

АНОТАЦІЯ

Радкевич О. П. Теоретичні і методичні основи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2020.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано розв'язання наукової проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти шляхом наукового обґрунтування теоретичних і методичних основ та експериментальної перевірки результативності системи та розробленого навчально-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Визначено основні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: 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 навчально-(науково-методичних) центрів професійно-технічної освіти; правова самоосвіта педагогічних працівників (зокрема, інтернет-самоосвіта); розвиток правової культури в процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше теоретично обґрунтовано та розроблено авторську концепцію системного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, в основу якої покладено положення про те, що їхній безперервний професійно-правовий розвиток має бути орієнтований на специфіку професійно-педагогічної діяльності, зумовлену необхідністю організовувати освітні правовідносини й вступати в них,

виконувати функцію нормотворення щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітніх і професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, освітньо-професійних програм, навчальних планів тощо), оперувати правовими знаннями щодо освітньої сфери, забезпечувати особистий правовий захист та здійснювати правовий супровід майбутніх кваліфікованих робітників в умовах компетентнісно орієнтованої професійної освіти.

Науково обґрунтовано систему розвитку правової культури педагогічних працівників, яка функціонально забезпечує цілеспрямоване керування процесом оволодіння викладачами, майстрами виробничого навчання новітніми правовими знаннями і вміннями, високим рівнем правового професіоналізму. Конкретизовано структуру системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти як цілісний, ієрархічний конструкт, що діалектично поєднує: цілі (когнітивну, розвивальну, культурологічну, реалізаційну) та завдання цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників в умовах закладу професійної освіти; зміст розвитку правової культури (основи освітнього, адміністративного, цивільного, трудового та інших видів права, правові потреби і мотиви, правосвідомість педагогічних працівників, їхній правовий світогляд, правові якості, уміння відстоювати свої законні права і права вихованців тощо); методи (проблемно-розвивальні), форми (тренінгові зайняття, майстер-класи, круглі столи, форуми, аналіз професійно-правових ситуацій), технології навчання (кейс-технологія, портфоліо, технологія проєктного навчання, веб-квести, технологія майндмепінгу, learning apps тощо), правового виховання, правової 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).

Визначено і обґрунтовано педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників як обставини, що обумовлюють цілеспрямований розвиток правових знань і вмінь, правосвідомості й правових цінностей викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти, правомірну поведінку суб'єктів освітнього процесу, зокрема: підвищення позитивної мотивації до професійно-

правового саморозвитку і самовдосконалення; оволодіння змістом авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», упровадження інноваційних 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.

Спроектовано модель системи, що унаочнює процес поетапного розвитку правової культури педагогічних працівників і складається з чотирьох взаємопов'язаних блоків: методологічно-цільового (мета, завдання, методологічні підходи та принципи); суб'єктного (педагогічні працівники, учні, батьки, роботодавці, інші стейкхолдери); змістово-технологічного (технології, зміст, методи, форми організації навчання, етапи); діагностувально-результативного (рівні розвитку правової культури – низький, середній, достатній, високий, критерії й показники їх діагностування) та педагогічних умов.

Експериментально перевірено результативність запропонованої системи та науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти на основі системного, культурологічного, особистісно орієнтованого, аксіологічного, синергетичного, середовищного, андрагогічного, компетентнісного, діяльнісного, інформаційного, інтеграційного, технологічного підходів, а також принципів безперервного розвитку правової культури: системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, трансляції професійно-правового досвіду.

Визначено перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: на загальнодержавному рівні (ініціювання розроблення професійних стандартів для посад педагогічних працівників закладів професійної освіти з урахуванням правового складника їхньої професійно-педагогічної діяльності); на інституційному (запровадження в систему підвищення кваліфікації розроблених автором та науковцями Інституту професійно-технічної освіти НАПН України змістових модулів – інваріантного складника навчального плану підвищення кваліфікації педагогів закладів професійної освіти: «Правове

виховання», «Проблеми та суть превентивного виховання», «Робота з підлітками з девіантною поведінкою», «Попередження проявів булінгу», «Захист інформації та інтелектуальна власність»); на рівні закладів професійної освіти (розвиток здатності створювати безпечне освітнє середовище, комфортні та безпечні умови навчання і праці); на рівні педагогічних працівників (правова самоосвіта з оволодіння сучасними юридичними знаннями в межах професійно-педагогічної діяльності).

