку.

Після узагальнення результатів вивчення правових знань і вмінь педагогічних працівників, їх мотиваційно-ціннісних орієнтацій, професійно-правових якостей (законослухняність, правосвідомість, самостійність, відповідальність та ін.), ставлення викладачів, майстрів виробничого навчання до правового просвітництва, володіння ними сучасними методиками і технологіями правового виховання та ін. слушним вважаємо схарактеризувати рівні розвитку досліджуваного феномена (додаток Г). Як це видно із додатку Г, характерні ознаки рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників відображають компоненти цього особистісного утворення і можуть слугувати певними індикаторами їхнього професійного розвитку. Отже, виділені нами критерії та показники рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти дають змогу здійснити науковий експеримент.

## **Висновки до третього розділу**

1. Для наукового обґрунтування теоретичних основ розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в дослідженні з урахуванням результатів аналізу різних підходів до визначення принципів професійної освіти автором запропоновано принципи безперервного розвитку, а саме системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, трансляції професійно-правового досвіду. Означені принципи як вихідні дидактичні положення, що впливають із законів і закономірностей професійної освіти, відображають взаємозв'язки між цілями, змістом, методами та засобами

безперервного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

2. Засобами онлайн-опитування та експертного оцінювання визначено комплекс педагогічних умов, які найбільшою мірою впливають на опанування педагогічними працівниками новітніми правовими знаннями і вміннями, на розвиток у них здатностей організувати правове виховання майбутніх кваліфікованих робітників, вступати в освітні правовідносини, здійснювати особистий правовий захист і правовий супровід здобувачів професійної освіти. До педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти віднесено підвищення позитивної мотивації до професійно-правового саморозвитку і самовдосконалення; оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників, застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і умінь. Їх реалізація сприятиме цілеспрямованому розвитку правових знань і умінь, правосвідомості й правових цінностей викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти та підвищенню якості правового виховання суб'єктів освітнього процесу.

3. Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є схематичним представленням упорядкованої сукупності взаємопов'язаних структурних і функціональних складників, що ідеально відображають процес цілеспрямованого вдосконалення комплексу професійно-правових знань, умінь, цінностей і якостей особистості педагогічного працівника у послідовності реалізації відповідних методів, форм, технологій, етапів, спрямованих на суттєві позитивні зрушення у рівнях розвитку феномена при дотриманні обґрунтованих положень методологічних підходів, принципів і педагогічних умов. Структуру пропонованої моделі складають чотири взаємопов'язаних блоки: методологічно-цільовий; суб'єктний; змістово-технологічний; діагностувально-результативний.

Модель як ідеальне уявлення про освітньо-правове середовище закладу професійної освіти має прогностично-практичний характер і є «дорожньою картою», алгоритмом досягнення позитивних зрушень у рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників.

4. На основі встановлення відповідності основних ознак діагностування структурним компонентам правової культури педагогічних працівників конкретизовано критерії оцінювання рівнів розвитку досліджуваного утворення особистості, зокрема: *ціннісно-мотиваційний*, який передбачає визначення потреби респондентів у постійному поповненні правових знань, їх інтересу до нових нормативно-освітніх документів, переконаності викладачів, майстрів виробничого навчання у необхідності дотримання правових норм; *інноваційно-когнітивний*, що відображає правову освіченість особи, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти; *поведінково-діяльнісний*, що діагностує правомірну поведінку, звички дотримуватися правових норм, соціально-правову активність, здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти; *емоційно-вольовий*, показники якого спрямовані на визначення здатності респондента виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-педагогічних та соціально-правових проблем, емоційної стійкості педагогічних працівників; *особистісно-рефлексивний*, що визначає сформованість таких особистісних якостей, як відповідальність, організованість, порядність, чесність, а також здатність педагогічних працівників правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців – здобувачів професійної освіти.

## Список використаних джерел у третьому розділі

1. Амельченко Н. Цінності об'єднаної Європи / Лабораторія законодавчих ініціатив. 2013. URL: [https://parlament.org.ua/upload/docs/European\\_Values.pdf](https://parlament.org.ua/upload/docs/European_Values.pdf) (дата звернення: 19.04.2020).
2. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс: в 2 кн. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1996. Кн. 1. 568 с.
3. Андрошук І. В. Теоретичні і методичні основи підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04; 13.00.02 / Хмельницький нац. ун-т, Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2018. 634 с.
4. Андрошук І. В. Підготовка майбутніх вчителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності: теорія і методика: монографія. Хмельницький: Цюпак А. А., 2017. 355 с.
5. Арстанов М. Ж., Пидкасистый П. И., Хайдаров Ж. С. Проблемно-модельное обучение. Алма-Ата: МЕКТЕП, 1980. 207 с.
6. Ашеро́в А. Т. Диссертации. Экспресс-анализ качества: монография. Харьков: Кортес-2001, 2008. 53 с.
7. Ашеро́в А. Т., Коваленко О. Е., Сажко Г. І. Методи і моделі формування ергономічних знань та умінь у майбутніх інженерів-педагогів: монографія. Харків: УІПА, 2006. 188 с.
8. Ашеро́в А. Т., Логвиненко В. Г., Федоров И. В. Развитие познавательной самостоятельности студентов при изучении дисциплин компьютерного цикла / под ред. В. М. Приходько, В. М. Жураковского. Москва: МАДИ (ГТУ); Харьков: УИПА, 2007. 189 с.
9. Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды. Москва: Педагогика, 1989. 560 с.
10. Бабанський Ю. К. Педагогика / под. общ. ред. Г. Нойнера, Ю. Бабанского. Москва: Педагогика, 1984. 366 с.
11. Баніт О. В. Європейський досвід організації внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Освіта впродовж життя: вимоги часу. Педагогічні науки*. 2014. № 1. С. 50–53.
12. Беляева А. П. Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилищах. Москва: Высшая шк., 1991. 208 с.
13. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1977. 304 с.
14. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. Москва: Педагогика, 1989. 192 с.
15. Беспалько В. П. Элементы теории управления процессом обучения: в 2 ч. Ч. 2: Измерение качества процесса обучения. Москва: [Б. и.], 1971. 72 с.
16. Борытко Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / науч. ред. Н. К. Сергеев. Волгоград: Перемена, 2001. 180 с.
17. Варій М. Й., Ортинський В. Л. Основи психології і педагогіки: навч. посіб. Київ: Центр учбов. літ., 2007. 376 с.

18. Василина С. І. Психолого-педагогічні умови правової підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Львівський наук.-практ. центр. Львів, 2017. 311 с.
19. Васильев И. Б. Теоретические и методические основы подготовки педагогов профессионального обучения: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Институт пед. образования и образования взрослых. Киев, 2016. 458 с.
20. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2009. 1736 с.
21. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие. Москва: Высшая шк., 1991. 207 с.
22. Вовк Б. І. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх викладачів практичного навчання професійно-технічних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Глухівський нац. пед. ун-т ім. О. Довженка. Глухів, 2018. 324 с.
23. Выготский Л. С. Педагогическая психология. Москва: Педагогика, 1999. 553 с.
24. Гершунский Б. С. Педагогическая прогностика: методология, теория, практика. Киев: Высшая шк., 1986. 200 с.
25. Гласс Дж., Стенли Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. Москва: Прогресс, 1976. 496 с.
26. Гнездилова К. М., Касярум С. О. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи: навч. посіб. Черкаси: Чабаненко Ю. А., 2011. 124 с.
27. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям. Київ; Вінниця: Плавер, 2010. 308 с.
28. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 376 с.
29. Гулевич О. А. Структура правосознания и поведение в правовой сфере. *Психологические исследования*. 2009. № 5(7). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/225-gulevich7.html> (дата звернення: 18.04.2020).
30. Гуменюк Т. Б. Моделювання в педагогічній діяльності. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. Серія 13: Проблеми трудової та професійної підготовки. 2010. Вип. 7. С. 66–72. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nehnpu\\_013\\_2010\\_7\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nehnpu_013_2010_7_15) (дата звернення: 18.04.2020).
31. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології у професійній освіті / за ред. Гуревича Р. С. 2012. 506 с.
32. Гусенко А. А. Поняття та сутність правової культури студентів. *Наукові праці. Серія: Педагогіка* / Чорноморський держ. ун-т ім. Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". 2016. Вип. 258, т. 270. С. 27–30.
33. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения: опыт теоретического и экспериментального психологического исследования. Москва: Педагогика, 1986. 240 с.
34. Дичківська І. М. Основи педагогічної інноватики: навч. посіб. Рівне: Рівненський держ. гуманіст. ун-т, 2001. 231 с.

35. Дубасенюк О. А. Педагогічні умови ціннісно орієнтованої професійної підготовки майбутніх учителів. *Професійна освіта: педагогіка і психологія*: пол.-укр., укр.-пол. щоріч. / за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало. Ченстохова; Київ, 2011. Вип. XIII. С. 162–166.
36. Енциклопедія освіти / АПН України; голов. ред. В. Г.Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
37. Свтушенко Н. І. Основні етапи, принципи й засоби педагогічного моделювання як методу навчання. *Honors high School – 2010*: матеріали 6-ї міжнар. наук.-практ. конф. (м. Софія). Vol. 3. Рр. 54–56. URL: [http://www.rusnauka.com/33\\_DWS\\_2010/33\\_DWS\\_2010/Pedagogica/73579.doc](http://www.rusnauka.com/33_DWS_2010/33_DWS_2010/Pedagogica/73579.doc) (дата звернення: 20.05.2018).
38. Заболотний О. А. Педагогічні умови формування дидактичної компетентності майбутніх викладачів вищих аграрних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національний ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2010. 253 с.
39. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2001. 192 с.
40. Загвязинский В. И., Атаханов Р. С. Методология и методика дидактического исследования. Москва: Академия, 2005. 208 с.
41. Загвязинский В.И. Методология и методика дидактического исследования. Москва: Педагогика, 1982. 160 с.
42. Зеер Э. Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1998. 126 с.
43. Зеер Э. Ф. Личностно-развивающие технологии начального профессионального образования: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2010. 176 с.
44. Зязюн І. А. Естетичні засади розвитку особистості. Мистецтво у розвитку особистості: монографія /за ред., передмова та післямова Н. Г. Ничкало. Чернівці: Зелена Буковина, 2006. 224 с.
45. Иванова Г. Критериальная база современного воспитания. 2001. URL: [www.web-local.rudn.ru](http://www.web-local.rudn.ru). (дата звернення: 02.02.2018).
46. Ильин В. С. Целостный подход к формированию личности. *Теоретико-методологические основы формирования личности школьника и студента*: межвуз. сб. науч. тр. Волгоград: ВГПИ им. А. С. Серафимовича, 1990. С. 28–36.
47. Каленський А. А. Система розвитку професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін вищих навчальних закладів аграрної та природоохоронної галузей: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2016. 40 с.
48. Клименюк А. В., Калита А. А, Бережная Э. П. Методология и методика педагогического исследования. Постановка цели и задач исследования: учеб. пособие. Киев: КПИ им. А. М. Горького; НИИ педагогики УССР, 1988. 98 с.
49. Ковалев В. И. К проблеме мотивов. *Психологический журнал*. 1981. № 1, т. 2. С. 29–44.
50. Коваленко Д. В. Теоретико-методичні основи системи безперервної професійно-правової підготовки інженерів-педагогів: дис. ... д-ра пед. наук:

13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2015. 514 с.

51. Коваленко Д. В. Теоретико-методичні основи професійно-правової підготовки інженерів-педагогів: монографія. Харків: Друкарня Мадрид, 2015. 396 с.

52. Коваленко Н. Ю. Формування правосвідомості і правової культури студентів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2009. 21 с.

53. Коломієць А. М., Мазайкіна І. О. Педагогічні умови формування готовності майбутніх учителів іноземних мов до застосування особистісно зорієнтованих технологій навчання. *Науковий вісник Південно-українського нац. пед. ун-ту ім. К. Д. Ушинського. Педагогічні науки*. 2016. № 3. С. 53–59.

54. Коменский Я. А. Великая дидактика. *Избранные педагогические сочинения*: в 2 т. Москва: Педагогика, 1982. Т. 1. С. 242–476.

55. Комісарова Л. О. Розвиток технологічної культури майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів швейного профілю: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2013. 20 с.

56. Коржув А. В., Попков В. А. Современная теория обучения: общенаучная интерпретация: учеб. пособие для вузов и системы последиплом. проф. образования преподавателей / изд. 2-е, испр. и доп. Москва: Академический проект, 2009. 185 с.

57. Кошук О. Б. Інноваційна педагогічна технологія: теоретико-методологічний аспект. *Сучасна система освіти – досвід минулого погляд у майбутнє*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 6-7 жовтня 2017 р.). Київ: ГО «Київська наук. орг. педагогіки та психології», 2017. С. 89–90.

58. Кошук О. Б. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців із агроінженерії: теорія і методика: монографія. Київ: Компрінт, 2018. 596 с.

59. Краевский В. В. Общие основы педагогики: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2007. 256 с.

60. Кремень В. Г., Ільїн В. В. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2012. 368 с.

61. Кругликов Г. И. Настольная книга мастера производственного обучения: учеб. пособие для студентов сред. проф. образования / 4-е изд., стереотип. Москва: Академия, 2008. 272 с.

62. Кручек В. А. Формування культури педагогічної взаємодії: монографія. Київ: НАКККіМ, 2012. 408 с.

63. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва: Высшая шк., 1990. 119 с.

64. Кузьмина Н. В. Способности, одаренность, талант учителя. Ленинград: Знание, 1985. 165 с.

65. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики / 4-е изд. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1981. 584 с.

66. Лернер Н. Я. Дидактические основы методов обучения. Москва: Педагогика, 1981. 185 с.

67. Литвин А. Педагогічні умови інформатизації навчально-виховного процесу в ПТНЗ будівельного профілю. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2010. № 5. С. 65–78.
68. Лодатко Є. О. Моделювання педагогічних систем і процесів: монографія. Слов'янськ: СДПУ, 2010. 148 с.
69. Лузан П. Г. Теоретичні і методичні основи формування навчально-пізнавальної активності студентів у вищих аграрних закладах освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний аграр. ун-т. Київ, 2004. 505 с.
70. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Методологія та організація науково-педагогічних досліджень: підруч. Київ: Компринт, 2016. 491 с.
71. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Основи науково-педагогічних досліджень: навч. посіб. / 3-те вид, доп. Київ: НАКККіМ, 2011. 314 с.
72. Маврина І. А., Мотышева А. А. Проектирование системы критериальных оценок эффективности деятельности профессиональных объединений педагогов как субъектов развития образовательного учреждения. *Прикладная психология и психоанализ*. 2006. № 4. С. 30–39.
73. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. / вид. 3-тє, перероб. та доп. Київ: Центр учбов. літ., 2008. 272 с.
74. Малафійк І. В. Дидактика новітньої школи: навч. посіб. Київ: Слово, 2015. 632 с.
75. Маликова В. А. Создание развивающей педагогической среды. Оренбург: Пресса, 1998. 160 с.
76. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. *Соціалізація особистості*: зб. наук. пр. Нац. пед. ун-ту. ім. М. П. Драгоманова. 2000. Вип. 2. С. 153–161.
77. Марковська О. Є. Педагогічні умови організації виробничого навчання і практики майбутніх інженерів-педагогів машинобудівного профілю: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2014. 20 с.
78. Мартиненко С. М. Система підготовки вчителя початкових класів до діагностичної діяльності: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2009. 476 с.
79. Мельник С. В. Моделювання діяльності інноваційного навчального закладу – Школи сприяння здоров'ю. *Рідна школа*. 2006. № 4. С. 25–29.
80. Мендубаева З. А. Педагогическая диагностика. Критерии и показатели экспертизы учебной книги. *Молодой учёный*. 2012. № 7. С. 291–299.
81. Мильман В. Э. Компоненты и уровни в функциональной структуре деятельности. *Вопросы психологии*. 1991. № 1. С. 71–80.
82. 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.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2016. 652 с.
83. Мося І. А. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у процесі загальноосвітньої підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2013. 283 с.



84. Мошкин В. Н. Воспитание культуры безопасности школьников: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Барнаульский пед. ун-т.. Барнаул, 2004.
85. Мошкин В. Н. Дидактические средства контроля знаний и умений учащихся в проблемном обучении: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / НИИ ПТП АПН СССР. Казань, 1997. 16 с.
86. Найн А. Я. Инновации в образовании: монография. Челябинск: ИПР МО РФ, 1998. 288 с.
87. Національна програма правової освіти населення. Затверджено Указом Президента України від 18.10.2001 № 992/2001. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992/2001>(дата звернення: 05.04.2020).
88. Никитина Н. Н., Железнякова О. М., Петухов М. А. Основы профессионально-педагогической деятельности: учеб. пособие. Москва: Мастерство, 2002. 288 с.
89. Ничкало Н. Г. Безперервній професійній освіті – педагогічні кадри нової генерації. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*: зб. наук. пр. / Українська інж.-пед. акад. Харків, 2005. № 10. С. 21–32.
90. Нісімчук А. С., Падалка О. С., Шпак О. Т. Сучасні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Просвіта, 2000. 368 с.
91. Орлов В. Ф. Професійне становлення вчителя як умова розвитку педагогічної майстерності. *Вісник Глухівського держ. пед. ун-ту ім. О. Довженка*. Глухів, 2009. Вип.15. С. 3–7.
92. Осадчий І. Г. Педагогічне моделювання: що важливо знати педагогу? *Народна освіта*. URL: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?%20page\\_id=3969](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?%20page_id=3969)
93. П'ятницька-Позднякова І. С. Основы научных исследований у вищій школі: навч. посіб. Київ: Знання, 2003. 116 с.
94. Пальчевський С. С. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Каравела, 2007. 576 с.
95. Педагогический словарь: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. Москва: Академия, 2008. 352 с.
96. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. Москва: Педагогика, 1982. 255 с.
97. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології: інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. Київ: Слово, 2006. 616 с.
98. 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.
99. Подповетная Ю. В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя ВУЗа: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Южно-Уральский гос. ун-т. Челябинск, 2012. 450 с.
100. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: затверджено постановою Каб. Міністрів України від 21.09.2019 № 800 (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>(дата звернення: 17.04.2020).

101. Про освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 25.01.2020).

102. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.01.2020).

103. Професійне навчання дорослого населення: теоретико- методологічні засади: монографія / Ничкало Н. Г., Радкевич В. О., Щербак О. І. та ін. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 268 с.

104. Профессиональная педагогика: учебник / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова / изд. 3-е, перераб. Москва: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. 904 с.

105. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ: Вища шк., 1982. 215 с.

106. Рабочая книга социолога / М. Н. Руткевич, В. Г. Андреев, А. В. Кабыща и др.; редкол.: Г. В. Осипов (отв. ред.). 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Наука, 1983. 477 с.

107. Равкин З. И. Стимулирование как педагогический процесс (к основам общей теории). *Проблемы педагогического стимулирования и методологии исследования истории советской школы*. Йошкар-Олла: Изд-во Кировского гос. пед. ин-та, 1972. С. 9–76.

108. Радкевич В. О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: УкрІНТЕІ. 424 с.

109. Радкевич В. О. Концептуальні підходи до розвитку професійної освіти в Україні. *Управління якістю професійної освіти*: зб. наук. пр. Донецьк: Лебідь, 2007. С. 129–132.

110. Радкевич В. О. Принципи модернізації професійно-технічної освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2011. № 3(3). С. 331–337.

111. Радкевич В. О. Професійний розвиток персоналу інноваційно активних підприємств. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали Всеукр. звіт. наук.-практ. конф. за 2014 р. (м. Київ, березень 2014 р.): у 2 т. Київ: ППО НАПН України, 2015. Т. 1. С. 13–17.

112. Радкевич О. П. Авторське право педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4 (65). С. 35–38.

113. Радкевич О. П. Розвиток правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: метод. рек. Павлоград: ІМА-прес, 2015. 120 с.

114. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів щодо неюрисдикційної форми захисту інтелектуальної власності. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи*. 2014. Вип. 4. С. 157–167.

115. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів щодо юрисдикційної форми захисту авторського права. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. 2014. Вип. 8. С. 81–87.

116. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних закладів в частині цивільного судочинства. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. 2014. Вип. 9. С. 95–102.

117. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: метод. рек. Житомир: Полісся, 2020. 144 с.

118. 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

119. Радкевич О. П. Українське цивільне право / Заїка Ю. О., Тімуш І. С., Лов'як О. О., Радкевич О. П. та ін. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбов. літ., 2014. С. 86–89.

120. Розіна Н. В. Формування соціально-правової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2016. 286 с.

121. Рудакова І. А. Дидактика. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. 256 с.

122. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 335 с.

123. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навч.-метод. посіб. / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ: ЕКМО, 2011. 320 с.

124. Сисоєва С. О., Соколова І. В. Проблеми безперервної професійної освіти: тезаурус наукового дослідження / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України; Маріуполь. держ. гуманітар. ун-т. Київ: ЕКМО, 2010. 362 с.

125. Слостєнін В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А. И., Шиянов Е. Н. Педагогика: учеб. пособие для студентов пед. учеб. заведений. Москва: Школьная Пресса, 2002. 512 с.

126. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ: Українська Радянська енциклопедія, 1974. 865 с.

127. Смолкин А. М. Методы активного обучения: науч.-метод. пособие. Москва: Высшая шк., 1991. 176 с.

128. Сольвар Л. Моделивання процесу професійного становлення майбутнього молодшого спеціаліста. *Рідна школа*. 2005. № 4. С. 10–12.

129. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: підруч. для науковця. Київ: Навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. 302 с.

130. Тимошук Г. В. Формування ціннісного ставлення до професійної діяльності майбутніх економістів у процесі вивчення фахових дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2015. 22 с.

131. Усова А. В. Влияние системы самостоятельных работ на формирование у учащихся научных понятий: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Челябинский гос. пед. ин-т. Челябинск, 1969. Т. 1. 213 с.

132. Федоров В. А., Колегова Е. Д. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2008. 208 с.

133. Философский энциклопедический словарь / редкол.: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. Москва: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.

134. Харченко М. А. Корреляционный анализ: учеб. пособие для вузов. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2008. 30 с.

135. Хотомлянський А. Л., Портянко Н. Г. Оцінка показателів якості навчання студентів в системі управління якістю підготовки спеціалістів. *Проблеми вищої школи. Совершенствование практической подготовки студентов*. Київ: Вища шк., 1983. Вип. 50. С. 66–70.

136. Хриков С. М. Методологія педагогічного дослідження: монографія. Харків: Панов А. М., 2017. 237 с.

137. Хруцкий Е. А. Организация проведения деловых игр: учеб. пособие. Москва: Высшая шк., 1991. 320 с.

138. Хуторской А. В. Современная дидактика: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 544 с.

139. Чепіль М. М., Дудник Н. З. Педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2012. 224 с.

140. Шамова Т. И. Активизация процесса обучения. Москва: Педагогика, 1984. 197 с.

141. Шапран О. І. Наукові підходи до педагогічного моделювання інноваційної підготовки майбутнього вчителя. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди»*: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницький, 2011. Вип. 21. С. 315–318.

142. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: підруч. / вид. 5-те, стереотип. Київ: Знання, 2006. 307 с.

143. Шелудько В. С. Система безперервної освіти як чинник сучасного розвитку суспільства. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 13: Проблеми трудової та професійної підготовки*: зб. наук. пр. Київ, 2009. Вип. 6. С. 180–188.

144. Шилова М. И. Учителю о воспитанности школьников. Москва: Педагогика, 1990. 132 с.

145. Шиянов Е. Н., Котова И. Б. Развитие личности в обучении: учеб. пособие для студентов пед. вузов. Москва: Академия, 2000. 288 с.

146. Шовкун Л. М. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності викладачів вищих аграрних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національний ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2010. 275 с.

147. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 207 с.

148. Якиманская И. С. Требования к учебным программам, ориентированным на личностное развитие. *Вопросы психологии*. 1994. № 2. С. 67–77.

149. Яковлев Е. В., Яковлева Н. О. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения. Москва: ВЛАДОС, 2006. 239 с.

150. Ярошинська О. О. Теоретичні і методичні засади проєктування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань, 2015. 543 с.

151. Miller G. A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two. *The Psychological Review*. 1956. Vol. 63, Issue 2. Pp. 81–97.

## **РОЗДІЛ 4. СИСТЕМА РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

### **4.1 Обґрунтування цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти зумовлює необхідність обґрунтування цілей розвитку правової культури. На важливості формулювання цілей наголошують у своїх працях дослідники й педагоги. Зокрема визначення ієрархії цілей та технології їх формулювання висвітлено в працях В. Беспалька[4], Б. Блума [119], С. Занюка [22], Н. Коростильової [38], А. Хуторського[110] та ін.; дидактичні аспекти цілепокладання в контексті підготовки фахівців представлені в дослідженнях І. Андрощук [1], Л. Буркової [9], Н. Гузій [14], Н. Кузьміної [40], М. Кларіна [28], І. Кучеренко [42], І. Озеркової [58], В. Радкевич [81], В. Селіванова [94], В. Семиченко [96] та ін. Так, Н. Гузій [14] розглядає цілепокладання як чинник регулювання педагогічної діяльності, як компонент методичної культури педагога. На думку Н. Кузьміної, процес цілепокладання є важливим, адже в ньому відбувається трансформація загальнодержавних цілей, визначених для системи освіти і для педагогічних працівників безпосередньо в педагогічні цілі. Саме педагогічні цілі характеризують результати педагогічної діяльності, що відображаються в особистісних новоутвореннях учасників освітнього процесу – у змінні їх мотиваційної сфери, засвоєнні знань і навичок, формуванні здатності й готовності до вирішення проблем у професійній діяльності [40]. Таким чином, педагогічні цілі розглядаються як своєрідний еталон, ідеал, до якого потрібно прагнути в процесі розвитку особистості та який конкретизується на різних рівнях.

Цільова педагогічна діяльність має бути зосереджена на розвитку особистості, акумулюючи її соціальний та науковий досвід у певній сфері. В. Семиченко зазначає, що педагогічна діяльність

сама по собі ставить перед учителем цілі, які обумовлюють необхідність відповідати певному ідеалу педагога, вимогам до його підготовленості та суспільним очікуванням. Науковець виокремлює основних три рівні цілепокладання в професійній діяльності педагога: життєзабезпечення або егоцентричний; формально-рольової відповідності; перспективного розвитку учнів [96, с. 301–302]. О. Лебедев обґрунтував багаторівневий характер цілей, що вміщує соціальні цілі; загальні цілі (цілі навчання конкретного закладу освіти); цілі вивчення окремих предметів; цілі вивчення окремих курсів; цілі вивчення окремих розділів; цілі окремих навчальних занять [44]. Наприклад, В. Селіванова виокремлює загальну ціль, яка конкретизується в цілях щодо певної групи учнів, які уточнюються в цілях їхньої діяльності, цілях вивчення окремих дисциплін та виховних заходів, цілях окремих занять [94].

Результати аналізу наукових праць [94; 44; 45; 28; 1], дають змогу констатувати, що в дослідженнях розглядається система цілей з певною ієрархічною структурою. Наукову цінність становить підхід Л. Левітаса, відповідно до якого розрізняють два типи цілей: цілі-вектори (самовизначення, самоосвіта, саморозвиток) та цілі-заплановані результати (навченість). При цьому, дослідник зазначає, важливим є визначення пріоритетів під час обґрунтування цілей та їх представлення у вигляді системи цілей педагогічної діяльності [45].

На побудові чіткої системи цілей, що має рівневу структуру й представлена у вигляді ієрархії цілей наголошує М. Кларін [28, с. 31]. Існує також підхід, відповідно до якого виокремлюють ієрархічні види цілей за структурою освітньої підготовки фахівця: глобальні (загальнодержавні цілі); етапні (цілі окремих етапів підготовки, профілів та окремих закладів); оперативні (цілі навчальних курсів, дисциплін, предметів, тем).

Обґрунтування цілей, на думку В. Скакуна, є закономірним процесом, що відображає потреби суспільства, вимоги держави, й потребує чіткої ієрархії на таких рівнях: I рівень – відображає соціальне замовлення суспільства та соціальних груп у певному суспільному ідеалі особистості, фахівця; II рівень – містить освітні цілі, які відображають особливості закладів освіти (цілі першого рівня трансформовані у поняттях та категоріях педагогіки); III рівень – цілі окремих навчальних занять [101].

Нам імпонує підхід І. Кучеренка, який виокремлює такі види цілей: загальні (регулює формування пізнавальних мотивів, потреб, уміння навчатися); окремі (визначає розвиток окремих компетентностей); кінцеві (відображає ідеал, на який спрямована освітня діяльність); проміжні (передбачає засвоєння певного розділу, теми); віддалені (відображає в узагальненому вигляді зміст нормативних документів у сфері освіти); ближні (конкретизує результати окремого заняття через навчальні завдання) [42, с. 211].

В основу цього підходу покладено принцип перспективи досягнення цілей. Загалом цілі класифікують за різними ознаками. За характером реалізації цілей вони можуть бути короточасні й тривалі. Відповідно до часових меж, розрізняють стратегічні (відображають довготермінову спрямованість професійної діяльності на результат), тактичні (визначають середню перспективу) та оперативні (реалізуються в близькій перспективі) цілі.

Для того, щоб забезпечити спрямованість фахівця на досягнення стратегічної цілі наукову цінність становить підхід Г. Сельє [95], відповідно до якого цілі, далекі за перспективою реалізації, мають враховувати такі вимоги: 1) передбачати наполегливу діяльність особистості для її самовираження; 2) результат цієї діяльності має носити накопичувальний характер і ні в якому разі не передбачати миттєвий результат; 3) свідомий характер цілі. На думку науковця, найвища ціль життя людини полягає в найповнішому розкритті й виявленні себе, досягненні впевненості [95, с. 86].

Базуючись на цьому підході, прагнення до удосконалення своєї професійної майстерності, саморозвитку й самовдосконалення є головною ціллю професійної діяльності педагогічних працівників, яку можливо зреалізувати лише системно, що передбачає розвиток їхньої правової культури також.

Розглядаючи проблему цілепокладання педагогічних працівників закладів професійної освіти, на нашу думку, доцільним є виокремлення трьох напрямів цілепокладання: цілі, що ставляться суспільством перед педагогом; цілі, які педагог ставить перед собою; цілі, які він ставить перед своїми



вихованцями. Таким чином, успішність професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти обумовлена системністю реалізації всіх видів цілей, їх спрямованістю, з одного боку, на виховання й розвиток учнів, з іншого – на самоосвіту й саморозвиток педагога. Цілі мають ієрархічну будову, що означає залежність формулювання цілей від обсягу змісту, масштабності завдань, строків реалізації, рівня загальності чи конкретності проблеми.

Цілі обґрунтовуються на засадах врахування соціальних вимог до педагога, його функцій та професійних обов'язків, завдань, які реалізує заклад професійної освіти та інших чинників, що відображають те, чого потрібно досягти педагогічному працівнику в процесі його розвитку у закладі професійної освіти, зокрема і розвитку його правової культури. Зазначимо, що обґрунтування цілей є важливим етапом у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, який значною мірою визначає ефективність усього процесу загалом.

Таким чином, *цілі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти* потрактуємо як очікувані та бажані результати, досягнення яких забезпечується активною й цілеспрямованою діяльністю педагогічних працівників у курсовий та міжкурсний періоди під час реалізації відповідних напрямів їхньої діяльності (розвиток правової культури в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; розвиток правової культури в системі методичної роботи закладів професійної освіти; розвиток правової культури в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; правова самоосвіта педагогічних працівників (зокрема, Інтернет-самоосвіта); розвиток правової культури у процесі підготовки та проведення занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування), серед яких самоосвіта є системоутворюючою у правовому самовдосконаленні.

У контексті означеної проблеми, сукупність цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти будемо розглядати з позиції визначення їх ієрархії, як цілісної

системи зі своїми взаємозв'язками. В основі цієї системи виокремлюємо загальну ціль, яка вміщує у собі цілі як по вертикалі, так і горизонталі. Зазначимо, що загальна ціль не просто сумарно поєднує у собі цілі, вона конкретизується в цих цілях і відображає зорієнтованість на певний результат на кожному зі встановлених рівнів. Саме реалізація всіх цілей забезпечить досягнення загальної цілі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (рис.4.1).

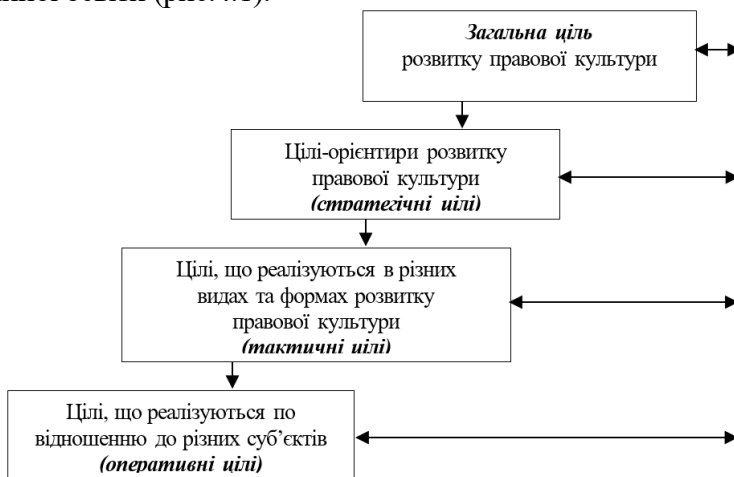


Рис. 4.1 Рівні системи цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Обґрунтовуючи цілі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, враховано підхід А. Леонтєва, який наголошував на двох аспектах: перший – розглядає ціль як форму конкретизації потреб та мотивів особистості в реальних умовах її професійної діяльності, що обумовлює усвідомлення необхідності дії; другий – цілі не виникають спонтанно, вони формулюються в об'єктивних обставинах. Саме процес виникнення цілі науковець визначає як необхідну умову розвитку особистості загалом [46]. Таким чином, цілі розвитку правової культури мають бути педагогічним працівником усвідомленими й обумовленими вимогами до його професійної діяльності в закладах професійної освіти.

В ієрархію цілей, що є орієнтирами в процесі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти покладено синергетичний підхід. Відповідно до цього підходу система розвитку правової культури постійно еволюціонує, здійснюючи перехід з одного стану в новий. При зміні станів не всі параметри системи мають однакове значення. Одні параметри (швидкі змінні, ті, що швидко переходять у новий стан) можна виразити через інші (повільні змінні), які Буркова Л. В. називає параметрами порядку [9]. У якості швидких змінних виступають цілі, що реалізуються на кожному рівні розвитку правової культури по горизонталі. Параметри порядку проєктуються у вертикаль цілей професійної підготовки (повільні змінні).

Наприклад, цілі, що були актуальні на мотиваційно-інформаційному етапі розвитку правової культури, втрачають актуальність на формувально-технологічному етапі, але з кожного етапу розвитку правової культури (мотиваційно-інформаційного, формувально-технологічного, діагностувально-коригувального) визначаються цілі, які проєктуються у загальну мету і є параметрами порядку для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти загалом.

*Загальна ціль* розвитку правової культури характеризується певними параметрами професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти. Диференціація параметрів порядку на структурні елементи нижчого рівня, які є складниками загальної цілі, дає змогу визначити цілі-орієнтири (стратегічні цілі), які в свою чергу обумовлюють цілі, що реалізуються в різних видах та формах розвитку правової культури педагогічних працівників у закладах професійної освіти (тактичні цілі). Останні знаходять своє уточнення в цілях, що реалізуються по відношенню до різних суб'єктів (оперативні цілі).

Зазначимо, чим нижчий рівень цілей, тим більш ширший діапазон проєкцій цілей на загальну ціль розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. В контексті цього постає необхідність у чіткому формулюванні цілей на нижчих рівнях. Ієрархія цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти наведена на рис. 4.2.

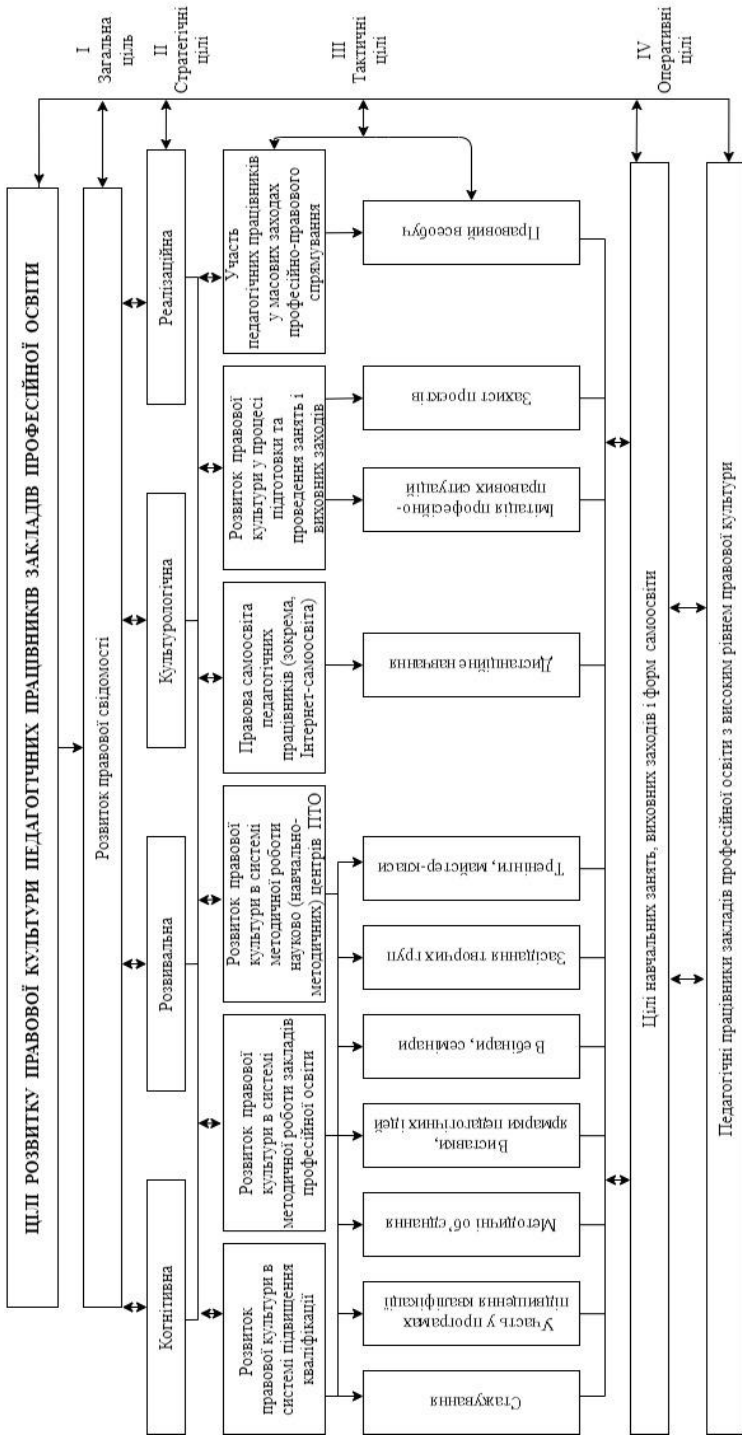


Рис. 4.2 Ієрархія цілей розвитку правової культури педагогічних працівників професійної освіти (розроблено автором)

У процесі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти цілі будуть мати інтегративний характер, що обумовлений вимогами до педагогічних працівників та їхньої професійно-педагогічної діяльності з боку держави та сучасними потребами суспільства, оновленими підходами до підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Обґрунтовані цілі будуть характеризуватися також комплексністю, що знаходить своє відображення в уточненні загальної цілі в сукупності, комплексі стратегічних цілей (когнітивна, розвивальна, культурологічна, реалізаційна), які уточнюють та конкретизують загальну ціль.

Схарактеризуємо *стратегічні цілі* розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Однієї з важливих стратегічних цілей нами визначено *когнітивну*. Когнітивність розглядається як поняття, що позначає процеси пізнання, усвідомлення, вивчення; здатність особистості до сприйняття та переопрацювання інформації [16, с.11].

В основі стратегічних когнітивних цілей розвитку правової культури педагогічних працівників покладено процес пізнання, який передбачає сприйняття, усвідомлення й перетворення пізнаного у власну систему знань і переконань. Орієнтованість розвитку правової культури на стратегічну когнітивну ціль передбачає поглиблення й удосконалення системи правових знань педагогічних працівників, необхідних для успішного здійснення професійно-педагогічної діяльності та моніторингу процесу і результатів професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; переведення їх на рівень суб'єктності й праксеологічності.

Важливою складовою реалізації когнітивних цілей є когнітивні структури (сталі інтелектуальні утворення, що знаходять своє відображення у ментальних процесах та уможливають засвоєння знань) та когнітивні процеси (сприйняття, мислення, пам'ять). Це дає змогу підвищити рівень розуміння власних прав та обов'язків, поінформованості щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти.

Відмітимо, що реалізація стратегічних когнітивних цілей відбувається не лише під час передачі й засвоєння готових знань, а перш за все завдяки самоосвітній діяльності педагогічних працівників, що передбачає застосування проблемних, проєктних та дослідницьких технологій. Когнітивні цілі відображають обсяг правових знань, необхідних для вирішення професійних завдань на правових засадах; рівень володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії держави і права, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами.

Наукову цінність становить підхід А. Вороніна [10], який виокремлював у процесі когнітивного розвитку фахівців теоретичний та практичний професійний досвід. Теоретичний професійний досвід, на думку науковця, знаходить своє відображення в системі знань та є важливою передумовою для набуття практичного професійного досвіду – системи умінь і навичок [10, с. 28–31]. У контексті цього доцільним є поетапність реалізації когнітивних цілей розвитку правової культури педагогічних працівників:

- накопичення, застосування й перетворення когнітивного досвіду застосування правових аспектів – когнітивна активність особистості (здатність навчатися й використовувати набуті знання);

- здійснення професійно-педагогічної діяльності на правових засадах – когнітивна самостійність;

- перетворення накопиченого досвіду та його творче застосування в умовах професійно-педагогічної діяльності – інтелектуально-креативна діяльність (передбачає здатність до прояву інтелектуальної ініціативи у правових аспектах).

Такий підхід дає змогу забезпечити ефективність реалізації когнітивних цілей, оскільки педагогічні працівники закладів професійної освіти, базуючись на власному досвіді, можуть усвідомити значущість правових знань у своїй професійно-педагогічній діяльності.

Наступною стратегічною ціллю розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є *розвивальна*, яка передбачає розвиток емоційної та вольової

сфер особистості педагогічного працівника, його особистісних якостей (відповідальність, організованість, чесність, порядність та ін.). Для того, щоб педагогічний працівник міг захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти він має характеризуватися позитивним емоційним настроєм, наполегливістю в розв'язанні професійно-педагогічних та соціально-правових проблем, здатністю виявляти волюві зусилля, високим рівнем емоційної стійкості, умінням володіти собою та ін. Загалом розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти сприяє розвитку: умінь порівнювати, наприклад ознаки норм моралі і норм права; моральної та правової відповідальності; системи законодавства й системи права тощо; умінь аналізувати й узагальнювати та робити висновки щодо дотримання правових норм в освітньому процесі, правовідносин і правопорушень; умінь встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між правопорушенням і притягненням до юридичної відповідальності, правовими нормами та їх дотриманням в освітньому процесі; умінь прогнозувати та планувати свою професійно-педагогічну діяльність на правових засадах; умінь самостійно ознайомлюватися з нормативно-правовими документами, здійснювати підготовку та проведення виховних заходів і навчальних занять із введенням правового компонента в їх зміст.

Необхідно наголосити на важливості в реалізації стратегічної розвивальної цілі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти забезпечення відповідних умов для творчого розвитку педагога, розвитку його умінь вирішувати професійні завдання на правових засадах у нестандартних ситуаціях.

Наступною важливою стратегічною ціллю розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є *культурологічна*. Нами імпонує підхід С. Гончаренка [12], відповідно до якого культура потрактовувалася «як сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань суспільства, які відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини і втілюються в результатах продуктивної

діяльності» [12, с.182]. Особливості професійної діяльності педагогічних працівників, як зазначає О. Шевнюк, зумовлюють необхідність персоніфікації не лише освітнього, а й загальнокультурного середовища, що потребує активізації й посилення культурологічних акцентів та їх особистісної інтерпретації [114, с. 14].

Динаміка професійно-педагогічної діяльності педагогів передбачає розвиток і реалізацію їхніх особистісних якостей та професійних знань й умінь через культуротворення, зокрема і в правовому аспекті.

Педагогічні працівники закладів професійної освіти є своєрідними посередниками між нормами правової культури і майбутніми кваліфікованими робітниками, до підготовки яких вони задіяні. Саме під час взаємодії педагогічні працівники долучають своїх вихованців до правових норм і здійснюють своєрідну їхню підтримку в самовизначенні щодо правових цінностей.

Розглядаючи педагогічних працівників закладів професійної освіти як носіїв культури, зокрема і правової, особливого значення набуває ціннісна складова їхньої професійної діяльності, наявність у них переконань дотримуватися правових норм. Саме культурне зростання педагогічних працівників сприяє не лише розвитку їхніх індивідуальних якостей, здатності до самореалізації у професійно-педагогічній діяльності, а й розвитку правової культури вихованців – здобувачів професійної освіти. З метою підсилення потенціалу стратегічної культурологічної цілі, доцільно інтегрувати зв'язки між усіма напрямками й формами розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти як у міжкурсовий, так і курсовий періоди, акцентуючи увагу на культурологічних засадах. Важливим у процесі реалізації стратегічної культурологічної цілі є розвиток культури мовлення, педагогічна ефективність якої залежить від володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії держави і права.

Стратегічна культурологічна ціль забезпечує формування в педагогічних працівників як суб'єктів культури, зокрема правової, розуміння цінності й важливості дотримання правових норм; здатності до здійснення професійної діяльності на правових засадах; захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег,



вихованців – здобувачів професійної освіти; правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців.

Наступною важливою стратегічною ціллю розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є *реалізаційна*. Стратегічна реалізаційна ціль забезпечує найбільш повний прояв можливостей (індивідуальних та професійних) педагогічних працівників, їхніх здібностей, активності, досвіду, умінь, що підвищує ефективність професійно-педагогічної діяльності.

Ґрунтуючись на підході, обґрунтованому І. Андрощук [1], зазначимо, що реалізаційна ціль передбачає не лише розвиток у педагогічних працівників потреби в самовизначенні, самоорганізації та самоактуалізації, зокрема, в правовому аспекті; здатності приймати виважені правові рішення в нестандартних педагогічних ситуаціях; здатності до самоосвітньої діяльності; а й уміння здійснювати розвиток правової культури у своїх вихованців, дотримання правових норм, на засадах нетерпимого ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами.

Реалізаційна ціль знаходить своє відображення у двох напрямках:

– перший – особистісний – пов’язаний з професійно-педагогічною діяльністю педагогів, спрямованою на розвиток їхньої правової культури (розвиток правової культури у системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти, у системі методичної роботи закладів професійної освіти, в системі підвищення кваліфікації, у процесі правової самоосвіти, участь у заходах професійно-правового спрямування);

– другий – професійний – передбачає професійно-педагогічну діяльність педагогів, спрямовану на розвиток правової компетентності у своїх вихованців і забезпечується через підготовку та проведення навчальних занять, виховних заходів, введення правового складника в зміст дисциплін професійно-теоретичної підготовки, навчальної та виробничої практик тощо.

Таким чином, стратегічні цілі (когнітивна, розвивальна, культурологічна та реалізаційна) визначають основні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти на перспективу, а тому для їх реалізації потрібно визначити ефективні технології, форми, методи діяльності педагогічних працівників та їх впровадити, що вимагає часових затрат. Стратегічні цілі відносно є довгостроковими. Під час їх обґрунтування враховуються вимоги суспільства та держави до педагогічних працівників, аналізуються завдання й функції педагогічних працівників, які вони виконують у професійній діяльності, визначаються напрями реалізації цілей та їх вплив на успішність освітнього процесу в закладах професійної освіти.

Стратегічні цілі конкретизуються в тактичних цілях. Таким чином, наступним рівнем у визначеній нами ієрархії цілей є *тактичні цілі*.

Зазначимо, що під час визначення стратегічних і тактичних цілей нами враховувався їх взаємозв'язок й узгодженість між собою. Тактичні цілі розвитку правової культури педагогічних працівників є проміжними відносно стратегічних цілей і реалізуються в різних формах. Тактичні цілі чітко окреслюють і визначають конкретні завдання та способи реалізації стратегічних цілей через визначення ефективних форм розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти таких як: стажування, правовий всеобуч, імітація професійно-правових ситуацій, захисти проєктів, виставки, ярмарки педагогічних ідей, вебінари, семінари, засідання творчих груп, тренінги, майстер-класи, участь у програмах підвищення кваліфікації, дистанційне навчання, методичні об'єднання та ін. Конкретизуються тактичні цілі в оперативних цілях розвитку правової культури.

*Оперативні цілі* описують результати, необхідні для досягнення тактичних і стратегічних цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти і конкретизуються по відношенню до різних суб'єктів у цілях навчальних занять, виховних заходів і форм правової самоосвіти. Вони характеризують тактичні цілі кількісно і якісно та є

короткостроковими в часовому проміжку реалізації. Зазначимо, що оперативні цілі розвитку правової культури носять суб'єктний характер і визначаються, з однієї сторони, рівнем правових знань, умінь і навичок педагогічних працівників закладів професійної освіти, рівнем готовності до здійснення освітнього процесу на правових засадах, а з іншої – метою конкретних навчальних занять і виховних заходів. Оперативні цілі відображають конкретні результати удосконалення й поглиблення правових знань, правової обізнаності педагогічних працівників з певної проблеми або теми; формування конкретних особистісних якостей у межах вивчення відповідної теми; здатності застосовувати набуті знання під час вирішення певних педагогічних ситуацій. Тому оперативні цілі формуються через чітко визначені результати діяльності педагогічних працівників під час навчальних занять, виховних заходів і форм правової самоосвіти.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти передбачає чітку ієрархію цілей: загальну ціль – розвиток правової свідомості, що конкретизується в стратегічних, тактичних і оперативних цілях.

## **4.2 Зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення має обґрунтування її змісту з урахуванням організаційних, інформаційних, комунікативних, освітніх, виховних, навчальних, технологічних, ціннісно-нормативних та інших аспектів їхньої професійно-педагогічної діяльності. Розкриваючи категорію «зміст» автор розуміє його як частину суспільного досвіду поколінь, що визначається і передається людині відповідно до сформованих цілей сталого розвитку суспільства, економіки, держави. З огляду на це зміст професійної освіти включає в себе виховання, навчання і розвиток. Зокрема, в Законі України «Про освіту» зміст освіти розкривається через формування і розвиток професійних

компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя [76]. Відповідно, зміст професійної освіти зумовлюється суспільними вимогами до рівня кваліфікації робітничих кадрів і визначається стандартами професійної освіти. Основною передумовою формування змісту професійної освіти є професіоналізація навчання за наявності концентрованих умінь і навичок, аналізу та моделювання майбутньої професійної діяльності кваліфікованого робітника [18, с. 324–325].

Зміст професійної культури педагогічних працівників виявляється через систему індивідуальних професійних якостей, основних компонентів і функцій їхньої професійної діяльності [57, с. 63]. Зауважимо, що функції викладачів, майстрів виробничого навчання, методистів та інших педагогічних працівників закладів професійної освіти надзвичайно складні та багатогранні. Окремі дослідники до функцій педагогічної діяльності відносять: прогностичну, проєктувальну, конструкторську, організаційну, комунікативну та рефлексивну [54, с. 14–15]. Серед функціональних видів діяльності педагога Н. Кузьміна виділяє п'ять таких взаємообумовлених її компонентів: пізнавальний (гностичний), проєктувальний (цілепокладання), конструктивний (інформаційний), організаційний, комунікативний [41]. У структурі професійної діяльності інженера-педагога О. Коваленко визначає проєктно-конструкторську, технологічну, організаційно-виховну та науково-дослідницьку функції [29].

Науковий інтерес становлять обґрунтовані Н. Морєвою підходи до визначення діяльнісного контексту функцій педагога. Зокрема дослідниця пропонує чотири функції *конструктивної* діяльності педагога, а саме: *презентаційну* (представлення студентам змісту навчального матеріалу найкращим способом), *інсентивну* (мотивація студентів до свідомого засвоєння матеріалу через постановку питань та оцінювання відповідей на них), *коригувальну* (виправлення і співставлення відповідей студентів), *діагностувальну* (зворотний зв'язок між студентом і

викладачем). Відповідно до функцій *організаційної* діяльності Н. Морева виділяє *внутрішню комунікацію* (реалізується через групуву інтеграцію та формування внутрішньої єдності); *зовнішню комунікативну* (спрямовується на встановлення зв'язків та координацію дій між групами, а також з вищими за ієрархією організаціями, людьми) [52, с. 18]. Окрім того, дослідниця обґрунтовує особливості функцій: *комунікативної діяльності* (встановлення педагогічно доцільних взаємовідносин зі студентами та їх батьками, з колегами по роботі, адміністрацією закладу освіти під час розв'язання педагогічних завдань) та проєктувальної діяльності (планування, програмування, проєктування).

Основні функції професійно-педагогічної діяльності педагога визначено Д. Коваленком: прогностичну, методичну, навчальну, виховну, контрольно-діагностувальну, організаційну та виробничо-технічну. На думку вченого, кожна з цих функцій передбачає низку завдань, пов'язаних із розробленням, організацією, аналізом освітнього процесу, впровадженням нових технологій [30]. Прогностична функція передбачає визначення напрямів досягнення мети професійно-технічної освіти, вивчення ринку праці та прогнозування нових професій, аналіз професійної діяльності кваліфікованих робітників для проєктування програми їхньої підготовки; прогнозування навчально-виховних ситуацій та особистої професійної поведінки. Методична функція полягає в конструюванні змісту освіти на всіх рівнях (освітньо-кваліфікаційної характеристики, освітньо-професійної програми, навчального плану, навчальної програми дисципліни, окремого заняття); доборі навчального матеріалу та засобів його викладання на основі результатів прогнозування навчальної діяльності тих, хто навчається; дотриманні логіки викладання навчального матеріалу; застосуванні технологій та методик професійного навчання. Навчальна функція виявляється в проведенні різних видів і типів занять з теоретичного та виробничого навчання в закладах освіти; організації професійного спілкування з учнями; використанні можливостей дидактичних та технічних засобів для підвищення ефективності освітнього процесу.

Виховна функція спрямовується на вивчення особистості учнів, удосконалення індивідуальної та групової роботи, розвиток самоврядування, формування інтересу до вивчення навчальної дисципліни.

Контрольно-діагностувальна передбачає проведення різних видів і типів контрольно-діагностувальних заходів із теоретичного та виробничого навчання, оцінювання якості навчання. Організаційна функція характеризується організацією процесу професійного навчання учнів у закладах професійної освіти, на виробництві, а також незайнятого населення в навчальних центрах. Виробничо-технічна функція передбачає експлуатацію обладнання закладів освіти та виробництва, застосування технічної документації, проектування та розрахунки систем, вузлів, деталей, технологічних процесів, розв'язання інших технічних завдань [30, с. 126].

Серед найважливіших функцій розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін закладів професійної освіти М. Михнюк визначає: *гуманістичну* (забезпечує формування професійно-етичного ставлення до дійсності); *гносеологічну* (уможливлює цілісність професійно-педагогічної діяльності і визначення шляхів її вдосконалення та розвитку); *компенсаторну* (пов'язана із збагаченням викладачів фаховими та психолого-педагогічними знаннями та вміннями); *адаптаційну* (сприяє вивченню способів самоосвітньої діяльності, основ педагогічного менеджменту, надає можливість пристосовуватися до мінливих умов в освітній та виробничій сферах); *пізнавальну* (сприяє цілісній уяві про загальну, педагогічну та професійну культури); *розвивальну* (забезпечує розвиток особистості педагога, його сенсомоторної, інтелектуальної й емоційно-вольової сфер) тощо.

*Науково-дослідницька* функція забезпечує формування навичок організації педагогічного дослідження; а ціннісна або аксіологічна – сприяє формуванню ціннісних потреб і орієнтацій, коригує норми поведінки педагогічних працівників закладів професійної освіти в суспільстві. *Комунікативна* функція сприяє виробленню та вдосконаленню способів і правил педагогічної комунікації); *навчальна* функція потребує від

викладачів системи фахових, психолого-педагогічних і методичних знань та вмінь; *фахова* – передбачає здатність накопичувати необхідні технічні і технологічні знання та вміння; *інформаційна* функція охоплює знання про закони функціонування та розвитку інформаційного суспільства, освітнього середовища; *діагностувальна* – спрямована на виявлення поточного стану освітнього процесу; *рефлексивна* – сприяє формуванню рефлексивних механізмів самосвідомості [51, с.176–180].

У визначенні змісту розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливим підґрунтям є теоретичні основи правової освіти в Україні, а саме її публічно-управлінський аспект. З огляду на це науковий інтерес складають обґрунтовані Ю. Поляковою функції публічного управління розвитком правової освіти населення в Україні. До них дослідниця відносить: *прогностичну* (систематичне дослідження стану, структури, динаміки та перспектив розвитку правової освіти; розроблення прогнозів, управління ними); *планування* (має здійснюватися на всіх рівнях ієрархії управління, полягає у визначенні мети, завдань, напрямів, засобів реалізації правоосвітньої діяльності; розроблення програм розвитку правової освіти); *організаційну* (створення організаційного механізму формування керівної та керованої систем, зв'язків і відносин між ними); *координаційну* (забезпечення узгодженості діяльності всієї системи публічного управління, узгодження дій керівників структурних підрозділів установ, закладів, організацій, громадян не тільки всередині системи, але й відносно зовнішнього середовища); *регулювання* (досягнення необхідного стану впорядкування та стійкості системи публічного управління); *обліку* (збір, передача, зберігання, оброблення показників, критеріїв, індикаторів правової освіти); *контролю* (здійснення систематичного спостереження за дійсним станом правової освіти та системи управління щодо виконання завдань); *інформаційну* (розширення обізнаності населення з правових питань, розширення можливостей доступу до отримання правової інформації); *роз'яснювальну* (забезпечення адекватності

усвідомлення відомостей); *пропагандистську* (розповсюдження та пояснення ідей і концепцій); *діагностичну* (вивчення якісного стану розвитку правової освіти та системи публічного управління); *компенсаторну* (організація навчання управлінських і педагогічних кадрів) [65, с. 328–329].

У контексті дослідження, не менш важливим є також врахування різних підходів науковців до визначення функцій правової культури. Зокрема, Р. Сербин стверджує, що основні функції правової культури це – пізнавальна, оцінна, регулятивна, виховна, що розкривають зміст правової культури, і ту роль, яку вона відіграє у розбудові правової, соціальної держави [97, с.9]. К. Лінейцева до таких функцій відносить: праворегулятивну, пізнавально-перетворювальну, правосоціалізаційну [47]. На думку М. Осіпова, функціями правової культури мають бути: пізнавальна, регулятивна, нормативно-аксіологічна [60, с. 78]. Більш розширений перелік функцій обґрунтовано В. Потомахіним. До них учений відносить пізнавально-перетворювальну, праворегулятивну, ціннісно-нормативну, правосоціалізаційну, комунікативну, прогностичну функції [66, с. 25]. М. Целуйко визначає специфічні функції правової культури: пізнавально-перетворювальну; праворегулятивну; ціннісно-нормативну; правосоціалізаційну; комунікативну; прогностичну [112, с. 14]. На думку К. Клімової, пізнавально-перетворювальна функція правової культури пов'язана з теоретичною та організаційною діяльністю щодо формування правової держави й громадянського суспільства; праворегулятивна спрямовується на забезпечення сталого та ефективного функціонування всіх елементів правової системи і суспільства в цілому, а ціннісно-нормативна виявляється в різних життєвих фактах, що мають ціннісне значення в житті людей [29, с. 297].

Науковий інтерес становить дослідження Д. Коваленка, в якому автор обґрунтовує професійно-правові функції інженерів-педагогів з урахуванням специфіки їхньої діяльності в закладах професійної освіти. Серед них науковець виділяє такі: *правоосвітня* (регулювання освітніх правовідносин з учасниками освітнього процесу в правовому полі; захист



власних прав і прав інших учасників освітнього процесу); *правовиховна* (формування правосвідомості, законослухняності учнів; утвердження поваги до права; забезпечення правового виховання студентів); *правонавчальна* (забезпечення формування загальноправових і спеціально-правових знань у тих, хто навчається); *технологічна* (розроблення стандартів, нормативно-правового забезпечення змісту навчання в закладах освіти різних рівнів); *професійно-правові* (інженерно-виробнича діяльність); *управлінська* (правове регулювання процесу управління технологічним процесом (виробництвом і персоналом), правове забезпечення виробничого процесу; правове виховання і правова просвіта на виробництві – на підприємстві, в трудовому колективі цеху тощо; проектування виробничих технологій з урахуванням нормативної бази, що регламентує виробничий процес; планування трудового процесу на основі чинного законодавства); *нормотворча* (складання нормативних документів у виробничій сфері: проектів, винаходів з дотриманням вимог, інструкцій, захист права інтелектуальної власності) [30, с. 148–149].

На основі аналізу результатів досліджень вітчизняних науковців (Д. Коваленко [30], О. Коваленко [32], Н. Кузьміна [41], М. Михнюк [51], Н. Морєва [52], К. Клімова [29], К. Лінейцева [47], М. Осіпов [60], Ю. Поляков [65], В. Потамахін [66], Р. Сербин [97], М. Целуйко [112], Г. Швавич [113], О. Шевнюк [114], М. Шерман [115], О. Шовкопляс [116] та ін.) функцій правової культури та професійно-педагогічної діяльності автором обґрунтовано зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти [82; 83] з урахуванням таких функцій: інформаційно-правова, правоосвітня, правовиховна, правонавчальна, комунікативно-правова, технологічно-правова, організаційно-правова, інтелектуально-правова, ціннісно-нормативна.