Удосконалено: *суть поняття* «правова культура педагогічного працівника закладу професійної освіти», під яким розуміємо інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребою в постійному поповненні обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності, що виявляється у свідомій правомірній (законослухняній) поведінці особи та її здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки в учнівській молоді; *структуру* феномену правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що охоплює п'ять взаємозалежних і взаємозумовлених компонентів, зокрема: ціннісно-мотиваційний (ціннісні орієнтації на дотримання норм права, потреби і мотиви правомірної (законослухняної) поведінки); інноваційно-когнітивний (система сучасних професійно-правових знань); поведінково-діяльнісний (демонстрування правомірної (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, енергійність, активність, порядність, організованість, позитивний емоційний настрій та ін.); особистісно-рефлексивний (здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки інших); *методику* поетапного проектування змісту розвитку правової культури, що здійснюється на основі системно-цільового передпроектного аналізу професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників, ураховує контекст виконання викладачами, майстрами виробничого навчання професійно-правових функцій, та

відповідних освітніх завдань, структуру яких визначають проблеми адміністративного, цивільного, трудового, освітнього, сімейного та ін. права.

Дістали подальшого розвитку: *діагностичний інструментарій* оцінювання рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників; розвиток полягає в застосуванні інтегрального експертного оцінювання, що враховує вагомість показників за відповідними критеріями, зокрема: ціннісно-мотиваційним (передбачає визначення потреби респондентів у постійному поповненні правових знань, їх інтерес до нових нормативно-освітніх документів, переконаність викладачів, майстрів виробничого навчання в необхідності дотримання правових норм); інноваційно-когнітивним (відображає правову освіченість особи, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти); поведінково-діяльнісним (діагностує правомірну поведінку, звичку дотримуватися правових норм, соціально-правову активність, здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти); емоційно-вольовим (визначає здатності респондента виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-педагогічних та соціально-правових проблем, емоційну стійкість педагогічних працівників); особистісно-рефлексивним (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); *дидактичні засади* організації правової самоосвіти педагогічних працівників; розвиток полягає в розробленні технології правового самовдосконалення, що структурує чотири етапи: самоусвідомлення педагогічними працівниками важливості правової самоосвіти, правового самовиховання, постановка мети правового самовдосконалення; розроблення програми правового самовдосконалення та планування заходів щодо її реалізації; безпосередня практична діяльність із реалізації поставлених завдань правового самовдосконалення; самоконтроль та самокоригування результатів професійно-правового самовдосконалення.

Практичне значення результатів дослідження визначається впровадженням в освітню практику закладів професійної освіти науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників: авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», змістового модуля «Захист інформації та інтелектуальна власність», тестів на знання законодавства України, ситуативних задач з урахуванням правового складника професійно-педагогічної діяльності, тезаурусу з конституційного, освітнього, цивільного, господарського та трудового законодавства України; методичних рекомендацій «Розвиток правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів», «Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти», веб-сайту (www.legal-self-education.ivet.edu.ua), методичних розробок технологій розвитку правової культури, інтерактивних методик, що використовувалися в процесі тривалого педагогічного експерименту, а згодом увійшли до видань для педагогічних і науково-педагогічних працівників та здобувачів професійної освіти, а саме: «Українське цивільне право», «Законодавче забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу», «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід», «Системи оцінювання якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу».

Науково-методичні матеріали дисертації, що увійшли до складу монографій, навчальних і практичних посібників, методичних рекомендацій, безпосередньо впроваджено в методичну роботу закладів професійної освіти, навчально-(науково-методичних) центрів професійно-технічної освіти. Запропоновані теоретичні й методичні напрацювання щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти можна адаптувати в системі післядипломної педагогічної освіти та в самоосвітній діяльності.

Ключові слова: правова культура, концепція, педагогічні умови, модель, система розвитку правової культури, педагогічні працівники, заклади професійної освіти.

ABSTRACT

O. P. Radkevych. Theoretical and Methodical Principles of Developing Legal Culture in Teaching Staff from Professional Education Schools. – Qualification research (retaining manuscript rights).

Thesis for the Doctor of Pedagogical Sciences. Specialty 13.00.04 – Theory and Methods of Professional Education. – The Institute of Vocational Education and Training of the National Academy of Educational Science of Ukraine, Kyiv, 2020.

The thesis theoretically generalizes and offers solutions to the scientific issue of developing legal culture in teaching staff from professional education schools. The new findings have been made possible only by justifying theoretical and methodical principles and experimentally verifying the effectiveness of the system and author's methodical support for developing legal culture in teaching staff from professional education schools.