*Інформаційно-правова функція* передбачає вивчення та неухильне застосування положень освітнього законодавства, правових норм, яких мають дотримуватися педагогічні працівники в освітньому процесі, а також під час

міжособистісного спілкування в педагогічному та учнівському колективах. Вона потребує ознайомлення педагогічних працівників зі змістом правових приписів, які виступають загальними регуляторами суспільних відносин та формують основи їхньої правової культури. Означена функція забезпечує: успішне опрацювання проєктів законів; освітніх концепцій; постанов у сфері освіти та ринку праці; створення інформаційної бази професійно-педагогічної діяльності; здійснення аналізу чинних інструктивно-нормативних актів з питань професійної освіти. Ця функція полягає в інформаційній ролі педагогів під час формування в учнівської молоді професійно-правового світогляду. Вона також виявляється в якісному пошуку навчально-правової інформації, її систематизації та передачі з застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Означена функція передбачає опрацювання педагогічними працівниками джерел правової інформації, надаючи перевагу новітній юридичній літературі.

*Правоосвітня функція* характеризується високим рівнем мотиваційної спрямованості педагогічних працівників на поглиблення професійно-правових знань, зокрема, положень конституційного, освітнього, цивільного, господарського, трудового та ін. права; системи нормативно-правових актів, що регулюють права і обов'язки учасників освітнього процесу; правових документів, що регламентують інклюзію в освітньому процесі закладів професійної освіти. Означена функція передбачає наявність у педагогічних працівників знань правових явищ із різних сфер виробничої діяльності. Вона також виявляється в уміннях педагогічних працівників користуватися правовим інструментарієм (законами, нормативно-правовими актами) та в розумінні їх соціальної корисності. Ця функція передбачає наявність у педагогів правових знань і навичок їх застосовування у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників як професіоналів, активних і відповідальних громадян, особистостей з морально-етичними принципами, здатних приймати виваженні рішення.

*Правовиховна функція* передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти ціннісних орієнтацій,

правового світогляду, що зумовлює необхідність дотримання ними моральних і правових норм поведінки та реалізується через: усвідомлення необхідності викорінення правового нігілізму; здійснення аналізу соціальних і політичних подій у державі; передачу правових знань учням з норм цивільного, трудового, адміністративного та кримінального законодавства під час виховних годин, тематичних бесід та інших позанавчальних заходів з метою профілактики правопорушень, у тому числі із залученням представників правоохоронних органів тощо. Ця функція сприяє вихованню в учнівської молоді поваги до права і законності, формуванню у них здатностей реалізовувати і захищати свої права та інтереси, поважати і захищати права та інтереси інших учасників освітнього процесу. Означена функція характеризується наявністю в педагогічних працівників знань основ правового виховання, особливостей його здійснення в закладах професійної освіти та на виробництві; загальних положень ювінальної юстиції стосовно охорони, захисту, відновлення, примирення та реабілітації неповнолітніх учнів. Окрім того, ця функція передбачає цілеспрямовану роботу педагогів щодо формування в учнів системи правових знань, ідей, переконань, загальнолюдських і професійно-правових цінностей, ідеалів, стійких позитивних мотивів до професійної діяльності. Це позитивно позначається на їхній соціалізації, а також здатності давати правову оцінку різним фактам та явищам, що відбуваються в освітніх та виробничих середовищах; протидіяти булінгу, мобінгу (цькуванню, переслідуванню) учасників освітнього процесу.

*Правонавчальна функція* полягає в оволодінні педагогічними працівниками системою норм права, юридичною термінологією, знань про порядок укладання трудових договорів, дотримання трудової дисципліни та несення відповідальності за її порушення, з вирішення трудових спорів, соціального захисту працівників і їхніх зобов'язань перед роботодавцями; правових знань, умінь і навичок згідно з вимогами стандарту професійної освіти до рівня підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

Реалізація цієї функції потребує від педагогічних

працівників знань і вмінь формування в учнівської молоді специфічних правових знань, необхідних їм у майбутній професійній діяльності, що пов'язані з охороною і безпекою праці, законодавчими нормами цивільного права (договори та зобов'язання); законодавчі норми трудового права з питань виконання професійних обов'язків тощо.

*Комунікативно-правова функція* передбачає налагодження спілкування педагогічних працівників з колегами, адміністрацією, учнями, їхніми батьками та іншими учасниками освітнього процесу в сфері правових відносин. Вона проявляється в навичках володіння різними соціально-правовими ролями, а також у процесах обміну професійно-правовою інформацією, повідомленнями та іншими методами досягнення взаєморозуміння, налагодження конструктивного зворотного зв'язку. Означена функція передбачає наявність у педагогічних працівників знань щодо дотримання норм і правил у процесі комунікації, застосування способів і засобів інформаційно-знакового спілкування та самопрезентування результатів професійно-педагогічної діяльності. Комунікативно-правова функція передбачає наявність умінь запобігати конфліктам у педагогічному та учнівському колективах. Ця функція виявляється в правомірній поведінці педагогічних працівників, у вміннях переконувати та відстоювати власну позицію, законні інтереси. Означена функція передбачає дотримання норм права в комунікаціях засобами мережі Інтернет, що прискорює розповсюдження інформації серед широкого загалу учасників освітнього процесу, і в окремих випадках, призводить до правопорушень (приниження честі, гідності, ділової репутації).

*Технологічна-правова функція* педагогічних працівників закладів професійної освіти зумовлена специфікою їхньої професійної та виробничо-технологічної діяльності. Це передбачає наявність знань вимог нормативних документів у сфері освіти, умінь і навичок розробляти документи, що регламентують зміст і організацію професійної освіти (освітня програма, кваліфікаційна характеристика, професіограма, професійні стандарти, стандарти професійної освіти тощо)

відповідно до вимог освітнього та трудового законодавства. Технологічно-правова функція зумовлює необхідність здійснення міждисциплінарних зв'язків навчального матеріалу із загальноосвітніх, загальнотехнічних та спеціальних предметів з нормами цивільного, трудового, господарського та ін. права, що уможлиблює здійснення інтегративного підходу до формування в майбутніх кваліфікованих робітників сталої правової свідомості, відповідальності за результати своєї професійної діяльності.

*Організаційно-правова функція* передбачає наявність у педагогічних працівників знань норм і вимог організації виробничого, освітнього процесу, техніки безпеки, охорони праці, виробничої санітарії, а також правовиховної роботи (навчальні заняття, заходи в позанавчальний час, управління колективом навчальної групи, технічною та художньою творчістю учнів тощо). Ця функція полягає в наданні різноманітної інформації, в тому числі правоосвітньої, учасникам освітнього процесу з метою забезпечення координації дій, створення належних умов для соціальної адаптації учнівської молоді в закладах професійної освіти. Вона також передбачає наявність у педагогічних працівників знань з різних сфер права і, зокрема, освітнього з метою здійснення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників відповідно до вимог законодавчих актів та нормативних документів. Організаційно-правова функція потребує наявності в педагогічних працівників сильних волевих якостей для розв'язання професійно-правових та соціально-правових проблем, а також організаційних умінь здійснювати групову та індивідуальну роботу, діагностувати здібності і можливості учнів, передбачати результати їхніх дій і вчинків, оцінювати їх на основі правових норм та правил, проводити заходи з правової тематики (семінари, тренінги, конкурси тощо).

*Інтелектуально-правова функція* виявляється в обізнаності педагогічних працівників з питань охорони та захисту інтелектуальної власності шляхом застосування юрисдикційної форми (визнання права; визнання правочину недійсним; припинення дії, що порушує право; відновлення становища, яке

існувало до порушення; примусове виконання обов'язку в натурі; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди) та неюрисдикційної (обмеження доступу до авторської продукції, обмежена функціональність; застосування цифрового підпису, застосування цифрових марок, видалення інформації). Ця функція передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти умінь добирати способи захисту авторського права на навчально-методичну продукцію, створену в процесі професійно-педагогічної діяльності індивідуально чи колективно, володіти навичками оформлення позовних заяв та претензійних документів, апеляційних, касаційних скарг, досвідом взаємодії між суб'єктами суміжних прав, а також особистісними властивостями, що уможливають успішне розв'язання юридичних проблем, які виникають у професійно-педагогічній діяльності та пов'язані з правом володіти й розпоряджатися інтелектуальною власністю. Етичні засади інтелектуально-правової функції відображають моральні якості, норми поведінки, професійну та громадянську позицію педагогічних працівників закладів професійної освіти в дотриманні учасниками освітнього процесу принципів академічної доброчесності з урахуванням положень норм законодавства про авторське право та суміжні права.

*Ціннісно-нормативна функція* передбачає наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти правових цінностей, що відповідають рівню досягнутому суспільством правового процесу; знань принципів стійкого функціонування всіх елементів правової системи та забезпечення становлення громадянського суспільства; вмінь володіти правовими нормами в професійно-педагогічній діяльності. Ця функція відображає сформованість у педагогічних працівників таких загальнолюдських цінностей, як чесність, порядність, доброта, милосердя, моральний самоконтроль, совісність, людська гідність, свобода вибору та ін. Означена функція проявляється за допомогою аксіологічних характеристик педагогів і сприяє формуванню їхніх ціннісних потреб, орієнтацій та коригує

норми їхньої поведінки в суспільстві. Ціннісно-нормативна функція виявляється в навичках нормативного мислення педагогічних працівників, орієнтації його на морально-правові та етичні категорії; в їхніх уміннях оцінювати поведінку учнів відповідно до норм закону, правопорядку і чинного законодавства. Ця функція також передбачає дотримання педагогічними працівниками закладів професійної освіти законів і норм права в сфері освіти, ринку праці, інтелектуальної власності; знань і вмінь розробляти проекти стандартів професійної освіти, а також технологічні інструкції для виконання учнями виробничих завдань тощо.

Отже, зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти потребує його оновлення правовим складником з урахуванням запропонованих автором інтегративних функцій їхньої професійно-педагогічної діяльності.

#### **4.3 Технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період**

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період підвищення кваліфікації важливу роль відіграють інноваційні технології: тренінгові, кейс-технології, технологія проєктного навчання, портфоліо, інформаційно-комунікаційні тощо. Їх застосування дає змогу поглибити правові знання, удосконалити вміння й навички щодо застосування правових норм у професійно-педагогічній діяльності в умовах закладів професійної освіти. Ефективною технологією, зорієнтованою на розвиток особистісної позиції у правових питаннях, активне застосування теоретичних знань на практиці, моделювання різноманітних педагогічних ситуацій у правовому полі та їх вирішення є *тренінгова технологія* [86].

Основними перевагами застосування тренінгів з метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є: мотивування розвитку правової культури й підвищення правової активності педагогічних працівників;

моделювання ситуацій, пов'язаних з правовими аспектами освітньої діяльності педагогічних працівників; забезпечення формування й удосконалення правових умінь, що є важливими для успішної реалізації професійно-педагогічної діяльності; можливість рольових ігор вирішувати професійні завдання, тим самим набуваючи досвіду практичної діяльності у правовому аспекті, зокрема; сприяння систематизації особистісного досвіду в правовому аспекті, усвідомленню рівня правової культури й визначенню можливих напрямів для самовдосконалення; забезпечують суб'єкт-суб'єктні відносини між учасниками освітнього процесу, формування умінь працювати в команді з дотриманням правових норм та ін.

Найбільш популярними є такі види тренінгових занять: тренінги особистісного зростання (сприяють формуванню особистісних якостей, необхідних для успішної реалізації професійної діяльності); просвітницькі тренінги (забезпечують процес інформування й формування системи знань про правові відносини між учасниками освітнього процесу; правові норми, що їх регулюють); правові тренінги (передбачають поглиблення знань та формування умінь і навичок щодо вирішення ситуацій у професійній діяльності, пов'язаних із правовими аспектами). Підвищенню рівня правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, удосконаленню їхніх умінь і навичок щодо вирішення професійно-педагогічних завдань з урахуванням правових норм сприяє застосування *кейс-технології* [86]. З методичної точки зору кейс є попередньо підготовленим навчальним матеріалом, в якому описується певна життєва ситуація. На важливості кейс-технології наголошує В. Бігун, виокремлюючи такі переваги цієї технології у правовому вихованні: дає змогу поглиблювати й розширювати правничі знання й набувати відповідні уміння й навички, що забезпечує підвищення ефективності педагогічної діяльності; сприяє розвитку правового мислення, аналізуючи правову ситуацію, людина навчається мислити з точки зору правових норм, зокрема, вчиться аргументації, розвивається уважність до деталей, життєвих нюансів та юридичних фактів; забезпечує формування колегіальних стосунків у колективі, що сприяє



виявленню поваги до гідності іншої людини [6, с. 173–175]. Ефективність застосування кейс-технології щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період забезпечується дотриманням основних етапів її розроблення та застосування: підготовчий (спрямований на розроблення кейсу й методики його застосування): основний (відображає безпосередньо процес роботи з кейсом) та підсумковий (забезпечує аналіз та оцінювання кейсу та результатів його застосування). Етапи розроблення й застосування кейсів у ході дослідження для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти представлено на рис. 4.3. Кейс-технологія інтегрує у собі такі методи: ситуаційний аналіз, метод інциденту, розбір ділової кореспонденції, методи ігрового проєктування й ситуаційно-рольових ігор, дискусію та ін. Схарактеризуємо більш детально кожен із визначених методів та особливості їх застосування в розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період.

Так, *метод ситуаційного аналізу* передбачає аналіз запропонованої ситуації з обґрунтуванням можливого її розв'язку. Наприклад, кейс на тему «Юридична відповідальність». Його мето є удосконалення й поглиблення знань щодо правових норм у сфері професійної освіти, формування здатності вирішувати ситуації, що виникають в освітньому процесі закладів професійної на засадах правових норм; виховувати повагу до законів.

Опис ситуації кейсу такий: здобувач професійної освіти під час заняття з виробничого навчання в одного із своїх одногрупників відібрав мобільний телефон і викинув його у вікно. Після цього ці учні побилися. Учень, який є власником телефону наніс незначні тілесні ушкодження учню, який викинув його телефон. Визначте, юридичну відповідальність учнів і педагогічних працівників закладу професійної освіти? Відповідь обґрунтуйте.

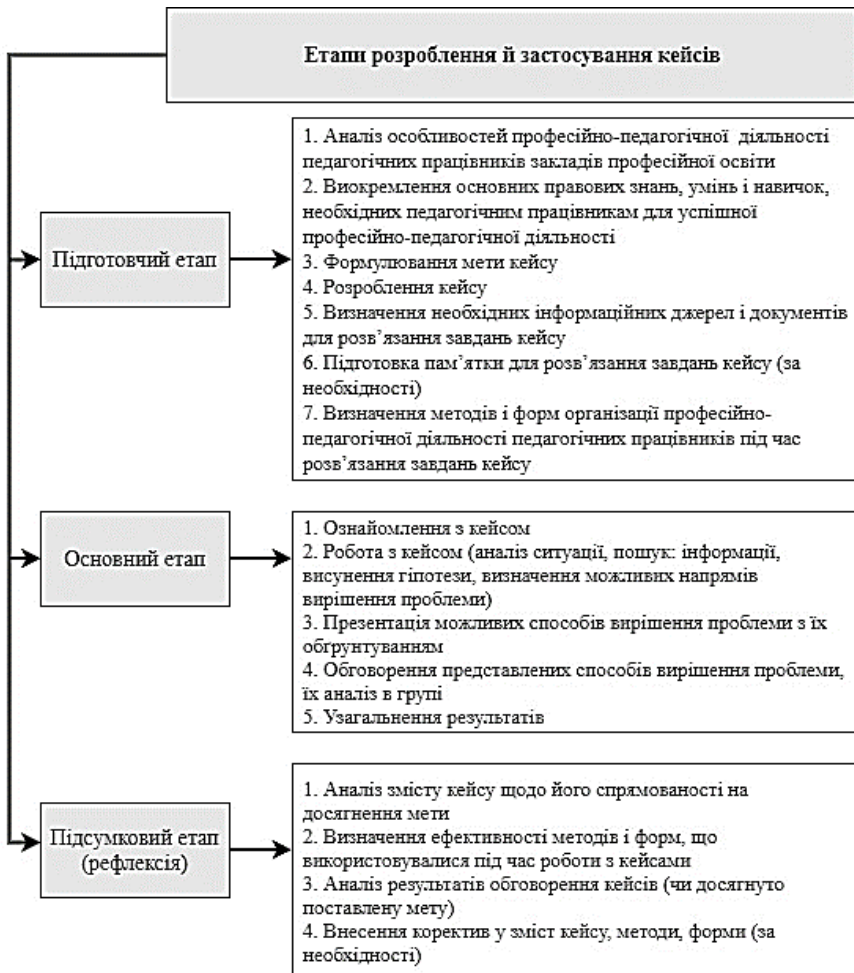


Рис. 4.3 Етапи розроблення і застосування кейсів (розроблено автором)

Запитання кейсу:

1. Яку відповідальність повинен нести учень, який забрав і викинув у вікно телефон свого однокласника?
2. Яку відповідальність повинен нести учень, який наніс незначні тілесні ушкодження однокласнику, який відібрав у нього телефон?
3. Які дії педагогічних працівників закладу професійної освіти у цій ситуації?

Під час застосування методу ситуаційного аналізу для розв'язання кейсів педагогічні працівники мають, перш за все, ознайомитися із ситуацією, що описана в кейсі; виокремити основну проблему, визначити чинники й учасників освітнього процесу, які можуть вплинути на вирішення проблеми; здійснити аналіз можливих напрямів вирішення проблеми та обґрунтувати їх наслідки; прийняти остаточне рішення та обґрунтувати його.

Для педагогічних працівників закладів професійної освіти, які не мають досвіду розв'язання кейсів доцільним є розроблення пам'ятки. Наприклад, до запропонованого кейсу доцільним у пам'ятці є зосередження уваги педагогічних працівників на таких моментах: яка виникла проблема?; у чому полягає конфлікт?; хто є учасниками описаної ситуації?; які чинники впливають на регулювання описаної ситуації? якими нормами закону регулюється ситуація, що виникла? якими є аргументи захисту кожної зі сторін конфлікту? яке вирішення цієї ситуації є можливим?; Які ще способи вирішення цієї ситуації можна запропонувати?

У контексті розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти цінність становить *метод інциденту*, який сприяє формуванню умінь і навичок самостійного пошуку інформації. Це дає змогу не лише розв'язати кейс, а й сформулювати власну точку зору. Зазначимо, що кейси, для розв'язання яких використовують метод інциденту, як правило, не містять всієї необхідної інформації, що деякою мірою ускладнює їх розв'язання. Прикладом такого кейсу для педагогічних працівників закладів професійної освіти може слугувати кейс «Правові засади». Мета: удосконалення знань педагогічних працівників щодо прав та обов'язків учасників освітнього процесу; формування умінь і навичок вирішення ситуацій, що виникають в освітньому процесі закладів професійної освіти на засадах правових норм, виховування поваги до законів.

Опис ситуації кейсу: Міністерство освіти і науки України провело моніторинг закладів професійної освіти і виокремило найактуальніші проблеми:

- державні кошти використовуються нераціонально, більшою мірою вони спрямовуються на оренду й ремонт приміщень та заробітну плату педагогічним працівникам;
- заробітна плата педагогічних працівників низька, що суттєво знижує їхню мотивацію до професійної діяльності, потребу опановувати сучасні методики й технології;
- навчальні програми підготовки здобувачів професійної освіти не враховують сучасні досягнення науки й виробництва.

Завдання: підібрати до кожної із виокремлених проблем аргументи «за» і «проти» щодо того, чи можна ці зауваження розглядати як порушення прав людини на освіту. Зазначимо, що кожен із методів, які використовуються для розв'язання кейсів має свої особливості. Зокрема, *метод розбору ділової кореспонденції* передбачає разом з описом ситуації представлення всього пакету документів, необхідних для її розв'язання. З точки зору методики, цінність цього методу полягає в тому, що пакет документів містить як необхідні для розв'язання кейсу документи, так і ті, що не мають жодного відношення до описаної ситуації. Завдання педагогічних працівників не лише розв'язати кейс, а перш за все, проаналізувати документи й визначити ті, які їм необхідні для виконання завдання. В залежності від ситуації, яка описана в кейсі, може бути розподіл педагогічних працівників на ролі. Прикладом такого кейсу може бути кейс на тему «Прийняття на роботу в заклад професійної освіти». Основні ролі – директор закладу професійної освіти, начальник відділу кадрів, педагогічні працівники, претендент(и) на посаду майстра виробничого навчання.

Найбільш оптимального вирішення проблеми забезпечує *метод ігрового проектування* [84]. Його реалізація передбачає розроблення як індивідуальних, так і групових проектів з їх презентуванням педагогічному колективу закладу професійної освіти. Прикладом може бути кейс-проект на тему «Створення громадської організації працівників закладів професійної освіти». Завдання кейсу: проведіть установчі збори зі створення громадської організації працівників закладів професійної освіти та оформіть відповідний протокол установчих зборів,

попередньо підготувавши інформацію про керівний склад громадської організації, програму, символіку й статут організації.

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення має *метод рольових ігор*, що дає змогу інсценувати ситуацію, яка представлена у кейсі перед своїми колегами, після цього проаналізувати й запропонувати можливі способи її розв'язання. Наукова цінність цього методу, як свідчать результати експерименту, полягає в набутті педагогічними працівниками певного досвіду не лише розв'язання проблеми, а й відповідно до ролі, яку вони інсценізували. При цьому педагоги можуть самостійно визначати тематику й розробляти кейси, моделюючи їх залежно від тих проблем, які виникають у їхній професійно-педагогічній діяльності. Прикладом кейсу, розв'язання якого здійснюється за допомогою методу рольових ігор – є кейс на тему «Референдум». Наступним методом, що передбачає обмін думками щодо обґрунтування можливих способів розв'язання певної проблеми, яка описана в кейсі – є *дискусія*. Під час застосування методу дискусії важливим є дотримання культури педагогічної взаємодії, повага до опонента за темою дискусії. Для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсний період використовувалися, наприклад, кейси «Права й обов'язки педагогічних працівників закладів професійної освіти» та «Вирішення конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу в межах правового поля».

Зазначимо, що застосування кейсів спрямоване, передусім, на детальний аналіз ситуації, виокремлення напрямів її розв'язання з обґрунтуванням позитивних та негативних аспектів кожного напрямку, а не їх оцінювання. Кейси не мають єдиного правильного рішення, кожен педагогічний працівник за результатами аналізу ситуації та інформаційних джерел з урахуванням особистого педагогічного досвіду може запропонувати своє власне бачення щодо розв'язання кейсу. Таким чином, застосування кейс-технології дає змогу розвивати здатність педагогічних працівників до самостійного прийняття

правових рішень у професійно-педагогічній діяльності під час взаємодії з іншими суб'єктами освітнього процесу; здатність критично мислити, оцінювати та коригувати власну діяльність з позицій норм права.

За умов переходу від жорстко регламентованої організації професійної освіти до варіативної й особистісно орієнтованої, яка передбачає високий рівень розвитку навчальної самостійності, здатності до самореалізації й самоосвіти особистості, яка навчається впродовж життя в контексті дослідження особливої актуальності набуває застосування *технології проєктного навчання*. Результатом проєктної діяльності є творчий продукт – проєкт, тобто результат самостійної діяльності педагогічного працівника від ідеї до її реалізації, що характеризується наявністю новизни. У процесі виконання проєкту доцільно акцентувати увагу педагогічних працівників на врахуванні освітніх цілей, для досягнення яких спрямовано розроблення даного проєкту. Ефективність реалізації завдань проєктної діяльності залежить від умінь педагогічних працівників аналізувати проєкти, розроблені іншими педагогами, дотримуватися вимог, які висуваються до об'єкта проєктної діяльності.

Результати аналізу наукових праць дають змогу виокремити різні підходи до класифікації проєктів, що застосовуються для підвищення рівня правової культури педагогічних працівників у міжкурсовий період. У контексті теми нашого дослідження особливу цінність становлять навчально-методичні (практико-орієнтовані) проєкти, що сприяють формуванню в педагогічних працівників закладів професійної освіти інтересу до правового законодавства, потреби щодо розширення й поглиблення правових знань, захисту прав людини як загальнолюдської і особистісно значущої цінності, розвиток умінь щодо реалізації завдань правового виховання та захисту прав і правових цінностей здобувачів професійної освіти.

Ураховуючи особливості професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, інтеграцію педагогічного та інженерного (технологічного) складників, тематика практико-орієнтованих проєктів може бути

як педагогічна, так і технологічна. Наприклад, для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період можуть бути запропоновані такі теми педагогічних практико-орієнтованих проєктів: проєкт виховного заходу на тему «Права учнів закладів професійної освіти», проєкт навчального посібника «Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти», проєкт плакату «Правові норми, що регулюють освітній процес закладів професійної освіти» тощо. Акцентуємо увагу на тому, що залежно від спеціальностей за якими здійснює підготовку заклад професійної освіти, тематика технологічних практико-орієнтованих проєктів для педагогічних працівників може бути різноманітна. Наприклад, для майстрів виробничого навчання, які здійснюють професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників за спеціальністю «Технологія виробів легкої промисловості» доцільно запропонувати такі теми проєктів: «Правові аспекти діяльності швейного виробництва», «Права й обов'язки працівників швейного виробництва», «Правові аспекти, що регулюють безпечну діяльність на швейному виробництві» тощо.

З метою підвищення ефективності розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, незалежно від спрямованості тематики проєкту (педагогічна або технологічна) доцільно дотримуватися певної послідовності виконання проєкту відповідно до визначених етапів: організаційного, пошукового, технологічного та заключного. Послідовність та зміст кожного з означених етапів представлено на рис. 4.4.

Для забезпечення ефективності результатів проєктної діяльності педагогічним працівникам на заключному етапі пропонувалося здійснити рефлексію своєї діяльності даючи відповіді на такі запитання: З якою метою було створено проєкт? Що нового дізналися під час роботи над проєктом? Яким чином змінилося світобачення щодо проблеми, яка розглядалася в проєкті? Наскільки тема проєкту є актуальною саме для Вас? Чи доцільним є практична реалізація проєкту? Що б Ви доповнили чи змінили у своєму проєкті?

Виконаний проєкт може бути також компонентом професійного *портфоліо* педагогічних працівників закладу професійної освіти, що презентує його рівень не лише методичної, а й правової готовності до професійно- педагогічної діяльності. Портфоліо не просто є матеріалізацією найважливіших досягнень педагога за певний проміжок часу.

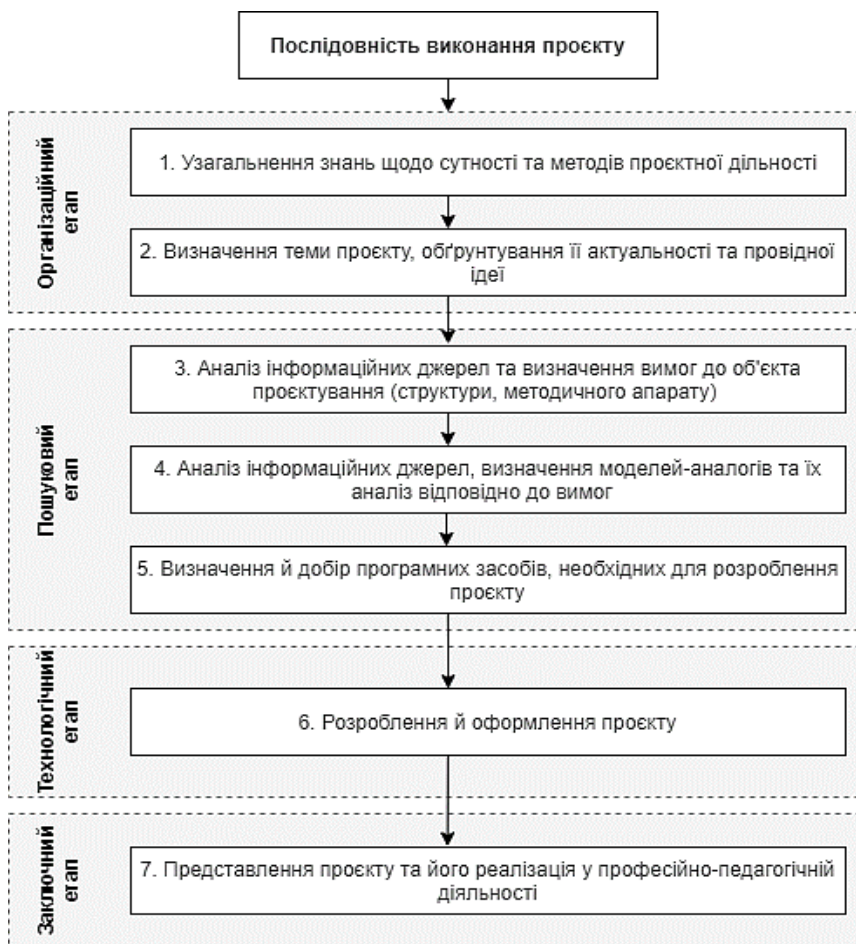


Рис. 4.4 Етапи виконання проєкту (розроблено автором)

Це, перш за все, черговий етап у розвитку самої педагогічної професії. Таким чином, портфоліо педагогічного працівника виступає його своєрідною візитівкою, що впливає на



формування іміджу. Застосування портфоліо дає змогу систематизувати досвід педагогічних працівників щодо застосування правових норм у професійно-педагогічній діяльності; представляти напрацювання дидактичних матеріалів, що забезпечують правове регулювання різних професійно-правових ситуацій.

Орієнтовна структура портфоліо педагогічних працівників закладів професійної освіти містить:

- портфоліо документів (законодавчі акти, положення, документи, що визначають права людини);
- портфоліо розробок (проекти, реферати, есе, виховні заходи, ментальні карти, тренінги, кейси, що відображають різні аспекти професійно-педагогічної діяльності);
- портфоліо відгуків (характеристики, відгуки, різні інші записи, сертифікати учасника тренінгів, семінарів, що характеризують педагогічного працівника, рівень його компетентності).

Таким чином, портфоліо є технологією, що інтегрує в собі результати реалізації інших технологій та видів діяльності педагогічних працівників та дає змогу не лише оцінювати, а й презентувати їхні досягнення в динаміці.

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти особливу актуальність мають *інформаційно-комунікаційні технології*. Результати аналізу наукових праць дають змогу визначити інформаційно-комунікаційні технології як сукупність різноманітних технологічних інструментів і ресурсів, що застосовуються для забезпечення процесу комунікації, створення, поширення, збереження та управління інформацією. Їх застосування сприяє прискоренню процесу передавання інформації, накопиченню досвіду людства (соціального, технологічного), підвищенню рівня адаптації людини до соціальних змін. Зазначимо, що ефективність професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти значною мірою визначається їхньою здатністю до застосування інформаційно-комунікаційних технологій. Нині є велика кількість сервісів для створення й збереження дидактичних матеріалів, що дають

змогу стимулювати педагогічних працівників до самоосвітньої діяльності й розвитку правової культури. Розглянемо сервіс LearningApps, що уможливорює розроблення інтерактивних завдань на різну тематику, зокрема й правову. Сервіс має численну кількість шаблонів, які використовують педагогічні працівники у своїй роботі. Створенні завдання розміщуються на сайті сервісу LearningApps (<http://learningapps.org>), доступ до яких надає розробник. На сайті виокремлено такі категорії вправ: вибір, розподіл, послідовність, заповнення, онлайн-ігри, інструменти. Зразок вправи на сайті сервісу LearningApps наведено на рис. 4.5.

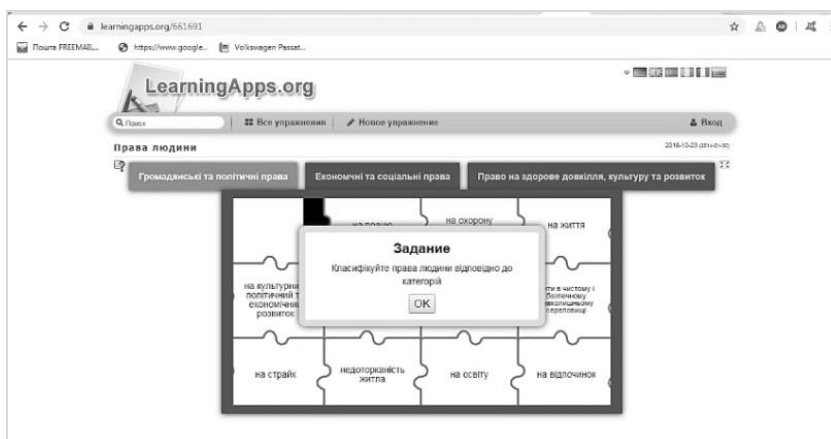


Рис. 4.5 Зразок завдання на сайті сервісу LearningApps

Зазначимо, що на сайті сервісу LearningApps представлено багато різних шаблонів вправ, наприклад: «Знайти пару», «Просте упорядкування», «Класифікація», «Вільна текстова відповідь», «Вікторина», «Фрагменти зображень», «Колекція вправ», «Заповніть пропуски», «Аудіо- та відеоконтент», «Кросворд», «Пазл», «Знайти слова», «Вгадай слово», «Парочки» та ін. Опановуючи цей сервіс, педагогічні працівники не лише підвищують рівень готовності до застосування інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі, а й втілюють ідеї своїх проєктів за допомогою цих сервісів у власній професійно-педагогічній діяльності. У розвитку правової культури педагогічних

працівників широко використовуються дистанційні курси, електронні посібники, мультимедійні презентації, відео- матеріали (фрагменти відео- уроків, фільмів на педагогічну тематику, в яких представлено ситуації, що потребують правового вирішення).

У міжкурсовий період підвищення кваліфікації з метою розвитку правової культури педагогічних працівників застосовується технологія веб-квест. Вона дає змогу мотивувати й активізувати педагогічних працівників щодо розвитку у них правової культури; поглибити й систематизувати знання й формувати здатність щодо вирішення професійних завдань у типових і нетипових ситуаціях з урахуванням та дотриманням правових норм. Веб-квест трактують як сайт, з яким працюють педагогічні працівники в міжкурсовий період, виконуючи на ньому певні завдання. Зазначимо, що сайт містить тему веб-квесту; центральне завдання; ролі й завдання відповідно до розподілених ролей; опис процедури виконання центрального завдання веб-квесту; інформаційні ресурси, які можуть бути корисними для виконання завдання, нормативну базу; керівництво до дій; критерії оцінювання тощо. Для розроблення веб-квестів застосовують безкоштовне програмне забезпечення, яке можна знайти в мережі Інтернет.

Зазначимо, що різновидом веб-квесту є квест, головна відмінність якого – виконання завдань без активного залучення інформаційно-комунікаційних технологій, тобто завдання видаються й виконуються без залучення комп'ютерної техніки). Наприклад, веб-квест завдань охоплює: переказ, самопізнання, компіляцію, аналітичну задачу, творче завдання, таємничу історію, головоломку, журналістське розслідування, досягнення консенсусу, детектив тощо.

Реалізація завдань веб-квесту здійснюється з дотриманням певної послідовності дій на кожному з визначених етапів (рис. 4.6): організаційний етап з визначенням чітких правил (ознайомлення із завданнями квесту й критеріями оцінювання, визначення строків виконання завдання, учасників та розподіл ролей і завдань між ними; визначення результатів виконання квесту, перегляд й опрацювання інформаційних ресурсів, необхідних для виконання завдання); змістовий (виконання завдань, відповідно до

розподілених ролей, учасниками квесту, проведення за необхідності консультацій, самооцінювання проміжних етапів виконання завдань); підсумковий (аналіз і оцінювання результатів виконання квесту, отриманого досвіду, рефлексія).

З метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти було використано веб-квест на тему «Правові норми, що регулюють взаємодію учасників освітнього процесу». Учасникам веб-квесту пропонувалися такі ролі й завдання:

- здобувачам професійної освіти – підготувати реферат на тему «Законодавчі акти, що визначають правові відносини учасників освітнього процесу»;

- педагогічним працівникам – відібрати й сформувати відеотеку з відео-фрагментами художніх фільмів про педагогів, що демонструють порушення правових норм учасників освітнього процесу; проаналізувати відео-фрагменти й обґрунтувати можливі порушення;

- директору закладу – систематизувати й укласти збірник нормативних документів «Правова допомога педагогічному працівнику», що відображають правові норми, дотримання яких є обов'язковим для учасників освітнього процесу;

- юристу – розробити ментальні карти щодо можливих дій педагогічних працівників у типових ситуаціях вирішення конфліктних ситуацій відповідно до правових норм.

Дієвим було залучення педагогічних працівників закладів професійної освіти до розроблення веб-квестів для майбутніх кваліфікованих робітників. Це дало змогу систематизувати їхні знання, удосконалити уміння щодо вирішення можливих конфліктних ситуацій у правовому полі, які виникають, перш за все, між здобувачами професійної освіти в межах та поза межами закладу професійної освіти. Таким чином, функціональні можливості веб-квестів дають змогу розвивати в педагогічних працівників уміння розв'язувати завдання професійно-педагогічної діяльності на міждисциплінарній основі, що забезпечує її ефективність, стимулює педагогів до здобуття нових правових знань.



Рис. 4.6 Етапи виконання веб-квестів та їх зміст  
(розроблено автором)

Дієвим у розвитку правової культури педагогічних працівників є застосування *технології майндмепінгу*, що розглядається як сукупність методів і прийомів, які використовуються в освітньому процесі та базуються на ментальних картах і дають змогу підвищити ефективність

сприйняття навчального матеріалу, розв'язання завдань та прийняття рішень [36; 86]. Технологія майдмепінгу (ментальних карт) дає змогу розробляти план навчального заняття, виховного заходу або доповіді у вигляді ментальної карти. Розроблення ментальної карти дає змогу систематизувати, структурувати й візуалізувати інформацію у вигляді своєрідної діаграми, на якій відображено основні поняття, ідеї, дати, закони та інші компоненти, що розташовані навколо головного терміну або ідеї; визначити логічні взаємозв'язки між поняттями, що дає змогу глибше зрозуміти сутність теми; візуалізувати інформацію, представивши її у зручному й компактному для сприйняття вигляді.

Ця технологія може бути: традиційною (розроблення ментальних карт на папері), або за допомогою спеціального програмного забезпечення та сервісів. На сьогоднішній день для створення ментальних карт використовують різні програми, зокрема: Decision Explorer ([www.banxia.com](http://www.banxia.com)), Ygnius ([www.mindgenius.com](http://www.mindgenius.com)), FreeMind ([freemind.sourceforge.net/](http://freemind.sourceforge.net/)), MindMapper ([www.mindmapper.com](http://www.mindmapper.com)), Microsoft Visio 2003 ([www.microsoft.ru](http://www.microsoft.ru)), MindJet MindManager (<http://www.mindjet.com/products/overview.aspx>), Visual Concept (<http://www.visual-concept.co.uk/>) тощо.

У ході дослідження, для створення ментальних карт переважно застосовувався безкоштовний онлайн додаток Coggle ([www.coggle.it](http://www.coggle.it)). Під час розроблення ментальних карт було зосереджено увагу педагогічних працівників закладів професійної освіти на таких аспектах: обов'язкове відображення основної дефініції, яка є головним поняттям, що вміщує в себе весь зміст ментальної карти; врахування ієрархічності зв'язків; застосування за необхідності графічних об'єктів; чіткість та лаконічність строків на кожній гілці; розмежування інформаційних блоків, що містять різні напрями висвітлення поняття або ідеї; застосування символів, рисунків для підсилення асоціативного сприйняття ментальної карти. Наприклад, у ході дослідження педагогічним працівникам пропонувалося розробити ментальні карти на такі теми: «Правові норми, що регулюють освітній процес у закладах

професійної освіти», «Правові відносини між учасниками освітнього процесу у закладах професійної освіти» та ін.

Це сприяє поглибленню й систематизації знань щодо правових норм і законів у сфері освіти і професійної, зокрема. Зазначимо, що розвиток у педагогічних працівників умінь розробляти ментальні карти позитивно позначилося на підвищенні рівня їхньої правової культури. Основні етапи розроблення ментальних карт наведено на рисунку 4.7.

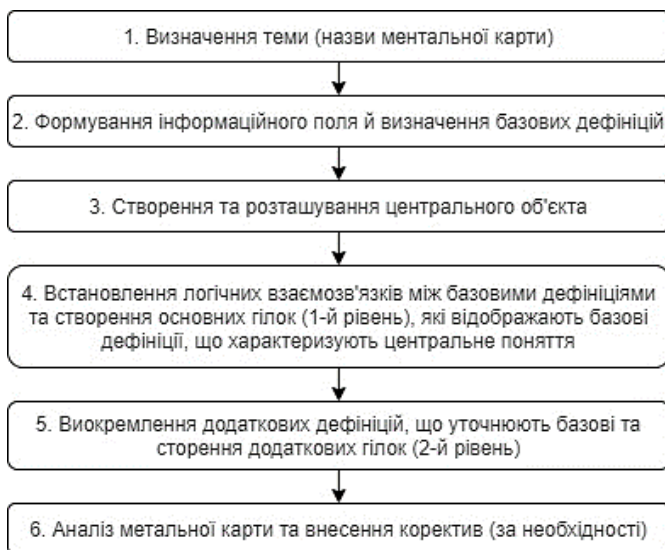


Рис. 4.7 Етапи розроблення ментальних карт

Навички розроблення й створення ментальних карт, навчальних занять або виховних заходів дають змогу педагогічним працівникам побачити всі взаємозв'язки між окремими питаннями дисципліни, завдання, що стоять перед курсом. Ментальні карти доцільно застосовувати в розробленні планів проведення навчальних занять, визначенні послідовності виконання технологічних операцій, розв'язуванні кейсів тощо. Іноді важко відібрати з усього напрацьованого матеріалу, який є у викладача, ті питання, завдання, вправи, які необхідні для реалізації мети з урахуванням індивідуальних особливостей учнів. Окресливши основні питання навчального заняття і

віднісши до нього всі справи, які дають змогу забезпечити його засвоєння, можна при їх наочному переліку вибрати необхідні, позначити їх маркером, помітити ті, які є запасними та потребують вступного теоретичного матеріалу тощо.

Технологію майндмепінгу можна використовувати у поєднанні з іншими технологіями: під час пошуку та генерації ідей щодо виконання проєктів, способів вирішення проблеми під час розв'язання кейсів, структурування інформації, формулювання висновків.

Розроблені ментальні карти педагогічні працівники можуть презентувати в своєму професійному портфоліо. Таким чином, застосування ментальних карт дає змогу не лише розвивати правову культуру, а й удосконалювати вміння щодо планування та організації освітнього процесу, розв'язання конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу, презентувати власні методичні розробки.

Таким чином, основними інноваційними технологіями що забезпечують розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є: тренінгові, кейс-технології, технологія проєктного навчання, портфоліо, інформаційно-комунікаційні (веб-квести, технологія майндмепінгу, LearningApps).

Застосування обґрунтованих технологій дає змогу ефективно розвивати правову культуру педагогічних працівників, що сприяє підвищенню успішності освітнього процесу в закладах професійної освіти загалом.

#### **4.4 Організаційно-методичні аспекти правової самоосвіти педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Сучасні динамічні соціально-економічні зміни детермінують нові вимоги до правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. У зв'язку з цим їхня діяльність має такі особливості: педагогічна діяльність вимагає широкого соціального контексту освіти; цінності педагога мають ґрунтуватися на професійному співробітництві; опанування педагогічними вміннями і навичками має



здійснюватися на основі поєднання теорії і практики; технології професійного навчання повинні мати діяльнісно- та особистісно орієнтований характер; добір методів презентації навчального матеріалу розглядається як педагогічно доцільна діяльність; усвідомлення змісту навчального матеріалу потребує організації самостійності роботи педагогів; педагогу необхідно регулярно опрацьовувати професійну літературу, демонструвати активність у безперервній правовій самоосвіті [99, с. 92].

З огляду на це, у перебігу експериментальної роботи провідна роль у розвитку правової культури педагогічних працівників відводилася їхній правовій самоосвіті – основній формі правового саморозвитку особистості педагога, що полягає в опануванні, поглибленні та поширенні правових знань, узагальненні досвіду розв'язання соціальних і професійно-правових ситуацій засобами системної самоосвітньої діяльності, спрямованої на правовий саморозвиток особистості, задоволення власних професійно-правових інтересів і об'єктивних потреб закладу професійної освіти. Насамперед, визначимося із сутністю споріднених із правовою самоосвітою таких строків, як: «саморозвиток», «самовиховання», «самореалізація».

Найчастіше в довідниковій літературі [18] саморозвиток визначається як розумовий і фізичний розвиток людини шляхом самостійних занять і вправ; розвиток власними силами, без допомоги зовнішніх сил. Феномен саморозвитку знаходить відображення в системі особистісного та професійного розвитку. Він визначає здатність особистості перетворювати свою життєдіяльність у предмет практичного новоутворення і зумовлює перехід до вищої форми самоусвідомлення – творчої самореалізації. Як справедливо зазначає В. Ільчук [23], саморозвиток як процес породження нових досконаліших внутрішніх якостей, передбачає конструктивну перебудову поведінки та форми життєдіяльності в соціокультурному та професійному середовищі і проходить за певними етапами, зокрема:

– здійснення самопізнання (самопостереження, самодіагностика, самоаналіз). Умовою самопізнання є наявність певного рівня самосвідомості;

– формування самооцінки та прийняття рішень про необхідність професійного самовдосконалення;

– постановка мети професійного саморозвитку та розробка індивідуальної програми самоорганізації;

– практична реалізація професійного саморозвитку: самовиховання відповідних рис, саморегуляція, самоаналіз, самоконтроль та самокоригування.

Отже, в основі професійного саморозвитку особистості знаходиться самоосвітня діяльність, яка, фактично, є і умовою, і методом, і дієвим чинником особистісних самозмін. Самоосвітню діяльність фахівця, на думку І. Кларіної, варто розглядати як сукупність декількох «самостей»:

– *самооцінювання* – уміння оцінювати свої можливості; *самооблік* – уміння брати до уваги наявність своїх якостей;

– *самовизначення* – уміння вибрати своє місце в житті, суспільстві, усвідомлювати свої інтереси;

– *самоорганізація* – уміння знайти джерело пізнання й адекватні своїм можливостям форми самоосвіти, планувати, організувати робоче місце та діяльність;

– *самореалізація* – реалізація особистістю своїх можливостей;

– *самокритичність* – уміння критично оцінювати переваги й недоліки власної роботи; самоконтроль – здатність контролювати свою діяльність; саморозвиток – результат самоосвіти [27].

Із саморозвитком (а відтак, і з самоосвітою) тісно поєднане самовиховання – процес саморуху особистості, що представляє, як наголошував В. Сухомлинський, ту «...грань духовного життя особи, яка відкривається тільки тоді, коли людина, відчуваючи на собі благодійний вплив високо моральних відносин, докладає духовні зусилля, щоб стати кращою. І чим значущіші ці особисті зусилля, тим багатшим, духовно насиченішим, повнокровнішим стає життя колективу» [104].

Щоб детальніше схарактеризувати самовиховання як процес зміни власної духовної організації, вважаємо за доцільне навести приклади правил самовиховання, які сповідував видатний український педагог К. Ушинський [109]: спокій, принаймні, зовнішній; прямота в словах і вчинках; обдуманість дій; рішучість; не говорити про себе без потреби жодного слова; не проводити часу несвідомо; робити те, що хочеш; витратити час лише на необхідне або приємне; щовечора сумлінно давати звіт про свої вчинки; у жодному разі не хизуватися ні тим, що було, ні тим, що є, ні тим, що буде.

Природно, наведені правила не є універсальним «рецептом» саморозвитку педагогічними працівниками власних особистісно-професійних якостей, цінностей та здібностей. Натомість цей приклад наводить на таку основну думку: кожен педагогічний працівник має постійно аналізувати власну освітню діяльність, об'єктивно оцінювати свої здібності і здобутки, намагатися досягати кращих педагогічних результатів, прагнути до ідеалу.

Принагідно скажемо: К. Ушинський був переконаний, що найбільш важливою характеристикою педагога є його прагнення до самовдосконалення, самоосвіти. Він писав: *«Тільки той може стати вчителем, хто здатен йти дорогою самовдосконалення та вести цією дорогою інших. Власна освіта розвиває душу та розум учителя, захищає його від життєвого бруду»* [109, с. 3]. Сьогодні ці настанови мислителя видаються вкрай актуальними.

Крім того, слід зазначити, що педагогічна діяльність сприяє виникненню персональних деформацій, психологічних деструкцій особистості, які слід враховувати в перебігу самоосвіти, саморозвитку педагогічних працівників. Такими найпоширенішими особистісними деформаціями є [7, с. 35]: посилення акцентуацій характеру, фіксація і загострення саме тих схильностей, які в процесі професійної підготовки виявлялися лише як тенденції, що впливають на особливості взаємодії зі здобувачами професійної освіти, світосприйняття, ставлення до себе й інших людей; зміна структури цілепокладання, за якої виникає пріоритет локальних,

проміжних цілей над перспективними, предметоцентрична орієнтація; девальвація методологічних і загальнотеоретичних знань, переважання прагматичних настанов, неусвідомлення значущості загальнотеоретичної підготовки, нездатність використати її переваги в конкретних практичних ситуаціях, самостійно розробити стратегію педагогічної діяльності, прагнення отримувати готові «рецепти», універсальні алгоритми, методичну допомогу; відчуття певної самодостатності, гальмування й припинення професійного розвитку.

Професійно-правовий саморозвиток особистості тісно пов'язаний з правовим самоусвідомленням – особистісною властивістю, що охоплює і розуміння своєї правової поведінки, й емоційне самовідношення та самооцінювання, й усвідомлення норм, правил, моделей своєї професії як еталону для визначення власних якостей, усвідомлення цих якостей в інших людях та порівняння себе з колегами [23, с. 50].

Найпростішим способом розуміння іншої людини, ототожнення себе з певним «зразком» (особою, соціальною групою, певними вимогами) є самоідентифікація. Як процес зіставлення особистістю своїх професійних можливостей і здатностей із кваліфікаційними вимогами, вимогами освітньо-професійного середовища, професійна самоідентифікація здійснюється впродовж тривалих строків опанування особою педагогічного досвіду.

Як справедливо наголошує В. Ільчук [23, с. 50], становлення «процесів самоототожнення особистості з певним ідеалом» здійснюється впродовж таких етапів: «Спочатку це етап навчання, накопичення досвіду, теоретичних знань. Далі – це психологічна сторона професіоналізації, коли особистість спостерігає, засвоює, уявляє себе і свою майбутню професію. Потім – етап саморефлексії, усвідомлення індивідом реального стану справ, ухвалення або неприйняття ним або професійним співтовариством його як професіонала».

Відтак, правовий саморозвиток здійснюється під час самоосвіти, самовиховання та самоусвідомлення особистості педагога. На думку В. Семиченко [96], оптимальною метою

правового саморозвитку педагогічного працівника є творча самореалізація як здатність розкрити свої потенційні творчі уміння і здатності, проявити їх у процесі професійно-педагогічної діяльності й досягнути визнання себе й результатів своєї праці у соціальному середовищі, завдяки цілеспрямованому саморозвитку. Унаочнено наведені положення в контексті предмета нашого дослідження на рис. 4.8.

Звернемося безпосередньо до методичних аспектів організації самоосвітньої діяльності педагога як джерела постійного поповнення соціально-правової та професійно-правової інформації, систематичного оновлення культурно-правового досвіду. В «Українському педагогічному словнику» С. Гончаренко подає таке визначення самоосвіти: «Самоосвіта – освіта, яка набувається у процесі самостійної роботи без проходження систематичного курсу навчання в стаціонарному навчальному закладі. Самоосвіта є невід’ємною частиною систематичного навчання в стаціонарних закладах, сприяючи поглибленню, розширенню і більш міцному засвоєнню знань. Основним засобом самоосвіти є самостійне вивчення літератури. Джерелами самоосвіти є також засоби масової інформації» [12, с. 296].

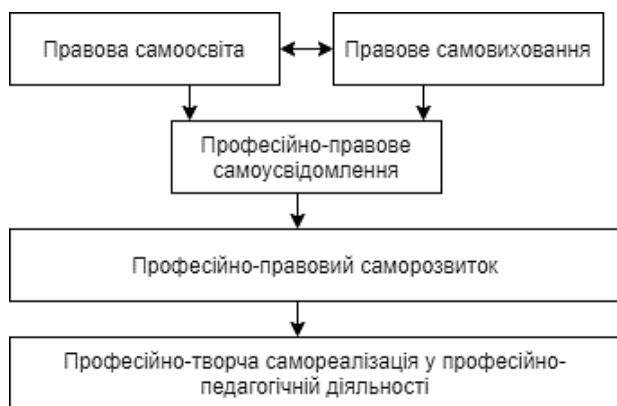


Рис. 4.8 Структурна схема правового саморозвитку педагогічних працівників (розроблено автором)

У свою чергу, в «Енциклопедії освіти» виписано, що самоосвіта – це «...самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних особистісно значущих освітніх цілей; задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищення професійної кваліфікації тощо» [18, с. 798]. Отже, самоосвіта педагогічного працівника є провідною формою особистісного саморозвитку, що полягає в «...засвоєнні, оновленні, поширенні й поглибленні знань, узагальненні досвіду шляхом цілеспрямованої, системної самоосвітньої роботи, спрямованої на саморозвиток особистості, задоволення власних інтересів і об'єктивних потреб освітнього закладу» [18, с. 117].

Аналіз наявної наукової літератури свідчить [27; 18; 23], що найчастіше учені за змістом виокремлюють такі види самоосвіти: загально-розвивальна (сприяє поглибленню соціального досвіду, засвоєнню певних правових норм, розвитку вмінь застосування ІТ-технологій, комунікативних навичок тощо); загально-професійна (стосується педагогічної діяльності в цілому, норм академічної доброчесності педагога, правової обізнаності взагалі); профільно-відомча (забезпечує ефективність професійно-педагогічної діяльності викладача чи майстра виробничого навчання закладу професійної освіти, допомагає їм в організації правового виховання учнів, з дотриманням правових норм, організації виробничого навчання та практики тощо); посадова (спрямована на успішне розв'язання професійно-правових ситуацій педагогічним працівником на посаді).

Означену класифікацію доповнює групування видів самоосвітньої діяльності за критерієм сфери самоосвіти. Згідно з цією ознакою, самоосвіта може бути професійною, соціокультурною, релігійною, етичною, економічною, правовою, психологічною, родинно-побутовою та ін.

Зауважимо, що, за нашими спостереженнями, жоден із окремо взятих видів самоосвіти не може забезпечити повноцінний саморозвиток та творчу самореалізацію педагогічного працівника, якщо вони не застосовуються в системі комплексно: вони є взаємопов'язаними, доповнюють один одного, стимулюють самоосвітню діяльність.

Природно, що правова самоосвіта педагогічних працівників суттєво залежить від культурно-правового середовища, від рівня засвоєння членами суспільства правових норм і принципів, їх правосвідомості, активної участі в правовому житті, стану законності та правопорядку в суспільстві. Вважаємо за потрібне наголосити на напрямках удосконалення правової культури населення [67, с. 12]: наукове, методичне та організаційне забезпечення розвитку правової освіти; розроблення галузевих і регіональних програм правової освіти; сприяння створенню та діяльності недержавних фондів підтримки правової освіти населення; розширення мережі закладів юридичної освіти, зокрема юридичних ліцеїв, коледжів, шкіл (класів, груп) з поглибленим вивченням правознавства; підготовка висококваліфікованих наукових та науково-педагогічних кадрів; забезпечення населення та посадових осіб необхідною нормативною та іншою правовою інформацією (текстами законів, кодексів, науково-практичними коментарями тощо); створення мережі спеціалізованих видавництв правничої літератури, юридичних журналів наукового та практичного спрямування, газет та інших періодичних видань; організація ступеневої системи правової підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації юридичних кадрів; проведення конференцій, семінарів, симпозіумів з питань підвищення рівня правової культури громадян, соціологічних досліджень з питань ефективності правоосвітньої діяльності. Отже, для того, щоб успішно виконувати професійно-педагогічну діяльність педагогічний працівник має засобами самоосвіти цілеспрямовано розвивати власну правову культуру. При цьому до переліку завдань правової самоосвітньої діяльності відносимо: вдосконалення системи правових знань, правової освіченості, розвиток здатності до аналізу соціально-правових і професійно-правових ситуацій, визначення оптимуму правової інформації; формування правової позиції як усвідомленої необхідності дотримуватися правових приписів і продуктивно використовувати їх у професійно-педагогічній діяльності; зміцнення особистісно-правових характеристик (правосвідомість, законотрухняність, справедливість, відповідальність, активність, добровільність, організованість, правова принциповість та ін.); розвиток готовності і здатності педагогічного працівника вміло використовувати механізми і засоби правового

вирішення життєвих (у тому числі і професійно-педагогічних) проблем, умінь і навичок правового виховання здобувачів професійної освіти.

Для виконання означених завдань педагогічний працівник має володіти такими знаннями, уміннями, здатностями чи якостями: уміння самостійно опановувати правові знання та успішно їх застосовувати на практиці; достатній рівень логічного, наочно-образного, наочно-дієвого та критичного мислення; знання й уміння порівнювати, аналізувати, синтезувати, систематизувати та узагальнювати правову інформацію; здатність застосовувати самостійно набуту правову інформацію для розв'язання професійно-правових ситуацій; потреба в постійному правовому саморозвитку та творчій самореалізації, інтерес до прийняття законодавчих та інших нормативних правових актів, діяльності органів законодавчої, виконавчої та судової влади, стану правопорядку, боротьби з правопорушеннями, їх профілактики тощо; організація читання, самостійний пошук юридичної літератури та вміння її використовувати; уміння використовувати ІТ-технології для роботи з правовою інформацією, знання оперативного знаходження необхідної правової інформації засобами Інтернет-ресурсів; критичне ставлення до нової правової інформації, формування власної думки в процесі аналізу законопроектів, проектів освітніх концепцій тощо; постійний самоаналіз, адекватне оцінювання значення здобутих правових знань у власній професійно-педагогічній діяльності; здатність вчасно коригувати перебіг власної самоосвітньої діяльності, постійно вдосконалювати досягнуті надбання; висока культура усного та писемного мовлення, вміння дискутувати, сприймати на слух незнайомий текст правового документу, юридично правильно витлумачувати його конкретний зміст; уміння працювати та здобувати знання в груповій діяльності, сформована готовність до дотримання соціальних норм; уміння організувати свою правову самоосвіту, власну професійну діяльність та добробут; уміння долати труднощі, суперечності сучасного професійного життя, бути витривалим та наполегливим.

Не менш важливими для педагогічних працівників є здатність продуктивно розвивати власні інтелектуальні здібності, бути ініціативним та активним – відвідувати юридичні консультації,



центри правової допомоги, університети правових знань, лекторії, правові всеобучі, кінолекторії на морально правову тематику, виставки юридичної літератури, науково-практичні конференції та інші заходи правового характеру.

На основі аналізу досліджень проблеми правової самоосвіти, правового самовиховання [23; 117; 31], власного науково-педагогічного досвіду процес правового саморозвитку (що поєднує правову самоосвіту і правове самовиховання) педагогічних працівників подаємо у вигляді технології, що структурно складається з чотирьох етапів (рис. 4.9).



Рис. 4.9 Структура технології правового саморозвитку педагогічних працівників (розроблено автором)

1) *Самоусвідомлення педагогічними працівниками важливості правової самоосвіти, правового самовиховання, постановка мети правового саморозвитку.* Розпочинається така робота із самопізнання, яке покликане визначити рівень власних здібностей і можливостей щодо правової самоосвіти. Це, насамперед, правовий самоаналіз своїх вчинків, власне ставлення до правопорушень, знання норм освітнього, екологічного, кримінального, трудового та інших видів права.

Вартує пам'ятати, що ефективність правової самоосвіти залежить від забезпечення таких умов: у педагогічних працівників сформовано певний інтерес, певні потреби в опануванні новою правовою інформацією, насамперед, у сфері освітнього права; викладач, майстер виробничого навчання уміє визначати свої сильні та слабкі сторони, зокрема в сфері професійно-правової підготовки, він готовий змінити ситуацію на краще; педагог достатньою мірою усвідомлює власні дії, демонструє розвинуті рефлексивні здатності; наявним є зв'язок освітньо-правового і професійно-правового розвитку та правового саморозвитку. Крім того, необхідно правильно сформулювати мету правової самоосвіти.

Для цього рекомендували педагогічним працівникам, задіяним в експерименті, скористатися моделлю SMART [112]: (аббревіатура від слів specific – конкретний, measurable – вимірний, attainable – досягнений, relevant – значущий, time-bounded – співвідносний з конкретним терміном). Підкреслимо, що мета має бути конкретною, такою, яку можна виміряти, можливо досягнути, яка має важливе значення для конкретної особи та мати конкретний строк досягнення.

Але для того, щоб досягнути мети, необхідно якомога об'єктивніше оцінити власні вихідні дані. В успішних сучасних кампаніях використовують прийоми SWOT-аналізу, які допомагають працівникам, фірмі розвиватися, отримуючи стабільний прибуток та уникати зовнішніх ризиків.

Такий підхід дає змогу вибрати оптимальний напрям розвитку, уникнути ризиків, заощадити ресурси. Це метод стратегічного планування, який дає змогу виявити внутрішні та зовнішні фактори впливу, зокрема, на особистісний саморозвиток.