The thesis isolates the main areas in the development of legal culture in teaching staff from professional education schools. They include developing legal culture in the system of advanced training for teaching staff; developing legal culture in the system of methodical work carried out by professional education schools; developing legal culture in the system of methodical work carried out by research (methodical) centres for professional education; promoting legal self-study among teaching staff (in particular, Internet self-study); developing legal culture during training sessions and educational activities; involving teaching staff in mass professional legal events. Also, it determines the prospects for developing legal culture in teaching staff from professional education schools: at the national level (initiating the development of professional standards for job titles of teaching staff from professional education schools under the National Classifier of Ukraine “The Classification of Economic Activity” (DK 009: 2010)); at the institutional level (introducing such modules as *Legal Education, Issues and Essence of Preventive Education, Working with Adolescents with Deviant Behaviour, Preventing Bullying* developed by research staff from the Institute of VET of the NAES of Ukraine into the system of advanced training); at the level of professional education schools (creating a safe educational environment, as well as comfortable and safe conditions of study and

work); at the level of teaching staff (promoting legal self-study within professional-pedagogical activities).

The scientific value of the research lies in the fact that the author's concept of the systemic development of legal culture in teaching staff from professional education schools has been theoretically justified and developed for the first time. It is based on the assumption that their continuing professional legal development should be focused on the specifics of professional-pedagogical activities due to the need to organize and enter into educational relations, perform the rule-making function in terms of drafting regulations on education (educational and professional standards, assessment standards on qualification, curricula and syllabi), apply legal knowledge in the field of education, provide future skilled workers with personal legal protection and support under the conditions of competency-oriented professional education.

The thesis scientifically justifies the system for developing legal culture in teaching staff, which practically manages the process of acquiring relevant legal knowledge and skills and enhancing professionalism by lecturers and masters of vocational training. It specifies the structure of the system for developing legal culture in teaching staff from professional education schools as a holistic, hierarchical construct which dialectically combines goals (cognitive, developmental, culturological, implementational) and objectives of purposeful development of legal culture in teaching staff from professional education schools; the content of developing legal culture (fundamentals of educational, administrative, civil and labour law; legal needs and motives; legal awareness and worldview of teaching staff; their legal qualities and abilities to defend their and students' legal rights); methods (problematic and developmental), forms (training sessions, workshops, roundtable discussions, forums, analysis of professional-legal situations), learning technologies (case studies, portfolios, project-based learning, web quests, mind-mapping, learning apps), legal education and self-study; the actors of the system (lecturers of legal disciplines, lecturers of advanced training courses, webinars, coaches, managers); the objects of the system (lecturers, masters of vocational training, students, their parents, employers).

The thesis determines and justifies pedagogical conditions for developing legal culture in teaching staff as circumstances responsible for purposeful development of legal knowledge, skills, awareness and qualities in lecturers and masters of vocational training from professional education schools, as well as lawful behaviour in the actors in the educational process. They include boosting positive motivation towards professional legal self-development and self-improvement; mastering the distance specialized course on *Legal Culture of Teaching Staff from Professional Education Schools*; introducing innovative technologies of self-improvement in the course and in-between course advanced training of teaching staff; using methods and forms of imitating professional legal situations in the development of professional legal knowledge and skills.

The thesis presents a structural model of the system which illustrates the gradual development of legal culture in teaching staff and includes four interrelated blocks. They are as follows: methods and goals (aim; objectives; methodological approaches and principles); actors (teaching staff, students, parents, employers, other stakeholders); content and technologies (pedagogical conditions, technologies, content, methods, forms of learning, stages); assessment and results (development levels of legal culture (low, average, sufficient, high), criteria and indicators of their identification).

The thesis experimentally verifies the effectiveness of the proposed system and methodical support for developing legal culture in teaching staff from professional education schools based on systemic, culturological, personality-oriented, axiological, synergetic, environmental, andragogical, competency-based, activity-oriented, informational, integrational, technological approaches and principles of the continuing development of legal culture (systematization, socio-cultural compliance, mobility, modularity, priority independence, network interaction, moral and legal responsibility, application of professional legal experience).