Таблиця 4.1

**Приклад SWOT-аналізу у плануванні методичної роботи в закладі професійної освіти щодо розвитку правової культури педагогічних працівників**

Назва	Значення	Приклад чинника
Strengths	Сильні сторони	Позитивний досвід організації методично-правової роботи в закладі професійної освіти; успішна професійно-правова підготовка кваліфікованих робітників; висока правова активність, законослухняність педагогічних працівників; висока правосвідомість батьків, роботодавців, інших стейкхолдерів; створення в закладі професійної освіти освітньо-правового середовища
Weaknesses	Слабкі сторони	Низька кваліфікація педагогів щодо правового виховання учнів; невміння викладачів, майстрів виробничого навчання розв'язувати професійно-правові ситуації; пасивність батьків, роботодавців щодо професійно-правової підготовки кваліфікованих робітників; низький інтерес педагогів до правової самоосвіти, правового самовиховання; брак методичного досвіду щодо організації виховних заходів правового характеру
Opportunities	Можливості	Курси підвищення кваліфікації з елементами правового змісту; активна робота науково (навчально-методичних) центрів ПТО щодо правового просвітництва усіх стейкхолдерів; дистанційні навчальні курси з проблеми розвитку правової культури педагогів; доступ педагогів до нової правової інформації; активна участь педагогів у масових заходах правового спрямування (конференції, семінари, виставки, круглі столи, вебінари, тренінги, «тиждень правових знань»); належна організація правової самоосвіти усіх суб'єктів освітнього процесу
Threats	Загрози	Низька мотивація педагогів, батьків, роботодавців до підвищення рівня правових знань; відсутність у планах роботи науково (навчально-методичних) центрів ПТО, методичної служби закладів професійної освіти масових заходів правового характеру; брак новітньої правової літератури, обмежений доступ до баз правових знань тощо

Назва SWOT складається з перших літер найменувань складових аналітичної матриці – Strengths (сильні сторони), Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості), Treats (загрози) [120].

Основою SWOT-аналізу є матриця, комірки якої включають перелік сильних і слабких сторін (особистісних якостей, рис, здатностей), можливостей та ризиків. Після заповнення матриці (за умов чесного, об'єктивного відзначення своїх недоліків, переваг і можливостей), педагогічний працівник отримує вкрай важливу інформацію: що треба зробити, щоб зrealізувати власні плани щодо правового самовдосконалення.

Приклад такого SWOT-аналізу щодо планування методичної роботи з розвитку правової культури педагогічних працівників закладу професійної освіти наводимо у табл. 4.1.

2) *Розроблення програми правового саморозвитку та планування заходів щодо її реалізації.* Педагогічні працівники засобами поточного і перспективного планування формулюють завдання правової самоосвіти й правового самовиховання (якими правовими знаннями й уміннями слід оволодіти, які особистісно-правові риси та якості розвинути тощо); розробляється програма правового саморозвитку (вибір джерел, форм, засобів, методів і прийомів розв'язання завдань у самостійній діяльності, планування заходів, до яких варто долучитися у перебігу саморозвитку, строки виконання, передбачувані результати тощо).

3) *Безпосередня практична діяльність із реалізації поставлених завдань правового саморозвитку.* Для цього, третього, діяльнісно-продуктивного етапу самоосвіти і самовиховання педагогічних працівників характерне системне, постійне вправління, опанування необхідними правовими знаннями й уміннями, розвиток якостей відповідно до запланованих завдань (толерантність, справедливість; правова активність; ретельність; правова принциповість, поважне ставлення до іншої особистості, вимогливість, толерантність, терпимість та ін.).

4) *Самоконтроль та самокоригування результатів правового саморозвитку.* На цьому етапі здійснюється саморегулювання самоосвітньої діяльності педагогів завдяки самоспостереженню, самоаналізу, самоопитуванню, самокритиці та застосуванню таких методів самовпливу, як: самоорганізація, самопідбадьорення, самонаказ,

самонавіювання, самопрограмування, самообстеження, самокоригування, аутогенне тренування, самозаспокоєння, самосхвалення, самозобов'язання. Відповідно, вносяться корективи у програму правового саморозвитку, усуваються недоліки в організації самоосвітньої діяльності. Можлива педагогічна підтримка у формі методичних порад, правових консультацій тощо.

У перебігу експериментальної роботи констатовано, що ефективній правовій самоосвіті сприяють і групові форми занять, організовані в системі методичної роботи закладів професійної освіти, зокрема: *заняття з аналізу професійно-правових ситуацій*, на яких в умовах групової взаємодії педагоги розв'язують проблемні ситуації правового характеру, змагаються, виборюють призові місця; *семінар-дискусія*, коли обговорюються проблемно-правові питання (законопроекти, проекти концепцій, постанов, принципи педагогічної етики і академічної доброчесності тощо) здійснюється спочатку в проблемних мікрогрупах, а потім результати в дискусійному порядку обговорюються широким загальним педагогічним працівників; *«круглий стіл»* – це інтерактивна форма заняття, основним змістом якого є групове обговорення актуальних та важливих інноваційних аспектів професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти. Активізації пізнавальної діяльності слухачів сприяє той факт, що на заняття, зазвичай, запрошуються провідні вчені-юристи, юристи-практики, викладачі права, фахівці з проблем, що обговорюються; *«тренінг»* – форма групової навчальної роботи, що забезпечує активну участь слухачів у процесах пізнання через безпосереднє включення їх у творчу взаємодію. На такому занятті перевага віддається тим, хто навчається, а фасилітатор (тренер, педагог) допомагає, сприяє, спрямовує діяльність слухачів на продуктивне опанування правовими знаннями, скеровує взаємодію учасників на досягнення мети тренінгу.

## 4.5 Результати педагогічного експерименту та їх аналіз

Для підтвердження результативності системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти було проведено послідовний формувальний експеримент. При цьому перевірялася гіпотеза: розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти буде ефективним, якщо здійснюватиметься в умовах системи, яка структурно і функціонально передбачає реалізацію цілей їхнього професійно-правового розвитку комплексом методів, форм, засобів і педагогічних технологій.

Відповідно до програми проведення послідовного формувального експерименту визначено такі завдання експериментальної роботи:

- сформулювати досліджувані групи педагогічних працівників як вибіркові сукупності, що за своїм обсягом є репрезентативними і дають змогу досягти в межах необхідної точності розрахунків «необхідну довірену ймовірність» [48] (95 %);

- засобами методики експертних оцінок визначити реальні рівні розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників досліджуваних закладів професійної освіти та порівняти отриману диференціацію з даними констатувального етапу досліджень;

- запровадити в досліджуваних закладах професійної освіти систему розвитку правової культури педагогічних працівників;

- підтвердити або спростувати положення про те, що запровадження системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти забезпечує дієві позитивні зрушення в рівнях розвитку їхніх правових знань, правосвідомості, законслухняності, правомірної поведінки всіх учасників освітнього процесу;

- визначити сучасні проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що потребують ґрунтовного науково-педагогічного дослідження та практичного розв'язання;

– з урахуванням результатів педагогічного експерименту здійснити освітньо-педагогічне прогнозування перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Для експериментальної перевірки методики системного розвитку правової культури педагогічних працівників запропоновано: модель системи як ідеального концепту, що унаочнює механізми взаємозв'язків цілей, завдань, методологічних підходів, принципів, педагогічних умов, напрямів, змісту, методів, засобів, форм, технологій розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та спрямовує педагогічні дії за чітко визначеними етапами; методику проєктування цілей як системи, в якій ієрархічно підпорядковані загальній меті стратегічні цілі (цілі-орієнтири), тактичні цілі, оперативні цілі визначаються й актуалізуються етапами розвитку досліджуваного особистісного утворення за такими напрямками: розвиток правової культури в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; розвиток правової культури в системі методичної роботи закладів професійної освіти; розвиток правової культури в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; правова самоосвіта педагогічних працівників (зокрема, Інтернет-самоосвіта); розвиток правової культури у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування; методичні підходи щодо проєктування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників (основи освітнього права, законодавчі та нормативні акти у сфері освіти, нормативно-правові акти, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу, його організацію; система стандартів; норми створення освітніх програм, навчальних планів тощо; правові акти міжнародного освітнього законодавства; основи теорії держави і права; основи цивільного, трудового, сімейного, екологічного, адміністративного та кримінального права; основи законодавства з охорони інтелектуальної власності; правове регулювання відносин у сфері виробництва; питання ювенальної юстиції тощо); методичні рекомендації щодо застосування

організаційно-педагогічних форм індивідуальної та групової правової освіти (проблемні лекції, семінари-дискусії, вебінари, спецкурси, факультативи, студії, тренінги, майстер-класи, дистанційне навчання, засідання творчих груп, виставки, ярмарки педагогічних ідей, методичні об'єднання, стажування, участь у програмах підвищення кваліфікації, захист проєктів, правовий всеобуч), інноваційних педагогічних технологій (тренінгові, кейс технології, інформаційно-комунікаційні технології, портфоліо, веб-квести).

Формувальний експеримент здійснювався упродовж 2018-2020 рр. У ньому взяли участь 445 педагогічних працівників закладів професійної освіти: ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище»; ДНЗ «Дніпрорудненський професійний ліцей»; ДНЗ «Уманський професійний аграрний ліцей»; ДПТНЗ «Дніпровський Центр професійно-технічної освіти»; Навчально-науковий центр професійно-технічної освіти НАПН України; Державний навчальний заклад «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг»; ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг».

Оскільки послідовний формувальний експеримент передбачає вивчення одного і того ж об'єкта двічі (без введення активного фактору впливу і з його введенням), то на першому початковому етапі експерименту було здійснено диференціацію педагогічних працівників досліджуваних закладів професійної освіти за рівнями розвитку компонентів правової культури (ціннісно-мотиваційний; інноваційно-когнітивний; поведінково-діяльнісний; емоційно-вольовий; особистісно-рефлексивний). До експертизи в кожному із досліджуваних закладів професійної освіти було залучено педагогічних працівників із числа директорів, заступників директорів, старших майстрів, досвідчених методистів, які володіли методикою проведення педагогічного дослідження, добре знали педагогічний колектив закладу, мали досвід експертного оцінювання результатів професійно-педагогічної діяльності тощо.

За результатами констатувального етапу експерименту було зроблено висновок, що для визначення рівнів розвитку компонентів правової культури доцільно використовувати обидві методики: *дослідницьку* (самооцінювання педагогічними працівниками рівня



розвитку власної правової культури за відповідними показниками) і *експертну* (оцінювання рівня розвитку того чи іншого компонента правової культури респондента групою експертів на основі результатів самооцінювання, анкетування, тестування педагогічного працівника тощо). За 10-бальною шкалою експерти, з урахуванням самооцінок респондентів, оцінювали рівень розвитку того чи іншого компонента правової культури респондента за певними показниками (додаток Д).

У подальшому з урахуванням коефіцієнтів вагомості показників розраховувалася інтегральна оцінка, за величиною якої і визначався рівень розвитку того чи іншого компонента правової культури педагогічного працівника. Після реалізації авторської методики системного розвитку правової культури педагогічних працівників досліджуваних закладів професійної освіти наприкінці формувального етапу експерименту знову було проведено визначення досліджуваних параметрів засобами експертного оцінювання. Такі дані, отримані на початку і наприкінці формувального етапу експерименту, дають змогу порівняти досліджувані рівні розвитку феномена та зробити висновок про ефективність впровадженої системи розвитку правової культури (табл. 4.2).

Передусім, для перевірки валідності експертної методики, на початку формувального експерименту проводилося тестове оцінювання правових знань педагогічних працівників ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище». Робочою гіпотезою було припущення про те, що якщо розподіли педагогічних працівників за результатами тестування і розподіли цих же респондентів за рівнями розвитку інноваційно-когнітивного компонента (експертна методика) «корелюють» між собою (коефіцієнт кореляції Пірсона  $\varphi > 0,7$ ), то розроблений діагностичний інструментарій є валідним. Отже, щоб пересвідчитися у валідності експертної методики вимірювання рівнів розвитку компонентів правової культури спочатку респонденти (62 особи) виконували тест, в якому було 50 тестових завдань (знання Конституції України, основних положень освітнього, трудового, адміністративного та ін. права).

Таблиця 4.2

**Рівні розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників експериментальних закладів професійної 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, %
<b>Ціннісно-мотиваційний</b>				
Високий	68	15,3	115	26,1
Достатній	112	25,2	179	40,7
Середній	194	43,6	128	29,1
Низький	71	15,9	18	4,1
Всього	445	100	440	100
<b>Інноваційно-когнітивний</b>				
Високий	39	8,8	99	22,5
Достатній	98	22,0	130	29,4
Середній	215	48,3	187	42,6
Низький	93	20,9	24	5,5
Всього	445	100	440	100
<b>Поведінково-діяльнісний</b>				
Високий	86	19,3	101	22,9
Достатній	112	25,2	137	31,1
Середній	216	48,5	178	40,5
Низький	31	7,0	24	5,5
Всього	445	100	440	100
<b>Емоційно-вольовий</b>				
Високий	74	14,4	86	19,5
Достатній	106	23,7	138	31,4
Середній	197	44,5	174	39,6
Низький	68	17,4	42	9,5
Всього	445	100	440	100
<b>Особистісно-рефлексивний</b>				
Високий	59	13,3	78	17,7
Достатній	124	27,9	159	36,2
Середній	220	49,4	170	38,6
Низький	42	9,4	33	7,5
Всього	445	100	440	100

За результатами виконання тесту респондент максимально міг набрати 50 балів. Потім засобами експертної оцінки визначався рівень розвитку інноваційно-когнітивного компонента (до 20 балів).

Далі встановлювалася кореляція. З огляду на це, коефіцієнт кореляції Пірсона визначався для таких змінних: X – рівень володіння респондентом правовими знаннями (тест, бали); Y – розвиненість інноваційно-когнітивного компонента правової культури педагогічного працівника (експертна оцінка, бали).

Розрахункова формула обчислення коефіцієнта кореляції Пірсона [63] має вигляд

$$\varphi = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}} \quad (4.1)$$

Визначаємо такі сумарні величини:

$$\sum x_i, \sum y_i, \sum x_i^2, \sum y_i^2, \sum x_i y_i.$$

$$n = 62;$$

$$\sum X_i = 805; \sum Y_i = 2250;$$

$$\sum X_i^2 = 11420; \sum Y_i^2 = 83152; \sum X_i Y_i = 30226.$$

Отримані суми підставляємо у формулу:

$$\varphi = \frac{62 \cdot 30226 - 805 \cdot 2250}{\sqrt{[62 \cdot 11420 - 805^2] \cdot [62 \cdot 83152 - 2250^2]}} = 0,87 \quad (4.2)$$

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 – 7-0,9; дуже високим – 0,9-1 [43]. Отже, при  $\varphi = 0,87$  можемо говорити про високий кореляційний зв'язок між тестовими та експертними оцінками правових знань педагогічних працівників і визнати валідною пропоновану методику експертного оцінювання розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників.

Отже, на початку формувального експерименту всі респонденти (445 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 маємо констатувати, що поведінково-діяльнісний компонент у педагогічних працівників розвинений краще за інші компоненти. Зокрема, частка респондентів з високим і достатнім рівнями розвитку вмінь

застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та у професійно-педагогічній діяльності, здатностей дотримуватися правових норм, захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх вихованців складає 44,5 %; натомість найменшою є частка педагогічних працівників, які демонструють низькі рівні розвитку поведінково-діяльнісного компонента – лише 7% (у порівнянні з 15,9%, 20,9 %, 17,4 %, 9,4 % за іншими компонентами).

Природно, щойно наведений факт свідчить про те, що навички правомірної поведінки, готовність викладача чи майстра виробничого навчання чинити правомірно, відповідно до закону детермінуються власне смислом професійно-педагогічної діяльності, її спрямованістю на навчання, виховання і розвиток особистості вихованців - здобувачів професійної освіти.

Культура педагогічного працівника, як зауважує В. Радкевич, є рівнем освіченості та вихованості людини, оволодіння нею певною сферою знань, або її діяльність (культура виробництва, культура праці, культура мови, правова, моральна, естетична культура, культура побуту тощо) [81].

Учені переконують [30; 89; 19], і ми з цим погоджуємося, що правові знання є стрижневою ниткою, що пов'язує всі ланки механізму формування та розвитку правової культури особистості. У даному разі доцільним вважаємо навести етапи цього процесу, які розглядає Г. Яворська [118, с. 83], зокрема: накопичення правових знань, правової інформації; перетворення накопиченої інформації в правові переконання, навички правомірної поведінки; готовність діяти, керуючись цими правовими переконаннями, тобто чинити правомірно, відповідно до закону. Слід зазначити, що у порівнянні з іншими компонентами правової культури, частка респондентів з низьким рівнем розвитку інноваційно-когнітивного компонента найбільша – 20,9 %: 93 педагогічних працівників демонструють низький рівень володіння системою правових знань. Крім того, частка респондентів із середнім рівнем розвитку цього компонента правової культури також висока – 48,3 %. І навпаки, за оцінкою експертів, найменшими є частки педагогічних працівників із високою та достатньою правовою освіченістю – лише 8,8 % і 22,0 %. З огляду на викладене можемо стверджувати, що сучасні викладачі, майстри виробничого навчання володіють

недостатнім запасом правових знань про правові принципи, конкретні правові норми і сучасні закони та підзаконні нормативно-правові акти, тим мінімумом правових уявлень, який потрібен педагогічному працівнику у професійно-педагогічній діяльності, сім'ї, побуті, громадському житті. Порівняльний аналіз даних (додаток Д) щодо рівнів розвитку ціннісно-мотиваційного, емоційно-вольового та особистісно-рефлексивного компонентів дає змогу зробити висновок про певну закономірність розвитку цих складників правової культури респондентів.

Ціннісно-мотиваційний компонент, який характеризує особисту мотивацію кожного педагогічного працівника щодо дотримання законів, сповідування соціальних цінностей права, забезпечує правильну орієнтацію особи в складній системі правових відносин. У більш як третини респондентів цей компонент розвинуто до високого і достатнього рівнів. Проте 15,9 % респондентів все ж демонструють низький рівень розвитку правових цінностей, мотивів, переконань у необхідності дотримання норм права.

Емоційно-вольовий компонент правової культури характеризується здатністю педагогічного працівника розуміти свій емоційний стан, володіти собою в професійно і соціально-правових ситуаціях, виявляти вольовий характер, наполегливість у формуванні правосвідомості вихованців, прагненням до самовдосконалення. Як це видно з даних, на початку формувального експерименту 14,4 % респондентів демонстрували високий рівень розвитку означеного складника правової культури (74 особи з 450 осіб). Частки респондентів із достатнім, середнім та низьким рівнями розвитку емоційно-вольового компонента склали 23,7 %, 44,5 % і 17,4 % відповідно. Ці дані, на жаль, засвідчують, що в практиці професійної підготовки кваліфікованих робітників проблема системного розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання поки-що не знайшла свого достатнього практичного розв'язання. Йдеться про те, що емоційно-вольовий компонент є одним із основних складників правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: наявність емоційно-вольових якостей детермінує здатність педагога продуктивно підвищувати свою активність, зберігати необхідну (оптимальну, адекватну) організацію психічних функцій під час

виникнення непередбачуваних професійно-правових ситуацій.

Наприкінці формувального експерименту за наведеною методикою було повторно визначено рівні розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників. Результати діагностування респондентів досліджуваних груп після експерименту порівнювалися між собою, а також з відповідними даними на початку експерименту, оцінювалася результативність розвитку складників правової культури педагогічних працівників та їх правової культури в цілому. Аналіз даних свідчить про позитивні зрушення в рівнях розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників (високий; достатній; середній; низький) за визначеними критеріями в процесі формувального експерименту. Зокрема, порівняльний аналіз результатів розвитку правової культури педагогічних працівників за ціннісно-мотиваційним критерієм засвідчив, що наприкінці експерименту відбулися суттєві позитивні зрушення у рівнях розвитку означеного складника (рис. 4.10).

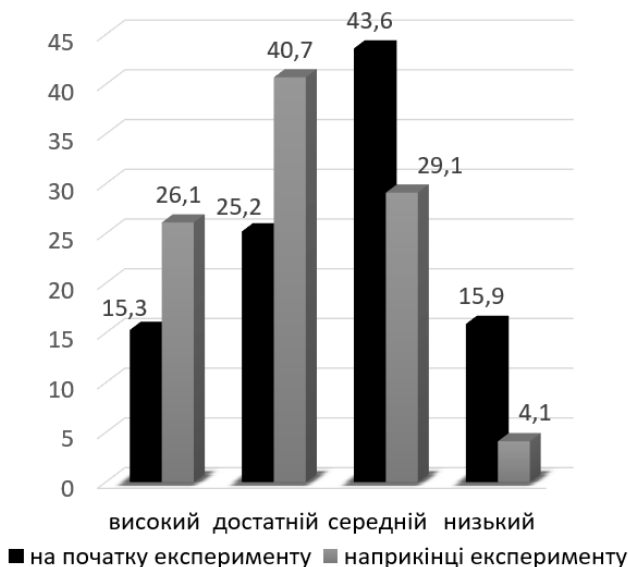


Рис. 4.10 Діаграма рівнів розвитку ціннісно-мотиваційного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

У порівнянні з результатами, які демонстрували респонденти досліджуваних груп на початку і наприкінці експерименту, частка респондентів з високим рівнем розвитку правових цінностей та мотивів професійно-педагогічної діяльності вища на 10,8 %; з достатнім – вища на 15,5 %; з середнім – нижча на 14,5 %; з низьким – нижча на 11,8 %.

Цей результат був для нас вкрай важливим: система правових цінностей, правових переконань і мотивів є, за нашими дослідженнями, дієвим моральним регулятором свідомої професійно-правової поведінки педагогічного працівника.

Прикметно, що наприкінці експерименту помітно збільшилася частка респондентів, які володіли необхідним комплексом правових знань на високому і достатньому рівнях (на 13,7 % і 7,4 % відповідно); натомість на 15,4 % зменшилася частка педагогічних працівників, які демонстрували низький рівень розвитку цього складника правової культури (рис. 4.11).

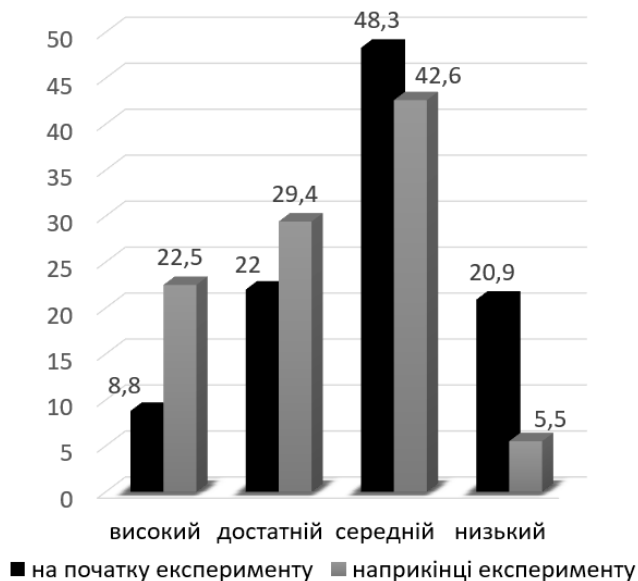


Рис. 4.11 Діаграма рівнів розвитку інноваційно-когнітивного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

Зауважимо, що у порівнянні з іншими компонентами, тут рівневі зрушення найбільші: якщо на початку експерименту низьким рівнем правових знань володіли 93 особи, то наприкінці – лише 24 особи; водночас наприкінці формувального експерименту кількість респондентів з високим рівнем розвитку інноваційно-когнітивного компонента зросла на 60 осіб. Позитивні зміни відбулися і в професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників, задіяних у формувальному експерименті.

Експерти визначили, що за результатами реалізації експериментальної методики зросли вміння респондентів захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх вихованців. Якщо на початку експерименту було 86 осіб з високим рівнем розвитку поведінково-діяльнісного компонента правової культури, то наприкінці – 101 особа (рис. 4.12). Натомість низький рівень на початку експерименту демонстрував 31 респондент (7,0 %), наприкінці – 24 особи (5,5 %).

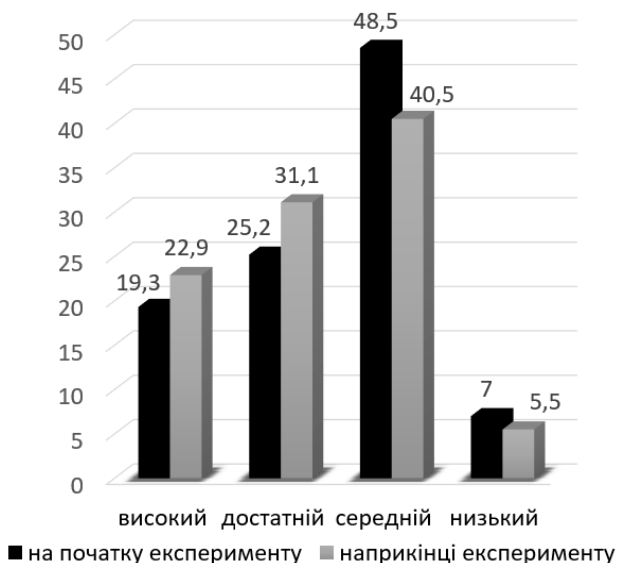


Рис. 4.12 Діаграма рівнів розвитку поведінково-діяльнісного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)



Певні зрушення відбулися і в рівнях розвитку решти компонентів правової культури педагогічних працівників, проте вони менш виражені. Наприклад, з діаграми рівнів розвитку емоційно-вольового компонента (рис. 4.13) видно, що на всіх рівнях відбулися позитивні зміни: частка респондентів з високим та достатнім рівнями збільшилася на 5,1 % і 7,7 % відповідно; натомість зменшилася частка педагогічних працівників з середнім (на 4,9 %) і низьким (на 7,9 %) рівнями розвитку означеного компонента правової культури.

Водночас варто наголосити, що найменшою мірою методика системного розвитку правової культури педагогічних працівників вплинула на формування особистісно-рефлексивного компонента (рис. 4.14): наприкінці експерименту частка педагогічних працівників з низьким рівнем розвитку цього складника правової культури зменшилася на 1,9 %. Прикметно, що менш виразно (у порівнянні з іншими компонентами) збільшилися частка респондентів з високим і достатнім рівнями розвитку особистісно-рефлексивного компонента: лише на 4,4 % і 8,3 % відповідно.

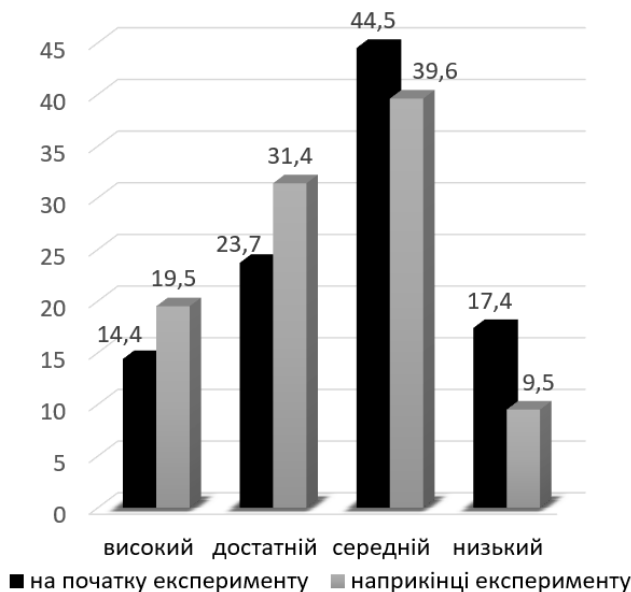


Рис. 4.13 Діаграма рівнів розвитку емоційно-вольового компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

Оскільки цей компонент правової культури поєднує особистісно-правові якості, рефлексивні здатності педагогічного працівника, вважаємо, що ці аспекти можуть бути проблемою самостійного науково-педагогічного дослідження. Після експертного оцінювання рівнів розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників експериментальних закладів професійної освіти здійснювалося зіставлення розподілів респондентів досліджуваних груп: порівнювались відповідні розподіли на початку і наприкінці формульального експерименту.

Гіпотези формулювалися таким порядком: емпіричні розподіли респондентів досліджуваних груп за рівнями розвитку компонентів правової культури на початку і наприкінці формульального експерименту не відрізняються між собою ( $H_0$ ); емпіричні розподіли респондентів досліджуваних груп за рівнями розвитку компонентів правової культури на початку і наприкінці формульального експерименту відрізняються між собою ( $H_1$ ).

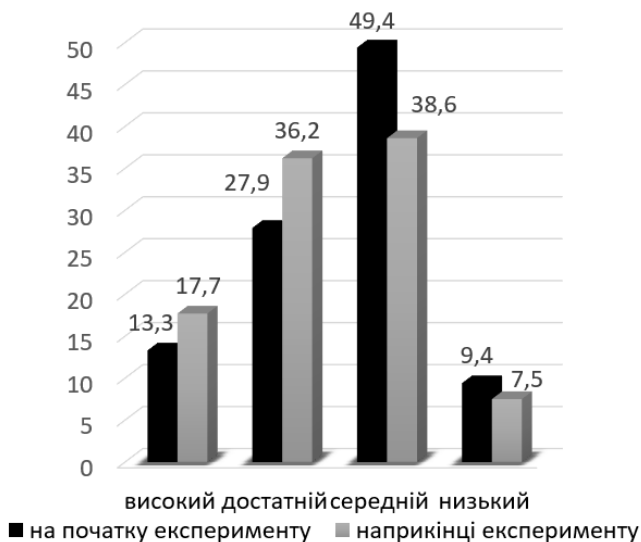


Рис. 4.14 Діаграма рівнів розвитку особистісно-рефлексивного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формульального експерименту (%)

Порівняння розподілів респондентів досліджуваних груп проводилося засобами комп'ютерної програми «Педагогічна статистика» [43]. З урахуванням умов розрахунків (шкала вимірювання, кількість респондентів тощо) автоматично програмою було обрано статистичний критерій Пірсона  $\chi^2$ . Зведену матрицю зіставлення характеристик розподілів досліджуваних груп за рівнями розвитку компонентів правової культури на початку і наприкінці формульованого експерименту подано у табл. 4.3.

Про достовірність відмінностей (чи зіставлення) характеристик розподілів груп респондентів на початку і наприкінці формульованого експерименту свідчить інформація на перетині стовпчика і рядка матриці. Нагадаємо, що якщо критичне значення критерію Пірсона  $\chi^2_{кр}$  більше за емпіричне  $\chi^2_{емп}$ , розподіли зіставляються між собою (співпадають); натомість, якщо критичне значення критерію  $\chi^2_{кр}$  менше за емпіричне  $\chi^2_{емп}$ , то, згідно статистичним правилам прийняття рішення, маємо достатні підстави для відхилення гіпотези  $H_0$ . При цьому слід прийняти альтернативну гіпотезу  $H_1$ : емпіричні розподіли респондентів порівнювальних груп за рівнем розвитку певного компонента правової культури відрізняються між собою.

Зауважимо, що в комірці матриці на перетині рядка і стовпчика вказано емпіричне значення критерію Пірсона  $\chi^2_{емп}$ , критичне значення критерію  $\chi^2_{кр}$ , ймовірність отриманих значень. Аналіз отриманих даних свідчить про відмінності в характеристиках розподілів досліджуваних груп за усіма компонентами розвитку правової культури педагогічних працівників на початку і наприкінці формульованого експерименту. Розглянемо отримані результати на основі такої закономірності: чим більше значення нерівності  $\chi^2_{емп} > \chi^2_{кр}$ , тим суттєвішою є відмінність у розподілах груп.

Відповідно до даних (табл. 4.3) найбільшою з порівнюваних значень є нерівність  $\chi^2_{емп} > \chi^2_{кр}$  для інноваційно-когнітивного компонента правової культури педагогічних працівників:  $73,198 > 7,1815$ . Такі дані підтверджують наше передбачення про те, що системний підхід до розвитку правової культури за обґрунтованими напрямками сприяє ефективному опануванню інноваційними правовими знаннями всіма учасниками освітнього процесу закладу професійної освіти.

Таблиця 4.3

**Матриця результатів зіставлення характеристик розподілів  
досліджуваних груп педагогічних працівників за статистичним  
критерієм Пірсона ( $\chi^2$ )**

Досліджувані групи	На початку експерименту	Наприкінці експерименту
<i>Мотиваційно-ціннісний компонент правової культури</i>		
Експериментальні групи на початку експерименту	–	$\chi^2_{\text{емп.}} = 72,561$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%
Експериментальні групи наприкінці експерименту	$\chi^2_{\text{емп.}} = 72,561$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%	–
<i>Інноваційно-когнітивний компонент правової культури</i>		
Експериментальні групи на початку експерименту	–	$\chi^2_{\text{емп.}} = 73,198$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%
Експериментальні групи наприкінці експерименту	$\chi^2_{\text{емп.}} = 73,198$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%	–
<i>Поведінково-діяльнісний компонент правової культури</i>		
Експериментальні групи на початку експерименту	–	$\chi^2_{\text{емп.}} = 8,241$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%
Експериментальні групи наприкінці експерименту	$\chi^2_{\text{емп.}} = 8,241$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%	–
<i>Емоційно-вольовий компонент правової культури</i>		
Експериментальні групи на початку експерименту	–	$\chi^2_{\text{емп.}} = 12,640$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%
Експериментальні групи наприкінці експерименту	$\chi^2_{\text{емп.}} = 12,640$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%	–
<i>Особистісно-рефлексивний компонент правової культури</i>		
Експериментальні групи на початку експерименту	–	$\chi^2_{\text{емп.}} = 14,426$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%
Експериментальні групи наприкінці експерименту	$\chi^2_{\text{емп.}} = 14,426$ $\chi^2_{\text{кр.}} = 7,815$ P = 95%	–

Згідно з положеннями діяльнісного підходу, залучення педагогічних працівників до розв'язання професійно-правових завдань у процесі професійно-педагогічної діяльності сприяє розвитку в них правових цінностей, потреб та мотивів і, зрештою, у вихованців - здобувачів професійної освіти. У матриці спостерігаємо значну різницю між емпіричним і критичним значенням критерію Пірсона  $\chi^2$  для ціннісно-мотиваційного компонента правової культури педагогічних працівників:  $\chi^2_{емп} = 72,561$  при  $\chi^2_{кр} = 7,815$ .

Відтак, можемо стверджувати (з ймовірністю 95 %), що методика системного розвитку правової культури є результативною не лише з позиції опанування педагогічними працівниками інноваційних правових знань, а й в аспекті розвитку в них інтересу до нових освітньо-правових документів, особистісних цінностей життєдіяльності за принципами доброчесності, прагнень дотримуватися правових норм тощо. Відмінності у рівнях розвитку решти компонентів правової культури характеризуються таким ієрархічним рядом: особистісно-рефлексивний компонент –  $\chi^2_{емп} = 14,426$ ; емоційно-вольовий компонент –  $\chi^2_{емп} = 12,640$ ; поведінково-діяльнісний компонент –  $\chi^2_{кр} = 8,241$  (при  $\chi^2_{кр} = 7,815$ ).

Не дивлячись на те, що в даному разі виконується нерівність  $\chi^2_{емп} > \chi^2_{кр}$ , у подальших наукових розвідках щодо вдосконалення професійно-педагогічної підготовки майбутніх педагогічних працівників, системи підвищення кваліфікації викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти вартує поглибити дослідження щодо розвитку особистісно-правових якостей учасників освітнього процесу, їх умінь дотримуватися норм права (зокрема освітнього, екологічного, трудового, інтелектуальної власності), захищати свої законні права та інтереси.

Якісний аналіз результатів формувального експерименту також засвідчив суттєві зрушення в створенні та функціонуванні освітньо-правового середовища експериментальних закладів професійної освіти. 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 закладах професійної освіти. Педагогічні працівники демонстрували підвищений інтерес до законів України «Про освіту» [76], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [77], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [37].

Під час проведення консультацій, семінарів, дискусій, майстер-класів та інших форм професійно-правового всеобучу в системі методичної роботи закладів професійної освіти педагогічні працівники здійснювали ґрунтовний правовий аналіз законопроектів, проектів інших нормативно-правових актів, висловлювали правову поінформованість і обізнаність щодо нормативного забезпечення сучасного освітнього процесу та ін. Безумовно, у кожному експериментальному закладі професійної освіти функціонувала своя система, що регулювала взаємовідносини між усіма учасниками освітнього процесу, проте пріоритетним завданням було сформувані ціннісне ставлення до права, до нормативного забезпечення освітнього процесу. Виконання цього завдання сприяло як профілактиці протиправних дій (у тому числі порушень норм академічної доброчесності викладачами, майстрами виробничого навчання, учнями), так і подоланню утруднень, які виникали в питаннях дотримання санітарно-гігієнічних умов проведення занять, правил техніки безпеки під час виробничого навчання, атестації педагогічних працівників, ліцензування професій і акредитації закладів професійної освіти тощо.

Отже, результати формувального експерименту переконливо доводять, що впровадження в освітній процес закладів професійної освіти розробленої системи забезпечує суттєві зрушення у рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників, і як наслідок, забезпечує ефективне формування правосвідомості, правових переконань, правомірної поведінки їхніх вихованців - майбутніх кваліфікованих робітників.

#### **4.6 Прогностичні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Верифікація розробленої Концепції розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти здійснювалася у процесі впровадження відповідної системи та аналізу отриманих результатів. Це дало змогу дійти висновку щодо її результативності та обґрунтувати прогностичні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Розкриваючи їх, ми ґрунтувалися на положеннях Закону України «Про освіту», зокрема, статті 59 «Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників», в якій йдеться про те, що професійний розвиток педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та в будь-яких інших видах професійного зростання (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) й у різних їх формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо). Заклади професійної освіти сприяють професійному розвитку та підвищенню кваліфікації педагогічних працівників [76].

У забезпеченні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення має врахування перспективних завдань, визначених у Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, а саме: вдосконалення системи підготовки педагогічних працівників у сфері професійної (професійно-технічної) освіти із залученням до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг; забезпечення стимулювання професійного зростання педагогічних

працівників; удосконалення системи підвищення кваліфікації; започаткування сертифікації педагогічних працівників; підвищення соціального статусу педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти [79].

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідно враховувати принципи академічної доброчесності, особистого та професійного розвитку в системі освіти дорослих, визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті, прозорих процедур акредитації, що викладені в Програмі діяльності Кабінету Міністрів України до 2025 року [74]. Не менш важливе значення мають вихідні положення принципів права, згідно з якими у змісті розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має відображатися головна властивість і особливість права як регулятора міри свободи і справедливості в суспільних відносинах, а саме: правосвідомості; верховенства закону; точного і неухильного дотримання Конституції України, законів і підзаконних актів; відповідності норм і правовідносин, юридичних прав і обов'язків тощо; справедливості, гуманності і демократичності законодавства та правосуддя; відповідності скоєного правопорушення юридичній відповідальності; презумпції невинуватості; юридичній відповідальності тільки за доведену вину; виключення видів покарання, що принижують людську гідність чи спричиняють фізичні страждання тощо [33, с. 45].

Гуманістичні засади професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти зумовлюють необхідність дотримання також принципів розвитку професійної культури, зокрема: ціннісно-сміслової спрямованості; гуманізації; культуродоцільності; єдності загальної, педагогічної і професійної культури; безперервності; динамічності; проектування індивідуального розвитку; наступності й послідовності розвитку; співтворчості; професійно-педагогічної самоосвіти і саморозвитку; розвитку інноваційних процесів у професійно-педагогічній діяльності тощо [51].



Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в системі підвищення кваліфікації має ґрунтуватися на таких принципах: взаємозв'язку смислового, змістового та операційного процесів; рефлексивної спрямованості (відбувається становлення професійної рефлексії педагогів, вибір та реалізація індивідуальної освітньої траєкторії); актуалізації (осмислення та аналіз реальних педагогічних проблем відповідно до особистісно орієнтованих критеріїв); проблематизації (розв'язання педагогом проблемних ситуацій на основі їх ціннісного осмислення) та андрагогічного підходу (передбачає андрагогічну компетентність викладачів, які здійснюють підвищення кваліфікації) [21, с.78–79].

З огляду на викладене, прогностичні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти розкриємо в контексті вирішення таких проблем.

*Проблема 1:* відсутність вимог до педагогічних працівників закладів професійної освіти, сформульованих на рівні професійних стандартів, із зазначенням правового складника їхніх трудових функцій, що негативно позначається на якості професійно-педагогічної діяльності, пов'язаної з навчанням і вихованням майбутніх кваліфікованих робітників.

Результати аналізу кваліфікаційних характеристик посад педагогічних працівників закладів професійної освіти свідчать, що вони недостатньо відображають завдання та обов'язки правового спрямування. Зокрема, у кваліфікаційній характеристиці майстра виробничого навчання (2013 р.), в розділі «Завдання та обов'язки», містився перелік основних трудових функцій професійно-педагогічної діяльності. Йдеться про забезпечення виконання навчального плану і програм виробничого навчання, дотримання норм і правил безпечного ведення робіт учнями групи, відповідальність за якість виробничого навчання, рівень фахової підготовки і виховання учнів тощо.

Для цього майстер виробничого навчання мав знати: діюче законодавство України, накази та розпорядження Міністерства освіти і науки України, а також нормативно-правову базу з питань професійно-технічної освіти, правила внутрішнього трудового розпорядку і вимоги правил з охорони праці та пожежної безпеки. Щодо «кваліфікаційних вимог», то майстри виробничого навчання повинні були мати базову або неповну вищу освіту відповідного напрямку економічної діяльності; рівень робітничої кваліфікації, вищий встановленого навчальним планом для випускників професійно-технічних навчальних закладів, а також систематично підвищувати кваліфікацію [68].

Перехід на компетентнісну парадигму професійної освіти зумовив необхідність розроблення професійних стандартів для визначення вимог до знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації; створення умов для професійного розвитку працівників і підвищення якості їхньої праці; визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби); організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, у тому числі шляхом неформального навчання та підтвердження його результатів; формування систем мотивації та стимулювання персоналу; встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності, узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад), упорядкування видів трудової діяльності тощо [70].

Відповідно до означеної методики, в 2020 р. були розроблені професійні стандарти для таких посад педагогічних працівників: майстер виробничого навчання, педагог професійного навчання, методист закладу професійної освіти. Так, у професійному стандарті майстра виробничого навчання було визначено такі п'ять функцій професійно-педагогічної діяльності: планування та організація освітнього процесу, ведення обліку виконання освітньої програми; здійснення освітнього процесу; здійснення методичної роботи; професійний розвиток; супровід планування кар'єри здобувачів професійної

освіти та зв'язок із ринком праці [88]. Усі ці функції передбачають наявність у майстра виробничого навчання розвиненої правової культури.

У контексті нашого дослідження науковий інтерес становить зміст трудових функцій: «планування та організація освітнього процесу, ведення обліку виконання освітньої програми», «здійснення освітнього процесу». Для їх реалізації майстри виробничого навчання мають володіти такими компетентностями: підготовка та оновлення навчально-методичних документів із планування професійно-практичної підготовки та ведення обліково-звітної документації; взаємодія з педагогічними працівниками і соціальними партнерами щодо планування й організації освітнього процесу; реалізація здоров'язбережувального підходу до організації освітнього процесу; використання теоретичних знань і навичок виконання типових завдань та здійснення технологічного процесу за робітничою спеціальністю у певній галузі виробництва; застосування інноваційних педагогічних технологій; здійснення виховної роботи, формування у майбутніх кваліфікованих робітників світогляду щодо сталого розвитку суспільства, природи, духовної та професійної культури, етики, політики тощо [88].

Означені компетентності передбачають наявність у майстрів виробничого навчання правових знань і вмінь дотримання у професійно-педагогічній діяльності положень нормативно-правової бази, а саме: освітнього законодавства, постанов та розпоряджень державних органів влади.

Науковий інтерес, у контексті нашого дослідження, становлять: постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 №1341 [71], «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту» від 03.06.1999 №956 [73]; розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» від 19.09.2018 № 660-р [78], «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти

Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» від 12.06.2019 №419-р [79], наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» від 30.05.2006 №419 [72], «Про затвердження типового положення про атестацію педагогічних працівників» від 06.10.2010 №930 [75], «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти» від 16.07.2018 №77 [69] та інші нормативно-правові документи у сфері професійної освіти.

У цьому зв'язку, стратегію дій Міністерства освіти і науки України та Міністерства соціальної політики України у виконанні означених завдань вбачаємо ініціювання розроблення професійних стандартів для інших посад педагогічних працівників закладів професійної освіти згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності» та віднесення їх до відповідних рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Ці стандарти сприятимуть посиленню правового складника трудових функцій педагогічних працівників закладів професійної освіти в частині організації освітнього процесу та правового виховання учнівської молоді – здобувачів професійної освіти. З огляду на це, для розробників професійних стандартів посад педагогічних працівників закладів професійної освіти пропонується введення таких додаткових трудових функцій: інформаційно-правової, правоосвітньої, правовиховної, правонавчальної, комунікативно-правової, технологічно-правової, організаційно-правової, інтелектуально-правової, ціннісно-нормативної.

*Проблема 2.* Недостатнє відображення у змісті підвищення кваліфікації педагогічних працівників правового складника їхньої професійно-педагогічної діяльності, що негативно позначається на якості процесу навчання та виховання учнівської молоді, організації безпечного освітнього середовища в закладах професійної освіти.

З метою забезпечення якості освітнього процесу в закладах професійної освіти важливе значення має створення умов для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Насамперед йдеться про розвиток правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання та інших педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації, у процесі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти, закладів професійної освіти, а також у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів, участь у масових заходах професійно-правового спрямування.

Зазначимо, що, відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [15], до основних його напрямів для педагогічних працівників закладів професійної освіти віднесено: розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій); створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі; розвиток мовленнєвої, цифрової, комунікаційної, інклюзивної, емоційно-етичної компетентності; опанування новітніми виробничими технологіями, ознайомлення із сучасним устаткуванням, обладнанням, технікою, станом і тенденціями розвитку галузі економіки, підприємства, організації та установи, вимогами до рівня кваліфікації працівників за відповідними професіями. Водночас у цьому документі відсутній напрям розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

У вирішенні означеної проблеми стратегічним завданням вважаємо здійснення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти з урахуванням положень принципів, викладених у «Педагогічній Конституції Європи», а саме: людиноцентризму, доступності, науковості, системності, індивідуального підходу, практики, творчості, академічної автономії, креативності та інноваційного розвитку [61]. Означені принципи становлять методологічну основу професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників

закладів професійної освіти. Тому сформований на основі цих принципів зміст підвищення кваліфікації дасть їм змогу набути таких педагогічних цінностей: толерантності, демократії, поваги до прав людини, миролюбства, екологічної безпеки, солідарності, милосердя і совісті, відповідальності тощо.

У вирішенні проблеми створення безпечного освітнього середовища стратегічним завданням для закладів професійної освіти є розвиток у педагогічних працівників здатності забезпечувати комфортні та безпечні умови навчання і праці без будь-яких форм психологічного насильства, експлуатації, дискримінації, приниження честі, гідності та ділової репутації (булінг, мобінг, босинг, харасмент). Безпечне освітнє середовище сприятиме здобувачам професійної освіти в набутті ключових компетентностей, необхідних для успішної життєдіяльності, професійно-правового світогляду, знань основ цивільного, трудового, адміністративного та кримінального законодавства, вмінь реалізовувати і захищати свої права та інтереси. Для педагогічних працівників таке середовище дасть змогу максимально розкрити власний творчий потенціал, забезпечити повну віддачу в роботі.

З огляду на викладене, стратегією дій педагогічних працівників закладів професійної освіти у вирішенні означеної проблеми вбачаємо оволодіння ними у процесі підвищення кваліфікації:

- сучасними юридичними знаннями в межах професійно-педагогічної діяльності (Кодекс законів про працю України; Кодекс України про адміністративні правопорушення; Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні») тощо;

- здатністю впроваджувати правові відносини у професійно-педагогічній діяльності;

- уміннями управляти конфліктами в колективі та проводити профілактику професійних ризиків і напруги на робочому місці (захищати працівників від мобінгу всередині педагогічного колективу і не здійснювати його особисто);

- правовими знаннями у питаннях протидії мобінгу: а) участь у навчальних тренінгах («Професійне спілкування як

засіб протидії мобінгу в педагогічному колективі»; «Розв'язання конфліктних ситуацій як один із засобів протидії мобінгу в закладах професійної освіти»; «Соціально-правові основи профілактики мобінгу в закладах професійної освіти»; «Розв'язання конфліктних ситуацій як умова безпечного освітнього середовища закладів професійної освіти» тощо); б) у професійних дискусіях, «круглих столах», юридичних лекторіях; в) у написанні програм індивідуальної траєкторії розвитку правової культури;

– правилами поведінки учасників освітнього процесу в закладах професійної освіти, що забезпечують дотримання етичних норм, повагу до гідності, прав і свобод людини.

Стратегією дій інститутів післядипломної педагогічної освіти, науково- (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти та інших ліцензованих установ, які здійснюють підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти є запровадження розроблених науковцями Інституту професійно-технічної освіти НАПН України таких змістових модулів: «правове виховання», «проблеми та суть превентивного виховання», «робота з підлітками з девіантною поведінкою», «попередження проявів булінгу», а також підготовлених автором змістових модулів: «захист інформації та інтелектуальної власності», «захист авторського права».

Реалізація запропонованих автором модулів підвищить рівень розуміння педагогічними працівниками чинників, що призводять до збільшення кількості правопорушень у сфері інтелектуальної власності, а також сприятиме вдосконаленню знань, умінь і навичок щодо охорони та захисту інтелектуальної власності шляхом застосування юрисдикційної форми (визнання права; визнання правочину недійсним; припинення дії, що порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; примусове виконання обов'язку в натурі; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди) та неюрисдикційної форми (обмеження доступу до авторської продукції, обмежена функціональність; використання

цифрового підпису, використання цифрових марок, видалення інформації) тощо [87, с.4].

Розвиток правової культури педагогічних працівників в системі методичної роботи закладів професійної освіти відбувається, насамперед, у колективних формах з метою вироблення єдиного підходу до вирішення професійно-педагогічних завдань, обговорення актуальних питань організації освітнього процесу, аналізу результатів колективної діяльності, вивчення і поширення перспективного педагогічного досвіду тощо.

До таких форм віднесено: педагогічні ради, методичні комісії, інструктивно-методичні наради, теоретичні та практичні семінари, школи професійної майстерності, педагогічні читання. Останнім часом широко застосовуються нетрадиційні форми методичної роботи, що тісно пов'язані із застосуванням інтерактивних методів, які сприяють розвитку правових цінностей, умінь і навичок. Йдеться про педагогічні фестивалі, брифінги, форуми, методичні естафети, майстер-класи, методичні квести, кейс-технології тощо.

Перспективним завданням закладів професійної освіти в розвитку правової культури педагогічних працівників є застосування таких форм методичної роботи, як: проблемні семінари та їх різновиди (семінар-дискусія, семінар «мозкова атака»), «круглі столи», воркшопи, засідання фокус-груп тощо. Під час проведення цих заходів для обговорення можуть бути запропоновані такі теми: «Педагогічна конституція Європи як ціннісна платформа для створення європейського освітнього простору»; «Директивні, законодавчі, нормативні акти України та Європейського Союзу з питань превентивного виховання учнівської молоді»; «Правова допомога здобувачам професійної освіти з девіантною поведінкою»; «Форми, методи та методичні прийоми формування в учнівської молоді правосвідомої поведінки» тощо.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти відбувається також у процесі підготовки та проведення ними навчальних занять і виховних заходів. У цьому контексті стратегією дій педагогічних



працівників є формування у майбутніх кваліфікованих робітників ключових та професійних компетентностей з урахуванням правового складника. Йдеться про навчання здобувачів професійної освіти критично сприймати інформацію правового і суспільно-політичного характеру, складати правові документи, застосовувати інформацію правового змісту в професійній діяльності, дотримуватись правових норм у роботі з інформацією, нести юридичну відповідальність за власні ініціативи й поведінку, виявляти громадянську активність, усвідомлювати загальнолюдські цінності, толерантно ставитися до життєвої позиції інших, відповідально ставитися до власного здоров'я, навколишнього середовища, нести відповідальність за результати професійної діяльності тощо.

*Проблема 3.* Ефективність правової самоосвіти педагогічних працівників закладів професійної освіти (зокрема, Інтернет-самоосвіта) гальмується недостатньою розробленістю необхідного для цього навчально-методичного та інформаційного забезпечення.

Однією з важливих компетентностей педагогічних працівників закладів професійної освіти є їхня здатність до самоаналізу та коригування власної професійно-педагогічної діяльності з урахуванням програми професійного самовдосконалення, до проведення майстер-класів, відкритих уроків, тренінгів; вжиття заходів щодо збереження фізичного та психологічного здоров'я, профілактики професійного вигорання тощо [80]. Для цього вони мають володіти знаннями нормативних і законодавчих актів у сфері освіти й виробництва, підвищення кваліфікації, а також дидактики і методики, вміннями застосовувати електронні засоби навчання та освітні ресурси тощо. Водночас у професійних стандартах педагогічних працівників закладів професійної освіти, у змісті трудової функції «професійний розвиток», недостатньо представлено складник правової самоосвіти.

Стратегічним напрямом вирішення означеної проблеми є розроблення та впровадження навчально-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Насамперед, йдеться

про впровадження авторського дистанційного курсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти» (додаток Ж), метою якого є сприяння педагогічним працівникам закладів професійної освіти, зокрема, в міжкурсовий період підвищення кваліфікації, в удосконаленні правової освіченості, оволодінні знаннями і вміннями моделювати та розв'язувати професійно-правові ситуації навчального і виховного характеру в освітньому процесі. Оволодіння означеним дистанційним курсом сприятиме вдосконаленню знань конституційного права як основного нормативного акту України, освітнього законодавства в широкому та вузькому його розумінні, цивільного права та процесу як найбільш поширеного в повсякденному житті права, права інтелектуальної власності, нормативних основ підприємницької діяльності та трудового права України.

Для реалізації дистанційного курсу автором підготовлено методичні рекомендації «Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти» [85]. Важливим складником навчально-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є також навчальний посібник «Українське цивільне право», в якому автор розкрив основи права фізичної особи на персональну інформацію, її охорону і захист [108]. Для самостійного вивчення педагогічними працівниками понять Конституції України, освітнього, цивільного, господарського, трудового законодавства України автором підготовлено тезаурус, що охоплює 296 правових дефініцій.

Стратегічним завданням вирішення означеної проблеми є інформаційне забезпечення правової самоосвіти в міжкурсовий період підвищення кваліфікації (Інтернет-самоосвіта). У реалізації означеного важливу роль має розроблений автором Інтернет-ресурс «Правова самоосвіта» (legal-self-education.ivet.edu.ua). Електронний ресурс побудований на відкритій універсальній системі керування інформацією « Joomla », що захищена ліцензією GPL (*загальна громадська ліцензія*). Педагогічні працівники реєструються в системі для самостійного вивчення модулів дистанційного спецкурсу

«Правова культура педагога закладу професійної освіти». За результатами його вивчення їм видається сертифікат.

Таким чином, реалізація всіх прогностичних напрямів розвитку правової культури педагогічних працівників закладу професійної освіти зумовлює необхідність комплексного розв'язання означеної проблеми на загальнодержавному й інституційному рівнях, а також на рівні окремого закладу професійної освіти та конкретного педагогічного працівника.

## **Висновки до четвертого розділу**

1. У розділі охарактеризовано основні складники системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти – цілі, зміст, методи, форми, технології, засоби самоосвітньої діяльності. Цілі розвитку правової культури педагогічних працівників конкретизовано засобами «дерева цілей», що передбачає чітку їх ієрархію і взаємо підпорядкування. Зокрема, загальна мета, як уявний результат, програма дій щодо цілеспрямованого розвитку правової свідомості педагогічних працівників закладів професійної освіти конкретизується в стратегічних, тактичних і оперативних цілях. Стратегічні цілі пов'язані з поглибленням й удосконаленням системи правових знань, розвитком емоційної та вольової сфери особистості педагогічного працівника, його особистісних якостей (відповідальність, організованість, чесність, порядність та ін.), розвитком у педагогічних працівників як суб'єктів культури розуміння цінності й важливості дотримання правових норм та ін. Тактичні цілі чітко окреслюють і визначають конкретні завдання, що забезпечують ефективність розвитку правової культури та зорієнтовані на більш короткі часові проміжки ніж стратегічні. Оперативні цілі відображають конкретні результати удосконалення й поглиблення правових знань, правової обізнаності педагогічних працівників з певної проблеми або теми; розвиток конкретних особистісних якостей і здатностей застосовувати набуті правові знання та вміння під час вирішення певних професійно-педагогічних ситуацій.

2. На основі структурно-функціонального аналізу

професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти запропоновано проектування змісту розвитку їхньої правової культури здійснювати в контексті виконання ними професійно-правових функцій, а саме: *інформаційно-правової* (передбачає вивчення та неухильне застосування положень освітнього законодавства, правових норм, яких мають дотримуватися педагогічні працівники в освітньому процесі); *правоосвітньої* (характеризується високим рівнем мотиваційної спрямованості педагогічних працівників на поглиблення професійно-правових знань, зокрема, положень конституційного, освітнього, цивільного, господарського, трудового та ін. права); *правовиховної* (передбачає цілеспрямовану роботу педагогів щодо формування в учнів правосвідомості, системи правових знань, ідей, переконань, загальнолюдських і професійно-правових цінностей, ідеалів та ін.); *правонавчальної* (полягає в оволодінні педагогічними працівниками системою норм права, юридичною термінологією, знань про порядок укладання трудових договорів, забезпечення трудової дисципліни, розуміння відповідальності за її порушення; уміннями вирішення трудових спорів тощо); *комунікативно-правової* (передбачає налагодження спілкування педагогічних працівників з колегами, адміністрацією, учнями, їхніми батьками та іншими учасниками освітнього процесу у сфері правових відносин); *технологічно-правової* (зумовлена професійною та виробничо-технологічною діяльністю педагогічних працівників, що передбачає наявність знань щодо вимог нормативних документів у сфері освіти, умінь і навичок розробляти документи, що регламентують зміст і організацію професійної освіти); *організаційно-правової* (передбачає наявність у педагогічних працівників знань норм і вимог організації виробничого, освітнього процесу, техніки безпеки, охорони праці, виробничої санітарії тощо); *інтелектуально-правової* (виявляється в обізнаності педагогічних працівників з питань охорони та захисту інтелектуальної власності); *ціннісно-нормативної* (зумовлює наявність у педагогічних працівників правових цінностей, що відповідають рівню досягнутому суспільством правового процесу та відображає розвиненість у

них загальнолюдських цінностей (чесність, порядність, доброта, милосердя, моральний самоконтроль, совісність, людська гідність, свобода вибору та ін.);

3. З'ясовано, що для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти доцільно застосовувати систему методів навчання, за якої пояснювально-ілюстративні, інформаційно-рецептивні способи опанування правовими знаннями логічно-послідовно замінюються проблемно-розвивальними методиками, забезпечуючи планомірні зрушення у рівнях правової освіченості, правової свідомості викладачів, майстрів виробничого навчання. При цьому узвичаєні форми організації правового навчання (лекції, практичні заняття, семінари) мають поєднуватися з інноваційними (тренінгові заняття, презентації результатів проектування, заняття з аналізу професійно-правових ситуацій, майстер-класи, семінар-дискусія, круглий стіл, форум тощо). Конкретизовано, що зазначені методи і форми мають бути дидактичним базисом, основою таких педагогічних технологій розвитку правової культури педагогічних працівників, як: тренінгові технології; кейс-технологія; технологія проектного навчання; портфоліо; інформаційно-комунікаційні технології (веб-квести, технологія майндмепінгу, LearningApps та ін.).

4. Визначено, що системотвірним напрямом у розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання є правова самоосвіта, що полягає в опануванні, поглибленні та вдосконаленні правових знань, узагальненні досвіду розв'язання соціальних і професійно-правових ситуацій засобами системної самоосвітньої діяльності. Процес правового саморозвитку педагогічних працівників спроектовано у вигляді технології, що структурно складається з чотирьох етапів: самоусвідомлення педагогічними працівниками важливості правової самоосвіти, правового самовиховання, постановка мети правового саморозвитку; розроблення програми правового саморозвитку та планування заходів щодо її реалізації; безпосередня практична діяльність із реалізації поставлених завдань правового саморозвитку; самоконтроль та самокоригування результатів правового саморозвитку.

5. Експериментальна перевірка результативності системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти свідчить, що відбулися суттєві позитивні зрушення в рівнях розвитку досліджуваного інтегративного утворення особистості педагогів. Зокрема, наприкінці формувального експерименту помітно збільшилася частка респондентів, які володіли необхідним комплексом правових знань на високому і достатньому рівнях (на 13,7 % і 7,4 % відповідно); натомість на 15,4 % зменшилася частка педагогічних працівників, які демонстрували низький рівень розвитку цього складника правової культури. Позитивну динаміку було зареєстровано також і в рівневій диференціації педагогічних працівників експериментальних груп за розвитком решти компонентів правової культури. Результати аналізу рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в експериментальних групах на різних етапах формувального експерименту дають підстави стверджувати про результативність розробленої системи та підтверджують достовірність обґрунтованих концептуальних положень дослідження розвитку означеного феномена засобами педагогічної статистики.

6. Результати теоретичного і експериментального дослідження дають змогу прогностично обґрунтувати перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, а саме створення сучасного освітньо-правового середовища, в якому педагоги матимуть можливість системно оволодівати знаннями основ освітнього, цивільного, трудового, адміністративного, кримінального тощо законодавства, вміннями розв'язувати складні професійно-правові завдання, вдосконалювати здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді, захищати свої та інших учасників освітнього процесу права й інтереси тощо. Крім того, педагогічні працівники будуть більшою мірою вмотивовані до правової самоосвіти, саморозвитку засобами дистанційного навчання, електронних ресурсів бібліотек, а також безпосередньою участю в семінарах-

практикумах, тренінгах, вебінарах, конкурсах, засіданнях круглих столів, шкіл педагогічної майстерності, що проводяться в закладах професійної освіти та науково-методичних установах.

## Список використаних джерел у четвертому розділі

1. Андрощук І. В. Підготовка майбутніх вчителів трудового навчання та технологій до педагогічної взаємодії у професійній діяльності: теорія і методика: монографія. Хмельницький: Цюпак А. А., 2017. 355 с.
2. Андрощук І. В. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. *Вісник Черкаського ун-ту. Серія: Педагогічні науки*. Черкаси, 2016. № 9. С. 117–121.
3. Антипова М. В. Метод кейсов (case-study). Москва: Маргту, 2011. С. 150.
4. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1977. 304 с.
5. Биков В. Ю. Відкрита освіта в Єдиному інформаційному просторі. *Педагогічний дискурс: зб. наук. пр. / голов. ред. І. М. Шоробура*. Хмельницький: ХГПА, 2010. Вип. 7. С. 30–35.
6. Бігун В. С. Юридична професія та освіта. Досвід США у порівняльній перспективі. Київ: Юстініан, 2006. 272 с.
7. Біла книга національної освіти України / за ред. В. Г. Кременя; Акад. пед. наук України. Київ, 2009. 194 с.
8. Бобохуджаев Ш. И., Юлдашев З. Ю. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования. Ташкент: IQTISOD-MOLIYA, 2006. 88 с.
9. Буркова Л. Цільова і змістова складова професійної підготовки фахівців у ВНЗ. *Рідна школа*. 2008. № 6. С. 13–16.
10. Воронін А. І. Проблеми когнітивного розвитку студентів у процесі професійного навчання. Кривий Ріг: ДВНЗ «КНУ», 2012. 112 с.
11. Галустов Р. А., Зубов Н. И. Творческие проекты студентов ТЭФ / под ред. Р. А. Галустова. Брянск: Изд-во БГПУ, НМЦ «Технология», 1999. 152 с.
12. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / голов. ред. Світлана Головка. Київ: Либідь, 1997. 376 с.
13. Гончарова М. В. Кейс-метод в обучении иноязычному общению менеджеров. *Дискуссионный клуб FLT: современные тенденции и опыт профессионалов. Вып. 5: Студент и учебный процесс: иностранные языки в высшей школе: сб. науч. ст. / под ред. Ю. Б. Кузьменковой*. Москва, 2014. С. 95–100.
14. Гузій Н. В. Основи педагогічного професіоналізму: навч. посіб. / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. 156 с.

15. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Каб. Міністрів України від 21.08.2019 № 800 (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.02.2020)

16. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999. 368 с.

17. Дубовик В. В. Сутність та види інноваційно-комунікаційних технологій навчання. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2017. № 15. С. 164–170.

18. Енциклопедія освіти / АПН України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

19. Єгоров О. П. Правова культура: поняття, елементи та рівні. *Правничий вісник Університету "КРОК"*. 2011. Вип. 9. С. 13–18.

20. Загвоздкін В. К. Роль портфоліо в навчальному процесі. Деякі психолого-педагогічні аспекти. *Педагогічна психологія*. 2006. № 1. С. 12–14.

21. Занина Л. В., Меньшикова Н. П. Основы педагогического мастерства. Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. 288 с.

22. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ: Либідь, 2002. 302 с.

23. Ільчук В. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2016. 254 с.

24. Кадемія М. Ю., Шахіна І. Ю. Інформаційно-комунікаційні технології в навчальному процесі: навч. посіб. Вінниця: Планер, 2011. 220 с.

25. Калиновський Ю. Ю. Правосвідомість українського суспільства: генеза та сучасність: монографія. Харків: Право, 2008. 288 с.

26. Кіндрат І. Застосування інтелект-карт у плануванні та організації освітнього процесу. *Нова педагогічна думка*. 2012. № 4. С. 153–156.

27. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игр, дискуссии: анализ зарубежного опыта. Рига: Эксперимент, 1998. 306 с.

28. Кларин М. В. Инновации в обучении: метафоры и модели. Москва: Наука, 1997. 223 с.

29. Клімова Г. П. Структура та функції правової культури. *Вісник Нац. юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2011. № 11. С. 292–298.

30. Коваленко Д. В. Теоретико-методичні основи системи безперервної професійно-правової підготовки інженерів-педагогів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Харківська інж-пед. академія. Харків, 2016. 514 с.

31. Коваленко Н. Ю. Формування правосвідомості і правової культури студентів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2009. 19 с.

32. Коваленко О. Е., Брюханова Н. О., Мельниченко О. О. Концепція професійно-педагогічної підготовки студентів інженерно-педагогічних спеціальностей. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*: зб. наук. пр. /



Українська інж.-пед. акад. Харків, 2005. № 10. С. 7–20.

33. Колодій А. М. Принципи права України. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.

34. Комп'ютерні технології в освіті: навч. посіб. / Ю. С. Жарких, С. В. Лисоченко, Б. Б. Сусь, О. В. Третяк. Київ: Київський ун-т, 2012. 239 с.

35. Кононець Н. В. Технологія веб-квест у контексті ресурсно-орієнтованого навчання студентів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2012. Вип.10. С. 138.

36. Кононець Н. В. Технологія майндмепінгу як педагогічна технологія ресурсно-орієнтованого навчання інформатики в коледжі. *Наукові праці ДонНТУ. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія*. Донецьк, 2013. № 2 (14). С. 125–131.

37. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: схвалено розпорядженням Каб. Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. *Законодавство України* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80> (дата звернення: 25.01.2019).

38. Коростылева Н. Я. Педагогическое целеполагание в современной школе как объект управления: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Санкт-Петербургский ун-т пед. мастерства. СПб., 2002. 218 с.

39. Кузнецова Т. А. Технология веб-квест как интерактивная образовательная среда. *Информатизация образования: опыт и перспективы "ИТО-Иваново-2011"*: Межрег. науч.-практ. конф. (27–28 апреля 2011 г., г. Иваново). URL: <http://ito.edu.ru/2011/Ivanovo/II/II-0-12.html> (дата звернення: 06.02.2020).

40. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва: Высшая шк., 1990. 119 с.

41. Кузьмина Н. В. Профессиональная деятельность преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища. Москва: Высшая шк., 1989. 167 с.

42. Кучеренко І. А. Цілевизначення як основа проектування сучасного уроку української мови. *Наукові записки Нац. ун-ту "Острозька академія". Серія "Філологічна"*: зб. наук. пр. Острог, 2013. Вип. 40. С. 209–213.

43. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике. Таллин: Валгус, 1980. 334 с.

44. Лебедев О. Е. Реализация целей общего образования в вечерней школе. Москва: Педагогика, 1980. 166 с.

45. Левитес Д. Г. Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения. Москва: Изд-во Московского психол.-социал. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2003. 320 с.

46. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. 304 с.

47. Линейцева К. С. Структура правовой культуры и влияние формирования институтов гражданского общества на ее развитие. *Правовая*

инициатива. 2013. № 6. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19118651> (дата звернення: 18.07.2018).

48. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Методологія та організація науково-педагогічних досліджень: підруч. Київ: Компрінт, 2016. 491 с.

49. Люльчак С. Ю. Застосування проєктних технологій у процесі формування професійних знань та вмінь майбутніх робітників. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*: зб. наук. пр. / НТУ "Харківський політехнічний ін-т". Харків, 2013. Вип. 34. С. 210–217. URL: [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_періодика/elits/2013/34/](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/elits/2013/34/) (дата звернення: 18.07.2018).

50. Матяш Н. В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение. Москва: Академия, 2012. 160 с.

51. 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.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2016. 652 с.

52. Морева Н. А. Основы педагогического мастерства: учеб. пособие для вузов. Москва: Просвещение, 2006. 320 с.

53. Мюллер Х. Составление ментальных карт: метод генерации и структурирования идей / пер. с нем. В. В. Мартыновой, М. М. Дремина. Москва: Омега-Л, 2007. 126 с.

54. Никитина Н. Н., Железнякова О. М., Петухов М. А. Основы профессионально-педагогической деятельности: учеб. пособие для студентов учреждений сред. проф. образования. Москва: Мастерство, 2002. 258 с.

55. Новікова Л. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі: наук.-метод. посіб. Павлоград: ЗДІЕУ, 2008. 110 с.

56. Новікова Т. Г. Інноваційні підходи до оцінювання за допомогою портфоліо. *Шкільні технології*. 2006. № 1. С. 22–26.

57. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: в 2 кн. Кн. 1 / под ред. В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых. Брянск: Брянский гос. ун-т, 2003. 174 с.

58. Озеркова И. А. Целеполагание как ключевая компетенция образовательного процесса. *Эйдос: интернет-журнал*. 2007. № 10. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0222-10.htm> (дата звернення: 18.07.2018).

59. Оксентюк Н. В. Возможности застосування ментальних карт у навчальному процесі. *Технології навчання* : наук.-метод. зб. Рівне: НУВГП, 2015. Вип. 15. С.194–208.

60. Осипов М. Ю. Правовая культура и механизм ее воспитания. *Журнал российского права*. 2012. № 1. С. 75–81

61. Педагогічна Конституція Європи / Асоціація ректорів пед. ун-тів Європи. URL: <http://iscs-journal.npu.edu.ua/article/download/74119/69552> (дата звернення: 17.04.2020).

62. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології:

інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. Київ: Слово, 2004. 616 с.

63. Погребняк С. П. Справедливість як принцип права. *Філософія права і загальна теорія права*. 2015. № 1/2. С. 257–268.

64. Полат Е. С. Метод проєктів. 1998. URL: <https://refdb.ru/look/2917205.html> (дата звернення: 26.07.2018).

65. 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.

66. Потомахин В. В. Формирование правовой культуры студентов неюридического профиля подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Курский гос. ун-т. Курск, 2009. 261 с.

67. Правова освіта та правова пропаганда в місцевих органах виконавчої влади, територіальних органах центральних органів виконавчої влади, урядових органах у системі міністерств на державних господарських об'єднаннях, підприємствах, установах та організаціях: метод. рек. URL: <http://obljustif.gov.ua/wp-content/uploads/2013/08/10.-ROBOTA.-Pravova-propaganda-v-organah-vikonavchoyi-vladi.pdf> (дата звернення: 18.07.2018).

68. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: Наказ МОН № 665 від 01.06.2013. *Osvita.ua*. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/37302/> (дата звернення: 18.07.2018).

69. Про затвердження концепції розвитку педагогічної освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 № 776. *Міністерство освіти і науки України*: офіц. сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npra/prozatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення: 20.02.2020).

70. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів від 22.01.2018 №74: наказ Міністерства соціальної політики України. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text> (дата звернення: 20.02.2020)

71. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Каб. Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення 09.02.2020)

72. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06#Text> (дата звернення: 20.02.2020).

73. Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту: постанова Каб. Міністрів України від 3.06.1999 № 956 (із змінами).

*Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.02.2020).

74. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України: постанова Каб. Міністрів України від 29.09.2019 № 849. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/849-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.02.2020).

75. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: наказ Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930 (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text> (дата звернення: 20.02.2020).

76. Про освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 25.01.2019).

77. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 25.01.2019).

78. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Каб. Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.02.2020).

79. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року: розпорядження Каб. Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.02.2020).

80. Професійний стандарт «Майстер виробничого навчання». *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України*: офіц. веб-сайт URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=22469103-4e36-4d41-b1bf-288338b3c7fa&title=RestrProfesiinikhStandartiv> (дата звернення: 20.02.2020).

81. Радкевич В. О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: УкрІНТЕІ, 2010. 420 с.

82. Радкевич О. П. Зміст правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ із захисту авторських прав. *Психолого-педагогічне забезпечення підготовки робітничих кадрів*: матеріали звіт. наук.-практ. конф. Львівського наук.-практ. центру Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН

України (4 берез. 2015 р., м. Львів) та Наук.-практ. конф. (у рамках Всеукр. фестивалю науки) «Підвищення якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» (19 трав. 2015 р., м. Львів). Львів: СПОЛОМ, 2015. С.113–115.

83. Радкевич О. П. Зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Colloquium-journal*. 2020. № 22 (74). С. 18–21.

84. Радкевич О. П. Імітаційно-ігрова діяльність у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XIV звітної Всеукр. наук.-практ. конф. / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2020. С. 408–411.*

85. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: метод. рек. Житомир: Полісся, 2020. 131 с.

86. 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. Глухів: Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. С. 214–218*

87. Радкевич О. П. Розвиток правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: метод. рек. Київ: Поліграфсервіс, 2015. 108 с.

88. Реєстр професійних стандартів. *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України*: офіц. веб-сайт. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=22469103-4e36-4d41-b1bf-288338b3c7fa&title=RestrProfesiinikhStandartiv> (дата звернення: 18.04.2020).

89. 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.*

90. Рибачук А. В. Застосування кейс-методу у процесі фахової підготовки майбутніх юристів у вищих навчальних закладах. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2013. Вип. 35. С. 404–409.

91. Романов І. Р. Метод кейсів: перспективи застосування у навчанні майбутніх правознавців англійської мови. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 529–534.

92. Романовская М. Б. Проектный метод в образовательном процессе. Москва: Академия, 2012. 160 с.

93. Рябова О. Б. Теоретичне обґрунтування педагогічної технології формування творчої індивідуальності майбутнього вчителя. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. Вип. 24. С. 38–39.

94. Селиванов В. С. Основы общей педагогики: теория и методика воспитания. Москва: Академия, 2000. 336 с.

95. Селье Г. Стресс без дистресса / пер. с англ. А. Н. Луки и И. С. Хорола. Москва: Прогресс, 1982. 126 с.
96. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 335 с.
97. Сербин Р. А. Правова культура - важливий фактор розбудови правової держави: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Національна акад. внутр. справ України. Київ, 2003. 15 с.
98. Сергеев И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся: практ. пособ. для работников общеобразоват. учреждений. Москва: Аркти, 2004. 250 с.
99. Сергеев И. С. Основы педагогической деятельности: учеб. пособ. СПб.: Питер, 2004. 316 с.
100. Ситуационный анализ, или анатомия кейс-метода / под ред. Сурмина Ю. П. Киев: Центр инноваций и развития, 2012. 286 с.
101. Скакун В. А. Организация и методика профессионального обучения. Москва: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2007. 336 с.
102. Сокол І. М. Квест як сучасна інноваційна технологія навчання. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*: зб. наук. пр. / Рівненський держ. гуманіт. ун-т. Рівне, 2013. Вип. 7 (50). С. 168–171.
103. Сурмін Ю. П. Метод аналізу ситуацій (Casestudy) та його навчальні можливості. *Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології*: монографія / за ред. В. М. Бебика. Київ: МАУП, 2005. С. 173–199.
104. Сухомлинський В. О. Вибрані твори: у 5 т. Т. 5. Київ: Радянська шк., 1977. 640 с.
105. Тихонова Т. В. Інформаційно-комунікаційні технології професійної діяльності педагога: сутність поняття. *Науковий вісник Миколаївського держ. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки.* / за ред. В. Д. Будака, О. М. Пехоти. Миколаїв, 2011. Вип. 1.33. С. 101–105.
106. Тодорів Л. Д. Рефлексивні складові самосвідомості та їх розвиток в умовах занять з елементами тренінгу. *Практична психологія та соціальна робота.* 2003. № 2/3. С. 79 – 86.
107. Торн К., Маккей Д. Тренінг. Настольная книга тренера. СПб.: Питер, 2001. 208 с.
108. Українське цивільне право: навч. посіб. / Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О. П. Радкевич та ін.; за ред. Заїки Ю. О. 3-ге вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбов. літ., 2014. 358 с.
109. Ушинський К. Д. Собрание сочинений: в 11 т. Т. 8. / ред. Н. А. Сундуков. Москва; Ленинград: Изд-во АПН, 1984. 600 с.
110. Хуторской А. В. Проблемы и технологии образовательного целеполагания. *Эйдос: интернет-журн.* 2006. № 1. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0822-1.htm> (дата звернення: 10.04.2020).
111. Цели по SMART: подробный обзор. URL: <http://powerbranding.ru/marketing-strategy/smart-celi/> (дата звернення: 22.04.2020).

112. Целуйко М. Ф. Компетентна правова культура в механізмі формування та реалізації українського права: автореф. дис... канд. юр. наук: 12.00.01 / Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 19 с.

113. Швачич Г. Г., Толстой В. В., Петречук Л. М. та ін. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології: навч. посіб. Дніпро: НМетАУ, 2017. 230 с.

114. Шевнюк О. Л. Культурологічна освіта майбутнього вчителя: теорія і практика: монографія. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. 232 с.

115. Шерман М. І. Комп'ютерно-інформаційна підготовка майбутніх юристів: теорія і практика: монографія. Київ: Вища освіта, 2004. 192 с.

116. Шовкопляс О. І. Застосування кейс-методу в процесі професійно-орієнтованого навчання англійській мові у вузі. *Вісник Луганського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Філологічні науки*. 2013. № 14(2). С. 207–212.

117. Шовкун Л. М. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності викладачів вищих аграрних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національний ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2010. 275 с.

118. Яворська Г. Х. Громадянське та правове виховання студентів вищого навчального закладу. *Виховна робота зі студентською молоддю*. Одеса: Фенікс, 2006. С. 79–84.

119. Bloom B. S. et al. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1: cognitive domain. N.Y.: David McKay Co., 1956. Pp.187–215.

120. SWOT-аналіз у плануванні методичної роботи. *Портал «Педрода»* URL: <https://www.pedrada.com.ua/article/2399-swot-analiz-dnz> (дата звернення: 20.02.2019).

## ВИСНОВКИ

У монографії здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано розв'язання нової наукової проблеми – розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Отримані результати підтвердили положення гіпотези, засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань і дали змогу сформулювати такі висновки.

1. Результати теоретичного аналізу дослідження свідчать, що в українській і зарубіжній науковій літературі істотна увага приділяється вивченню питань, пов'язаних з поняттям «правова культура». Так означений предмет дослідження завжди був в центрі наукових інтересів філософів, соціологів, культурологів, юристів, психологів, педагогів тощо. Також досліджувалася проблема формування правової компетентності майбутніх педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти. Однак проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти не дістала належного висвітлення в наукових працях.

У дослідженні доведено: розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є недостатньо вмотивованим і цілеспрямованим, що негативно позначається на правовій активності суб'єктів освітнього процесу. На основі логічних правил визначено дефініцію *«правова культура педагогічного працівника закладу професійної освіти» як інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвинутою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребами постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності, що виявляється у свідомій правомірній поведінці особи та її здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді.*

Встановлено, що правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є складним утворенням, структуру якого складають такі компоненти: *ціннісно-мотиваційний* (ціннісні орієнтації на дотримання норм права, потреби і мотиви



законослухняної поведінки); *інноваційно-когнітивний* (система сучасних професійно-правових знань); *поведінково-діяльнісний* (демонстрування законослухняної поведінки, дотримання правових норм, захист законних прав та інтересів, зокрема вихованців, уміння правового виховання молоді.); *емоційно-вольовий* (вольові якості, наполегливість, бажання творчо розв'язати професійно-правову проблему та ін.); *особистісно-рефлексивний* (здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки інших).

З'ясовано, що, в порівнянні з вітчизняним досвідом, у кращих зарубіжних освітніх практиках аспектам професійно-правового розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти і навчання приділяється належна увага. Зокрема в Австрії, Німеччині, Франції, Данії, Люксембурзі та інших країнах Європейського Союзу освітнім законодавством закріплено норми підвищення кваліфікації педагогічних працівників, є відповідні програми (загальнодержавні, регіональні, приватні та ін.), органи координації організації як дистанційної освіти, так і різних форм тренінгів, конференцій, проєктів та ін. До професійно-правового розвитку педагогічних працівників у цих країнах задіяно державні освітні органи, заклади освіти, роботодавців. Це свідчить про дієвість системного підходу до розв'язання означеної проблеми, а також сприяє зменшенню власних витрат педагога на заходи з підвищення кваліфікації.

2. Теоретично обґрунтовано та розроблено авторську концепцію розв'язання досліджуваної проблеми як теоретичний конструкт вихідних методологічних положень, вимог, яким має відповідати процес системного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників для його ефективності. Провідною ідеєю концепції є положення про те, що безперервний розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має враховувати особливості їхньої професійно-педагогічної діяльності, зумовлені необхідністю організовувати й вступати в освітні правовідносини, виконувати функцію нормотворчості щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітніх і професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, освітніх програм з робітничих професій, навчальних планів тощо), оперувати правовими знаннями, забезпечувати

особистий правовий захист та здійснювати правовий супровід професійної підготовки й виховання майбутніх кваліфікованих робітників в умовах компетентнісно-орієнтованої професійної освіти. Основними концептуальними напрямками розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти визначено такі: розвиток правової культури в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; розвиток правової культури в системі методичної роботи закладів професійної освіти; розвиток правової культури в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; правова самоосвіта педагогічних працівників (зокрема, Інтернет-самоосвіта); розвиток правової культури у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування.

З'ясовано, що загальнонауковими засадами розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є положення системного підходу, що дає змогу проєктувати, моделювати, технологічно забезпечувати досліджуваній процес як цілісну багатокомпонентну структуру взаємопов'язаних складників. Доведено, що для позитивних зрушень у рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників необхідно розробити та зреалізувати в узвичаєній практиці функціонування закладу професійної освіти результативну систему, що функціонально забезпечує цілеспрямоване керування процесом оволодіння викладачами, майстрами виробничого навчання новітніми правовими знаннями і вміннями, високим рівнем правової культури за всіма виділеними напрямками. Конкретизовано структуру системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти як цілісний, ієрархічний конструкт, що діалектично поєднує: цілі та завдання цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників в умовах закладу професійної освіти; зміст розвитку правової культури (основи освітнього, адміністративного, цивільного, трудового та ін. права, правові потреби і мотиви, правосвідомість педагогічних працівників, їх правовий світогляд, правові якості, уміння відстоювати свої законні права і права вихованців тощо); методи, форми, технології правового навчання,

виховання, самоосвіти; суб'єктів системи (викладачі правничих дисциплін, лектори на курсах підвищення кваліфікації, вебінарах, тренери під час тренінгів, керівники тощо); об'єктів системи (викладачі, майстри виробничого навчання, учні, їхні батьки, роботодавці тощо).

Встановлено, що методологія розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти визначається комплексом взаємообумовлених методологічних підходів: системного (забезпечує єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій розвитку правової культури), культурологічного (спрямовується на засвоєння культурологічних теорій, концепцій, створення культурно-освітнього середовища), особистісно орієнтованого (сприяє розвитку педагога як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності), аксіологічного (забезпечує розвиток системи правових цінностей, морально-етичний характер взаємодії суб'єктів освітнього процесу), синергетичного (уможливлює позитивну мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення правових знань і вмінь педагогів, підвищення рівня професійно-правової адаптації учнівської молоді), середовищного (сприяє створенню освітньо-правового середовища в закладах професійної освіти), андрагогічного (уможливлює індивідуальний вибір навчальних програм, курсів, модулів професійно-правового розвитку), компетентнісного (націлений на вдосконалення професійно-правових знань, умінь, професійно-правових якостей), діяльнісного (сприяє професійно-правовому розвитку через різні види діяльності), інформаційного (забезпечує творчу взаємодію учасників освітнього процесу в різних формах комунікацій: соціальні мережі, навчально-методичні блоги, освітні електронні ресурси тощо), інтегративного (уможливлює наповнення правовим складником зміст розвитку правової культури), технологічного (дає змогу створити індивідуальну технологію свого подальшого професійно-правового саморозвитку).

3. Обґрунтовано принципи безперервного розвитку правової культури педагогічних працівників, а саме: системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, трансляції професійно-правового досвіду.

Означені принципи як вихідні дидактичні положення, що впливають із законів і закономірностей професійної освіти, відображають взаємозв'язки між цілями, змістом, методами та засобами безперервного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Експериментально визначено та обґрунтовано педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти як обставини, що обумовлюють цілеспрямований розвиток правових знань і вмінь, правосвідомості й правових цінностей, правомірної поведінки суб'єктів освітнього процесу. До них віднесено: підвищення позитивної мотивації до професійно-правового саморозвитку і самовдосконалення; оволодіння змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», впровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників, застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь.

Для реалізації концептуальних положень дослідження обґрунтовано та розроблено модель, що відображає логіку системного розвитку досліджуваного феномена та надає педагогічним працівникам закладів професійної освіти конкретні педагогічні інструменти і засоби цілеспрямованої професійно-педагогічної діяльності, алгоритмізує процеси розвитку правової культури суб'єктів освітнього процесу. Структурно-функціональними складниками спроектованої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти визначено чотири взаємопов'язаних блоки: методологічно-цільовий; суб'єктний; змістово-технологічний; діагностувально-результативний. Модель відображає логіку цілеспрямованого розвитку досліджуваного феномена за відповідними концептуальними напрямками. Модель як ідеальне уявлення про освітньо-правове середовище закладу професійної освіти має прогностично-практичний характер і є «дорожньою картою», алгоритмом досягнення позитивних зрушень у рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників.

Розроблено критерії і показники, які встановлюють зв'язки з усіма компонентами розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти як системи. Ціннісно-мотиваційний критерій, спрямований на виявлення мотивів, потреб та інтересів до особистісного професійно-правового розвитку та саморозвитку, постійного поповнення правових знань. Інноваційно-когнітивний критерій виявляє рівень правової освіченості, розуміння власних прав і обов'язків, поінформованості щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти тощо. Поведінково-діяльнісний критерій, спрямований на виявлення наявності у педагогічних працівників знань і вмінь застосовувати норми закону в професійно-педагогічній діяльності та життєвих ситуаціях, здатності захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег і вихованців – здобувачів професійної освіти тощо. Емоційно-вольовий критерій, спрямований на виявлення здатності педагогічних працівників відповідально виконувати поставлені завдання, виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових проблем тощо. Особистісно-рефлексивний критерій, спрямований на виявлення здатностей педагогічних працівників до самоаналізу правових вчинків, їх значень, правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та не планових заходів тощо. До рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти віднесено: низький, середній, достатній, високий.

4. Обґрунтовано цілі розвитку правової культури педагогічних працівників, які конкретизовано засобами «дерева цілей» як цілісну ієрархічну структуру. Зокрема, загальна ціль, як уявний результат, програма дій щодо цілеспрямованого розвитку правосвідомості особистості викладача, майстра виробничого навчання, конкретизується в стратегічних, тактичних і оперативних цілях. Стратегічні цілі пов'язані з поглибленням й удосконаленням системи правових знань, розвитком емоційної та вольової сфери особистості педагогічного працівника, його особистісних якостей (відповідальність, організованість, чесність, порядність та ін.), формуванням у викладачів, майстрів виробничого навчання, як суб'єктів культури розуміння цінності й важливості дотримання

правових норм та ін. Тактичні цілі чітко окреслюють і визначають реальні завдання, що забезпечують ефективність розвитку правової культури та орієнтовані на більш короткі часові проміжки, ніж стратегічні. Оперативні цілі відображають конкретні результати удосконалення й поглиблення правових знань, правової обізнаності педагогічних працівників з певної проблеми або теми; формування конкретних особистісних якостей та здатностей застосовувати набуті правові знання та вміння під час вирішення певних професійно-правових ситуацій.

На основі структурно-функціонального аналізу професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників запропоновано технологічні підходи до проектування змісту розвитку їхньої правової культури в контексті виконання ними професійно-правових функцій, зокрема: *інформаційно-правової* (передбачає вивчення та неухильне застосування положень освітнього законодавства, правових норм, яких мають дотримуватися педагогічні працівники в освітньому процесі); *правоосвітньої* (характеризується високим рівнем мотиваційної спрямованості педагогічних працівників на поглиблення професійно-правових знань); *правовиховної* (передбачає цілеспрямовану правовиховну діяльність педагогів); *правонавчальної* (полягає в оволодінні педагогічними працівниками системою норм права, юридичною термінологією та ін.); *комунікативно-правової* (передбачає налагодження спілкування педагогічних працівників з колегами, адміністрацією, учнями, їхніми батьками та іншими учасниками освітнього процесу у сфері правових відносин); *технологічно-правової* (зумовлена професійною та виробничо-технологічною діяльністю педагогічних працівників, що передбачає наявність знань щодо вимог нормативних документів у сфері освіти, умінь та навичок розробляти документи, що регламентують зміст і організацію професійної освіти); *організаційно-правової* (передбачає наявність у педагогічних працівників знань норм і вимог організації освітнього процесу, техніки безпеки, охорони праці, виробничої санітарії тощо); *інтелектуально-правової* (виявляється в обізнаності педагогічних працівників з питань охорони та захисту інтелектуальної власності); *ціннісно-нормативної* (зумовлює наявність у педагогічних працівників правових цінностей, що

відповідають рівню досягнутому суспільством правового процесу та відображає сформованість у викладачів, майстрів виробничого навчання загальнолюдських цінностей (чесність, порядність, доброта, милосердя, моральний самоконтроль, совісність, людська гідність, свобода вибору та ін.).

З'ясовано, що для ефективного розвитку правової культури педагогічних працівників доцільно застосовувати систему методів навчання, за якої пояснювально-ілюстративні, інформаційно-рецептивні способи опанування правовими знаннями логічно-послідовно замінюються проблемно-розвивальними методиками, забезпечуючи зрушення в рівнях правової освіченості, правової свідомості викладачів, майстрів виробничого навчання. При цьому звичайні форми організації правового навчання мають поєднуватися з інноваційними (тренінгові заняття, презентації результатів проєктування, заняття з аналізу професійно-правових ситуацій, майстер-класи, семінари-дискусії, круглі столи, форуми тощо).

Конкретизовано, що зазначені методи і форми мають бути дидактичним базисом, основою таких педагогічних технологій професійно-правового розвитку педагогічних працівників, як: тренінгові технології; кейс-технологія; технологія проєктного навчання; портфоліо; ІТ-технології (веб-квести, технологія майндмеппінгу, LearningApps та ін.). Визначено, що системотворчим напрямом у розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання є правова самоосвіта, що полягає в опануванні, поглибленні та вдосконаленні правових знань, узагальненні досвіду розв'язання соціальних і професійно-правових ситуацій засобами системної самоосвітньої діяльності.

Процес правового саморозвитку педагогічних працівників спроектовано у вигляді технології, що структурно складається з чотирьох етапів: самоусвідомлення педагогічними працівниками важливості правової самоосвіти, правового самовиховання, постановка мети правового саморозвитку; розроблення програми правового саморозвитку та планування заходів щодо її реалізації; безпосередня практична діяльність із реалізації поставлених завдань правового саморозвитку; самоконтроль та самокоригування результатів правового саморозвитку.

Експериментальна перевірка результативності системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти засвідчила, що відбулися суттєві позитивні зміни в рівнях розвитку означеного феномена. Зокрема, наприкінці експерименту суттєво збільшилася частка педагогічних працівників з високим рівнем розвитку правових цінностей та мотивів професійно-педагогічної діяльності – на 10,8 %, з достатнім – на 15,5 %, водночас зменшилася частка педагогів із середнім рівнем на 14,5% та низьким на 11,8%. Цей результат свідчить, що більшість респондентів прагнуть дотримуватися норм права, сповідувати соціальні цінності права, правильно орієнтуватися в складній системі правових відносин.

Наприкінці експерименту помітно збільшилася частка респондентів, які володіли необхідним комплексом правових знань на високому і достатньому рівнях (на 13,7 % і 7,4 % відповідно); натомість на 15,4 % зменшилася частка педагогічних працівників, які демонстрували низький рівень розвитку цього складника правової культури. Окрім того, за результатами реалізації експериментальної методики зросли вміння респондентів захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх вихованців – здобувачів професійної освіти. Якщо на початку експерименту було 19,3% осіб з високим рівнем розвитку поведінково-діяльнісного компонента правової культури, то наприкінці – 22,9%. Зрушення відбулися і в рівнях розвитку емоційно-вольового компонента: частка респондентів з високим та достатнім рівнями збільшилася – на 5,1 % і 7,7 % відповідно; натомість зменшилася частка педагогічних працівників з середнім (на 4,9 %) і низьким (на 7,9 %) рівнями розвитку означеного компонента правової культури. Найменшою мірою відбувся розвиток особистісно-рефлексивного компонента правової культури педагогічних працівників: наприкінці експерименту частка педагогічних працівників з низьким рівнем розвитку цього складника правової культури зменшилася на 1,9 %.

Прогностично обґрунтовано перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в контексті вирішення таких проблем: відсутність вимог до педагогічних працівників, сформульованих на рівні професійних



стандартів із зазначенням правового складника їхніх трудових функцій; недостатнє відображення у змісті підвищення кваліфікації навчального матеріалу правового спрямування; низька ефективність їхньої правової самоосвіти через недостатню розробленість необхідного для цього навчально-методичного та інформаційного забезпечення.

До перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти віднесено:

*на загальнодержавному рівні* – ініціювання розроблення професійних стандартів для посад педагогічних працівників закладів професійної освіти згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності» та віднесення їх до відповідних рівнів Національної рамки кваліфікацій з урахуванням правового складника їхніх трудових функцій (інформаційно-правової, правоосвітньої, правовиховної, правонавчальної, комунікативно-правової, технологічно-правової, організаційно-правової, інтелектуально-правової, ціннісно-нормативної);

*на інституційному рівні* – оновлення змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти з урахуванням положень принципів, викладених у «Педагогічній Конституції Європи», а саме: людиноцентризму, доступності, науковості, системності, індивідуального підходу, творчості, академічної автономії, креативності та інноваційного розвитку; запровадження в систему підвищення кваліфікації, розроблених науковцями Інституту професійно-технічної освіти НАПН України змістових модулів: «правове виховання», «проблеми та суть превентивного виховання», «робота з підлітками з девіантною поведінкою», «попередження проявів булінгу», а також підготовлених автором змістових модулів: «захист інформації та інтелектуальної власності», «захист авторського права», дистанційного курсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти»;

*на рівні закладів професійної освіти* – розвиток у педагогічних працівників здатності створювати безпечне освітнє середовище, комфортні та безпечні умови навчання і праці, у тому числі в умовах пандемії, запобігати різних форм психологічного насильства,

експлуатації, дискримінації, приниження честі, гідності та ділової репутації (булінг, мобінг, босинг, харасмент); застосування інтерактивних методів, що сприяють розвитку правових цінностей і правових умінь педагогічних працівників (педагогічні фестивалі, брифінги, форуми, методичні естафети, майстер-класи, методичні квести, кейс-технології тощо), а також форм (проблемні семінари, семінар-дискусія, семінар «мозкова атака», «круглі столи», воркшопи, засідання фокус-груп тощо);

*на рівні педагогічних працівників* – оволодіння сучасними юридичними знаннями в межах професійно-педагогічної діяльності (Конституція України; Цивільний кодекс України; Кодекс законів про працю України; Кодекс України про адміністративні правопорушення; Закони України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про колективні договори і угоди», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» тощо); здатністю захищати і впроваджувати правові відносини у професійно-педагогічну діяльність; здійснення правової самоосвіти із застосуванням можливостей веб-сайту [www.legal-self-education.ivet.edu.ua](http://www.legal-self-education.ivet.edu.ua); вдосконалення правових знань з питань організації освітнього процесу в умовах пандемії, дотримання правил поведінки, що передбачають повагу до гідності, прав і свобод людини, а також умінь управляти конфліктами в колективі та проводити профілактику професійних ризиків і напрути на робочому місці.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми. Перспективи подальших наукових розвідок пов'язуємо з поглибленим концептуальним аналізом особливостей професійно-правової підготовки педагогічних працівників закладів професійної освіти, розробленням докладної методики розвитку правової компетентності учасників освітнього процесу в умовах дуальної форми навчання, пошуком інноваційних технологій формування та розвитку правосвідомості й правоосвіченості суб'єктів педагогічної взаємодії, обґрунтуванням факторів та умов створення безпечного освітньо-правового середовища тощо.

# ДОДАТКИ

## Додаток А

### Анкета

### **Онлайн-опитування керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання щодо педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти**

Шановні колеги! Просимо вас взяти участь у педагогічному дослідженні, присвяченому проблемі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти) – П(ПТ)О.

**Правова культура педагогічного працівника** - інтегративне утворення особистості, що містить систему професійно-правових знань, умінь і соціально значущих якостей, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності, що виявляється в здатності формувати в учнівській молоді ціннісне ставлення до права, правомірну поведінку та відповідальність за результати навчальної й професійної діяльності.

**Педагогічні умови** розвитку правової культури педагогічних працівників закладу ПО – це обставини, що зумовлюють цілеспрямований розвиток у них професійно-правових знань, вмінь і соціально значущих моральних якостей. Їх реалізація сприятиме підвищенню в учнівській молоді рівня ціннісного ставлення до права, їхньої правомірної поведінки та відповідальності за результати навчальної й професійної діяльності.

#### ***Просимо Вас надати відповіді по кожному пункту анкети***

1. Ваш здобутий освітньо-кваліфікаційний/освітній рівень \_\_\_\_\_
2. Спеціальність \_\_\_\_\_
3. Посада педагогічного працівника закладу ПО (Викладач, майстер виробничого навчання, методист, керівник навчального закладу *(потрібне підкреслити)*)
4. Педагогічний стаж: до 5 років; до 10 років; до 20 років; понад 20 років.
5. Педагогічні умови.

Просимо Вас визначити за пріоритетом значущості чотири педагогічні умови із 9-ти запропонованих:

- Підвищення у педагогічних працівників позитивної мотивації до професійно-правового саморозвитку, самовдосконалення;
- Створення сприятливого інформаційно-освітнього середовища закладу П(ПТ)О для індивідуального професійно-правового розвитку педагогічних працівників;

- *Проектування змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників з урахуванням правового складника;*
- *Оволодіння педагогічними працівниками змістом дистанційного спецкурсу «Правова культура педагога: теорія, методика, практика»;*
- *Застосування інноваційних педагогічних технологій у професійно-правовому розвитку педагогічних працівників у курсовий та міжкурсоровий періоди підвищення кваліфікації;*
- *Активізація професійно-правового розвитку педагогічних працівників засобами самоосвітньої діяльності;*
- *Наступність правового змісту навчального матеріалу в курсовому і міжкурсоровому підвищенні кваліфікації педагогічних працівників;*
- *Застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і умінь педагогічних працівників;*
- *Впровадження засобів організаційно-методичного забезпечення розвитку правовиховної, правоосвітньої, управлінської, нормотворчої діяльності педагогічних працівників.*

Просимо Вас самостійно визначити та записати декілька основних педагогічних умов, що сприяють ефективному розвитку правової культури педагогічних працівників закладів П(ПТ)О.

*Дякуємо!*

## Додаток Б

Таблиця Б.1

### Критерії та показники розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Критерії	Показники
Ціннісно-мотиваційний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уміння визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні, тактичні, стратегічні).</li> <li>2. Уміння аналізувати законодавчі акти у сфері освіти і професійної, зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після вивчення освітнього законодавства.</li> <li>3. Сформованість потреби постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти.</li> <li>4. Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами.</li> </ol>

Критерії	Показники
Інноваційно-когнітивний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знання джерел права, принципів права, законів, нормативно-правових актів у сфері освіти, юридичних прав та обов'язків.</li> <li>2. Уміння орієнтуватися в інформаційних потоках: добирати, обробляти інформацію.</li> <li>3. Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти.</li> <li>4. Володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами.</li> </ol>
Поведінково-діяльнісний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань і вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та у професійно-педагогічній діяльності.</li> <li>2. Володіння конкретними методиками, технологіями, засобами професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у поєднанні із професійно-правовим вихованням.</li> <li>3. Наявність навичок (користування правовим інструментарієм – законами та іншими нормативними актами у сфері освіти та праці.</li> <li>4. Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти</li> <li>5. Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність.</li> </ol>
Емоційно-вольовий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здатність чітко виконувати професійні завдання; концентруватися та виставляти пріоритети в ситуаціях, які виходять за межі компетентності педагогічного працівника.</li> <li>2. Здатність відповідально виконувати поставлені завдання.</li> <li>3. Здатність виявляти вольові зусилля у розв'язанні професійно-педагогічних проблем.</li> <li>4. Здатність позитивно мислити та бути самокритичними.</li> <li>5. Здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем.</li> <li>6. Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій.</li> </ol>
Особистісно-рефлексивний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здатність в особистісній оцінці (характеристиці) себе, учнівської молоді, колег та результатів своєї професійно-педагогічної діяльності.</li> <li>2. Здатність до самоаналізу правових вчинків, їх значень.</li> <li>3. Здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та не планових заходів, які мають місце в професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників.</li> <li>4. Відповідальність, організованість, порядність, чесність.</li> <li>5. Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців</li> </ol>

## Додаток В

*Таблиця В.1*

### Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня розвитку правової культури педагогічних працівників (експерт № 1)

№ п/п	Номер показника										$R_i$	$P_i$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	-	1	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	0,5	0	5,5	0,79
2	0	-	0	0	0	0	0	1	0	1	2,0	0,29
3	0,5	1	-	0,5	0	0	1	1	1	0,5	5,5	0,79
4	0,5	1	0,5	-	0,5	0,5	1	1	1	1	7,0	1,00
5	0,5	1	0,5	0,5	-	0,5	1	1	0	1	6,0	0,86
6	0,5	1	1	0,5	0,5	-	0,5	0	0,5	1	5,5	0,79
7	0	1	0	0	0	0,5	-	0,5	0,5	1	3,5	0,50
8	0	0	0	0	0	1	0,5	-	0,5	0	2,0	0,29
9	0,5	1	0	0	1	0,5	0,5	0,5	-	1	5,0	0,71
10	1	0	0,5	0	0	0	0	1	0	-	2,5	0,42

*Таблиця В.2*

### Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня розвитку правової культури педагогічних працівників (експерт №2)

№ п/п	Номер показника										$R_i$	$P_i$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	-	0,5	1	0,5	0,5	0,5	1	1	0,5	0,5	6	0,86
2	0,5	-	0,5	0,5	0	0	0	1	0	1	3,5	0,50
3	0	0,5	-	0,5	0	0	0	1	1	1	4,0	0,57
4	0,5	0,5	0,5	-	1	1	0,5	1	1	1	7,0	1,00
5	0,5	1	1	0	-	0,5	1	1	0	1	6,0	0,86
6	0,5	1	1	0	0,5	-	0,5	0,5	1	1	6,0	0,86
7	0	1	1	0,5	0	0,5	-	0,5	0,5	1	5,0	0,71
8	0	0	0	0	0	1	0,5	-	0,5	0,5	2,5	0,36
9	0,5	1	0	0	1	0	0,5	0,5	-	1	4,5	0,64
10	0,5	0	0	0	0	0	0	0,5	0	-	1,0	0,14

Таблиця В.3

**Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня розвитку  
правової культури педагогічних працівників (експерт № 3)**

№ п/п	Номер показника										$R_i$	$P_i$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	-	0,5	0	1	0,5	0,5	1	1	0,5	1	6,0	0,73
2	0,5	-	0,5	0	0	0,5	0	1	0	0	2,5	0,33
3	1	0,5	-	1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	5,5	0,73
4	0	1	0	-	1	1	1	1	1	1	7,0	1,00
5	0,5	1	0,5	0	-	0,5	1	0,5	1	1	6,0	0,80
6	0,5	0,5	0,5	0	0,5	-	0,5	0	0,5	1	4,0	0,53
7	0	1	0,5	0	0	0,5	-	0,5	0,5	1	4,0	0,53
8	0	0	0,5	0	0,5	1	0,5	-	0,5	0	3,0	0,40
9	0,5	1	0,5	0	0	0,5	0,5	0,5	-	1	4,5	0,60
10	0	1	0,5	0	0	0	0	1	0	-	2,5	0,33
$R_{max} = 7,0$												

## Додаток Г

Таблиця Г.1

**Характеристика рівнів розвитку правової культури педагогічних  
працівників закладів професійної освіти**

№ з/п	Рівні	Характеристика рівнів
1	Високий	<p><i>Професійно-педагогічна діяльність, соціально-правова активність педагогічного працівника носить творчий характер</i></p> <p>Володіє ґрунтовними вміннями застосовувати норми права у професійно-педагогічній діяльності та в життєвих ситуаціях. Повністю дотримується правових норм, уміло і результативно захищає свої законні права та права колег, учнів закладу професійної освіти, нетерпимий до правопорушень, бере активну участь у боротьбі з дотримання учасниками освітнього процесу принципів доброчесності.</p> <p>Результативно працює з джерелами правової інформації, надаючи перевагу новітній юридичній літературі.</p> <p>Ціннісні орієнтації педагогічного працівника зумовлюють глибoku переконаність у необхідності дотримання моральних та</p>

№ з/п	Рівні	Характеристика рівнів
		<p>правових норм поведінки адміністрацією, викладачами, майстрами, учнями, батьками та роботодавцями.</p> <p>Йому притаманна висока мотиваційна спрямованість на поглиблення професійно-правових знань.</p> <p>Успішно опрацьовує проекти законів, освітніх концепцій, постанов в галузі освіти. Володіє системою професійно-правових знань, що поєднує ґрунтовні знання з теорії держави і права, юридичної термінології, основ цивільного, трудового, адміністративного, сімейного та кримінального права, знання освітнього законодавства, методів і форм правового виховання, знання норм і вимог організації технології виробничих процесів, засад правового регулювання управлінської діяльності під час виробничих процесів, знання законодавства України з охорони інтелектуальної власності.</p> <p>Демонструє сильні волевові якості, наполегливий у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем. Зазвичай переважають емоції захоплення, бажання творчо розв'язати проблему; енергійність, піднесення межі з володінням емоційною стійкістю. Домінантними якостями є порядність, чесність, відповідальність, організованість, позитивний емоційний настрій, висока вимогливість до себе. Самокритичний, здатний правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки інших.</p>
2	Достатній	<p>Керуючись етичними принципами та визначеними законом правилами, якими мають керуватися учасники освітнього процесу при підготовці кадрів, намагається постійно виявляти нетерпимість до академічної недоброчесності, зокрема, здобувачів освіти.</p> <p>У в репродуктивному режимі працює з джерелами правової інформації, використовуючи переважно Інтернет.</p> <p>Виявляє незначний інтерес до нової юридичної літератури. Ціннісні орієнтації педагогічного працівника зумовлюють, в основному, переконаність у необхідності дотримання правових норм поведінки.</p> <p>Мотиви професійно-правової поведінки підпорядковані як правовою позицією, так і остраху відповідальності за правопорушення.</p> <p>Потреба у поглибленні професійно-правових знань виникає не скільки на основі інтересу до розв'язання правових ситуацій, скільки внаслідок стимулювання.</p> <p>Володіє достатнім запасом правової термінології, основними правовими знаннями щодо розв'язання стандартних соціально і</p>



№ з/п	Рівні	Характеристика рівнів
		<p>професійно-правових ситуацій, проте ці знання не є системними, інколи (за виключенням основ сучасного освітнього законодавства), застарілими. Має достатні знання з основ правового виховання учнів без урахування їх особистісних якостей, уміння здійснювати правовий супровід вихованців. Вольовий у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем, проте менш наполегливо відстоює права інших учасників освітнього процесу. Переважно демонструє стійкий позитивний настрій від професійно-педагогічної діяльності, переважають емоції зацікавлення, інтересу, проте завязість інколи змінюється інертністю. Зазвичай виявляються такі особистісні характеристики, як законслухняність, правосвідомість, чесність, проте не завжди демонструється відповідальність за інших осіб (зокрема, за правочини решти учасників освітнього процесу). Самокритичний, в основному правомірно оцінює результати власної професійно-педагогічної діяльності, натомість інколи пасивний в оцінці правових вчинків колег.</p>
3	Середній	<p><i>Професійно-педагогічна діяльність педагогічного працівника має репродуктивний, виконавчий характер, а соціально-правова активність виявляється тільки внаслідок дії стимулів.</i> Частково розвинуті уміння застосовувати положення трудового, адміністративного, кримінального права для розв'язання стандартних ситуацій професійно-педагогічної діяльності, соціального захисту учасників освітнього процесу. Має базові уміння аналізу та застосування основних положень освітнього права, але здебільшого у реалізації власних прав, аніж у реалізації прав учнів, колег, роботодавців та ін. Епізодично працює з юридичною літературою, рідко проглядає в Інтернет освітні законопроекти, концепції, нормативні положення, що пропонуються для обговорення. Дотримується правових норм, не допускає порушень принципів академічної доброчесності, намагається результативно захищати свої законні права, проте пасивний при порушенні прав колег, учнів закладу професійної освіти. <i>Виявляє незначний інтерес до правової інноватики, ціннісно-правові орієнтації розвинуті до базового рівня і виявляються у переконаності дотримання правових норм поведінки.</i> Мотиви професійно-педагогічна діяльності виявляються як наслідування звички діяти відповідно груповим інтересам. Потреби у поглибленні професійно-правових знань, самоосвіті, правовому самовихованні не викликають продуктивної правової активності.</p>

№ з/п	Рівні	Характеристика рівнів
		<p>Володіє обмеженим запасом правової термінології, має неглибокі знання основ з різних галузей права, основних законодавчих та нормативних актів у галузі освіти, несистемні загальні знання зі складання документів у виробничій галузі, основ правового виховання учнів, правової взаємодії з роботодавцями та ін. Його правова позиція ґрунтується на розумінні необхідності дотримуватися норм права у повсякденному житті і застосовувати основні правові норми у професійно-педагогічній діяльності. З певною завзятістю і наполегливістю відстоює свої права, проте лише вряди-годи бере участь у розв'язанні професійно-правових проблем колег, учнів. При розв'язанні власних професійно-побутових проблем ситуативно виявляє правосвідомість, відповідальність. Переважно самокритичний, в основному правомірно оцінює результати власної професійно-педагогічної діяльності, натомість зазвичай пасивний в оцінці правових вчинків колег</p>
	Низький	<p><i>Професійно-педагогічну діяльність педагогічний працівник виконує виключно репродуктивно, за зразком, демонструючи низьку правову активність у розв'язанні як життєвих, так і професійно-правових ситуацій.</i> Безсистемні загально правові знання (знання основних положень Конституції України, основ різних галузей права, міжнародних правових документів, механізмів правового регулювання суспільного життя та ін.). Критично низькі (іноді вкрай застарілі) знання з основ правового виховання особистості учня, питань ювенальної юстиції, її засад і можливостей упровадження; поверхові знання з укладання документів у виробничій галузі. Недосконалі уміння з застосування основ різних галузей права у професійній діяльності, неготовність застосовувати механізми і засоби соціального захисту учасників освітнього процесу, організувати дієві заходи правового виховання. Відсутність навичок правової самоосвіти, самовиховання, здатностей укладання нормативних документів щодо забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників. Нейтральне, інертне ставлення до положень сучасних кваліфікаційних стандартів, невміння розробляти освітньо-професійну програму, навчальний план, інші документи, що регламентують освітній процес закладу професійної освіти. Професійно-правові цінності і мотиви професійно-педагогічної діяльності лише на стадії становлення. Правосвідомість, рефлексивні якості виявляються вкрай рідко.</p>

## Додаток Д

Таблиця Д.1

### Експертний лист оцінювання рівнів розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

#### *Шановний колего!*

Просимо Вас взяти участь у науково-педагогічному дослідженні. Оцініть, як експерт, за десятибальною шкалою сформованість вказаних складників правової культури викладача (майстра) \_\_\_\_\_ . Якщо Ви вважаєте, що викладач(майстер) \_\_\_\_\_ ґрунтовно володіє вказаною якістю чи правовим умінням, відзначте це оцінкою «10» проти відповідного показника; якщо у в нього це уміння, якість це не сформовані, він заслуговує оцінки «1». В інших випадках поставте оцінку в межах десятибальної шкали. Об'єктивно використовуйте дані тестування, анкетування педагогічних працівників, результатів їх професійно-правової діяльності.

№ за/п	Показники	Оцінка
<i>Ціннісно-мотиваційний компонент</i>		
1	Сформованість потреби постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної ради України, наказів МОН України щодо освіти та ін.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Інноваційно-когнітивний компонент</i>		
3	Правова освіченість, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері освіти	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Володіння понятійно-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Поведінково-діяльнісний компонент</i>		
5	Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, учнівської молоді	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Емоційно-вольовий компонент</i>		
7	Здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Особистісно-рефлексивний компонент</i>		
9	Відповідальність, організованість, порядність, чесність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-правової діяльності та правові вчинки колег, учнівської молоді	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## Додаток Ж

### ПРОГРАМА СПЕЦКУРСУ

#### Тема № 1. Конституційне право (2 години)

1. Конституція як основний закон суспільства та держави.
2. Народовладдя, референдуми та вибори в Україні.

#### Рекомендована література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР//. ВВР. – 1996.
2. Конституційне право України: підруч. / за ред.: В. П. Калісник, Ю. Г. Барабаш. Харків: Право, 2010. 416 с.
3. Савчин М. В. Конституційне право України: підруч. / відп. ред.. М. О. Баймуратов. Київ: Правова єдність, 2009. 1008 с.
4. Майданник О. О. Конституційне право України: навч. посіб. Київ: Алерта, 2011. 380 с.

#### Тема № 2. Освітнє законодавство (4 години)

1. Державна політика в галузі освіти.
2. Управління в галузі освіти та директивні документи.
3. Правові засади фінансування та регулювання майнових відносин у галузі освіти.
4. Система професійної освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

#### Рекомендована література

1. Державні стандарти освіти і національне освітнє законодавство: навч. посіб. / Г. В. Лаврик, Г. В. Терела, Т. О. Харченко та ін.; за ред. Г. В. Лаврик. Київ: Центр учбов. літ., 2014. 208 с.
2. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: наказ МОН України від 25.04.2013 № 466 (із змінами). *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text> (дата звернення: 20.02.2020)
3. Про освіту: Закон України. *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 20.02.2020)
4. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.02.2020)
5. Про професійний розвиток працівників: Закон України (із змінами). *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 20.02.2020)

#### Тема № 3. Цивільне право і процес (6 годин)

1. Відносини, що регулюються цивільним законодавством.
2. Акти цивільного законодавства і договір. Звичай та аналогія права.
3. Право на захист цивільних прав та інтересів. Самозахист.
4. Загальні положення про фізичну, юридичну особу.

5. Підстави набуття та припинення права власності. Приватна, державна, комунальна та спільна форми власності.

6. Види зобов'язань (виникнення, виконання, припинення)

#### **Рекомендована література**

1. Килимник І. І., Бровдій А. М., Кутоманов Д. Є. Цивільне право України: навч. посіб. / Харківський нац. ун-т міськ. господарства ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ, 2014. 225.

2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40/44. Ст. 356.

3. Харитонов Є. О., Харитонova О. І., Старцев О. В. Цивільне право України: підруч. / 3-тє вид., перероб. і доп. Київ: Істина, 2011. 808 с.

4. Цивільне право України: навч. посіб. / за ред. Г. Б. Яновицької, В. О. Кучера. Львів: Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2011. 468 с.

5. Українське цивільне право: навч. посіб. / Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О. П. Радкевич та ін.; за ред. Заїки Ю. О. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учб. літ., 2014. 358 с.

6. Застосування судами цивільного і цивільного процесуального законодавства / за заг. ред. П. І. Шевчука. Київ: Ін Юре, 2002. 416 с.

7. Зейкан Я. П. Коментар Цивільного процесуального кодексу України. Київ: Юридична практика, 2006. 560 с.

8. Кілічава Т. М. Цивільне процесуальне право: навч. посіб. Київ: Центр учбов. літ., 2007. 352 с.

9. Кравчук В. М. Стратегія і практика цивільного процесу: практич. посіб. Київ: Атіка, 2002. 405 с.

10. Фурса С., Фурса Є., Щербак С. Цивільний процесуальний кодекс України: наук.-практич. коментар. Київ: КНТ, 2007. 816 с.

11. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних закладів в частині цивільного судочинства. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2014. Вип. 9. С. 95–100.

12. Радкевич О. П. Цивільно-правовий захист прав інтелектуальної власності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*. 2015. № 3. С. 51–54

#### **Тема № 4. Право інтелектуальної власності (4 години)**

1. Загальні положення про право інтелектуальної власності.

2. Авторське право й суміжні права.

3. Інтелектуальна власність і мережа інтернет.

4. Захист інформації та інтелектуальна власність.

#### **Рекомендована література**

1. Українське цивільне право: навч. посіб. / Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О. П. Радкевич та ін.; за ред. Заїки Ю. О. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учб. літ., 2014. 358 с.

2. Цивільний кодекс України: від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40/44. Ст. 356.

3. Цивільний кодекс України. *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 20.02.2020)

4. Господарський кодекс України: від 16.01.2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 18/22. Ст. 144.

5. Господарський кодекс України. *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 18.02.2020). Електрон. версія ред. 01.01.2014 р.

6. Харитонов О. І. Правовідносини інтелектуальної власності, що виникають внаслідок створення результатів творчої діяльності (концептуальні засади). Одеса: Фенікс, 2011. 346 с.

7. Якубівський І. Є. Набуття, здійснення та захист майнових прав інтелектуальної власності в Україні: монографія / Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2018. 521 с.

8. Перспективні напрями захисту інформації: матеріали IV всеукр. наук.-практ. конф. (2–6 верес. 2018 р., м. Одеса) / Одеський нац. акад. зв'язку ім. О. С. Попова. Одеса: ОНАЗ, 2018. 103 с.

9. Кушакова-Костицька Н. В. Право на інформацію в інформаційну епоху: порівняльне дослідження: монографія. Київ: Логос, 2018. 270 с.

10. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів щодо юрисдикційної форми захисту авторського права. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2014. Вип. 8. С. 81–87

11. Радкевич О. П. Авторське право педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*. 2014. Вип. 4. С. 34–37 с.

12. Радкевич О. П. Цивільно-правовий захист прав інтелектуальної власності педагогічних працівників ПТНЗ. *Професійно-технічна освіта*. 2015. №. 3. С. 51–54.

13. Радкевич О. П. Правова компетентність з охорони авторського права педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: міжнародний аспект. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2016. Вип. 11 С. 96–102.

14. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів з охорони і захисту електронних навчально-методичних матеріалів у професійній діяльності. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали звіт. наук.-практ. конф. за 2014 рік (м. Київ, 26 берез. 2015): у 2 т. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. Т. 2. С. 45–48.

15. Радкевич О. П. Методичні рекомендації щодо розвитку правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. Київ: ІПТО НАПН України, 2015, 98 с.

#### Тема № 5. Законодавчі основи підприємницької діяльності (6 годин)

1. Основи правового регулювання підприємницької діяльності.
2. Суб'єкти підприємництва.
3. Заснування підприємництва.
4. Спеціальні умови здійснення підприємництва.
5. Ліцензування, патентування та квотування підприємницької діяльності.
6. Припинення підприємницької діяльності.

#### Рекомендована література

1. Господарський кодекс України. *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 28.03.2020).

2. Українське цивільне право: навч. посіб. / Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О.П. Радкевич та ін.; за ред.. Заїки Ю. О. 3-ге вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбов. літ., 2014. 358 с.

3. Пунько Б. М. Основи підприємницької діяльності: у 2 т. Т. 2: Міжнародний бізнес: навч. посіб. для ун-тів. Львів, 2018. 415 с.

4. Філіппова С. В., Ковтуненко К. В. Основи підприємницької діяльності: навч. посіб. для студентів ВНЗ / Одеський нац. політехн. ун-т. Одеса: ВМВ, 2009. 264 с.

5. Про підприємництво: Закон України (ред. від 29.01.2020). *Законодавство України* / ВР України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12.%20Accessed%2016%20Mar%202020.#Text> (дата звернення: 28.03.2020).

### Тема № 6. Трудове право (8 годин)

1. Трудовий договір: поняття, види.
2. Поняття та види робочого часу.
3. Час відпочинку: поняття та види.
4. Святкові та неробочі дні.
5. Оплата праці та інші заохочувальні й компенсаційні виплати.
6. Відповідальність за трудовим правом.
7. Охорона праці на виробництві.
8. Трудові спори: причини виникнення та порядок вирішення.

#### Рекомендована література

1. Трудове право України. підруч. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбов. літ., 2016. 472 с.

2. Трудове право: підруч. / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-ге вид., перероб. і доп. Харків: Право, 2019. 544 с.

3. Трудове право: метод. рек. для практ. занять та самостійної роботи студентів / Булеца С. Б., Менджул М. В., Нечипорук Л. Д., Кляп В. І., Свадеба Н. І. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2019. 60 с.

4. Трудове право України: підруч. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка; Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка; Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. ун-т «Острозьська акад.». 2-ге вид., стереотип. Київ: Юрінком Інтер; Буква Закону, 2018. 593 с.

5. Трудове право України: навч. посіб. / Костюченко О. Є.; Держ. фіск. служба України, Ун-т держ. фіск. служби України. Ірпінь: Ун-т ДВС України, 2018. 318 с.

6. Трудове право України: навч. посіб. / В. О. Кучер та ін.; за заг. ред. В. О. Кучера; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 563 с.

7. Трудові договірні відносини: навч. посіб. / Н. М. Самолук, Г. М. Юрчик; Національний ун-т водн. госп-ва та природокористування. Рівне: НУВГП, 2018. 341 с.

8. Трудове право: підруч. / за заг. ред. О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2-е вид., перероб. і доп. Харків: Право, 2017. 557 с.

Наукове видання

Олександр Петрович Радкевич

**РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ:  
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**Монографія**

Відповідальний за випуск  
Літературний редактор – *Лідія Гуменна*  
Технічний редактор – *Вікторія Маркова*  
Комп'ютерне верстання – *Людмила Майборода*

Підписано до друку 29.04.2020  
Видавець  
Київ, вул. Кривоноса, 2  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єкта видавничої справи ДК № ... від ...

Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Гарнітура «Times New Roman», Друк  
Обл.-вид. арк. 25,3. Ум. друк. арк. 26,5.  
Наклад 300 прим. Замовлення № ...

Надруковано  
вул. Кривоноса, 2, м. Київ, 03150  
тел.