Defined prospects for the development of the legal culture of pedagogical workers of vocational education institutions are defined: the development of professional standards for the positions of pedagogical workers of vocational education institutions in accordance with the National Classifier of Ukraine DK 009:2010 “Classification of types of economic activity”; introduction of content modules into the system of advanced training created by

scientists of the Institute of Vocational Education of the NAES of Ukraine: “legal education”, “problems and essence of preventive education”, “work with adolescents with deviant behavior”, “prevention of manifestations of bullying”; improvement of skills in creating a safe educational environment, comfortable conditions of education and work; development of scientific and methodological support of legal self-education in the intercurrent period of advanced training with the use of web resources, etc.

The thesis clarifies *the essence of the concept* “legal culture of teaching staff from professional education schools”. It implies an integrative personality trait characterized by a values-based attitude towards the law, well-developed legal awareness and education, as well as a constant need to consolidate legal knowledge. Besides, it acts as a moral regulator of professional-pedagogical activity manifested in one’s lawful (law-abiding) behaviour and ability to develop a complex of legal values, skills and habits of lawful behaviour in students. Moreover, the thesis specifies *the structure* of legal culture of teaching staff from professional education schools, which includes five interdependent components. They are as follows: values and motivation (values-based focus on the observance of norms of law, needs and motives of lawful (law-abiding) behaviour); innovations and cognition (the system of relevant professional legal knowledge); behaviour and activities (lawful (law-abiding) behaviour; observance of legal norms; protection of students’ legal rights and interests; legal education of youth); emotions and volition (volitional skills, persistence, willingness to solve professional legal problems creatively, activity, integrity, organizational skills, emotional stability); personal reflection (ability to assess the results of one’s and others’ professional-pedagogical activities and legal actions legitimately). Finally, the thesis justifies *technological approaches* to designing the content of developing legal culture in teaching staff, taking into account the performance of professional-pedagogical functions by lecturers and masters of vocational training. These functions involve the following: informational-legal; legal-educational; communicative-legal; technological-legal; organizational-legal; intellectual-legal; axiological-regulatory.

The thesis further develops *a diagnostic toolset* for assessing levels of legal culture in teaching staff. Thus, such development lies in using integrated expert assessment, which takes into account the importance of indicators based on the following criteria: values and

motivation (determining respondents' need to consolidate legal knowledge and interest in new regulatory educational documents, as well as lecturers' and masters' of vocational training need to observe legal norms); innovations and cognition (reflecting one's legal education and awareness of one's rights, responsibilities and modern regulations in the field of professional education); behaviour and activities (identifying lawful behaviour and observance of legal norms; social-legal activity, ability to protect one's and others' (colleagues' and students') legal rights and interests; emotions and volition (determining respondents' ability to show volitional efforts and persistence in solving professional-pedagogical and socio-legal problems; lecturers' emotional stability); personal reflection (identifying levels of such personality traits as responsibility, organization, integrity, honesty, as well as lecturers' ability to legitimately assess the results of their and others' (colleagues' and students') professional-pedagogical activities and legal actions legitimately). Besides, it reveals *didactic principles* of organizing legal self-study of teaching staff. Such development implies elaborating a special technology of legal self-improvement. It consists of the following four stages: cultivating lecturers' awareness of the importance of legal self-study and self-education; setting goals of legal self-improvement; developing a programme on legal self-improvement and planning measures for its implementation; achieving the set goals of legal self-improvement; ensuring self-control and self-correction of the results of legal self-improvement.

The practical value of the obtained results consists in introducing methodical support for legal self-study of teaching staff into the educational practice of professional education schools. It involves the distance specialized course on *Legal Culture of Teaching Staff from Professional Education Schools*; modules on *Intellectual Property Rights, Copyright*; tests on the legislation of Ukraine; situational tasks taking into account the legal component of professional-pedagogical activities; a thesaurus on constitutional, educational, civil, economic and labour legislation of Ukraine; methodical recommendations on the development of legal competency in teaching staff from professional education schools, as well as on the development of legal culture in teaching staff from professional education schools; a website (www.legal-self-education.ivet.edu.ua); methodical tips for elaborating technologies for developing legal

culture; interactive methods used during the long-term pedagogical experiment and later included in publications for research and teaching staff and professional education applicants (Ukrainian Civil Law; Legislative Support for Developing Vocational Education and Training in the EU Countries; Modern Models of Vocational Education and Training in the EU Countries: the Comparative Experience; Systems for Assessing the Quality of Vocational Education and Training in the EU Countries).

The scientific and methodical materials of the thesis are included in monographs and educational and practical textbooks. At the same time, methodical recommendations are directly introduced into methodical work of professional education schools and educational (methodical) centres for professional education. The proposed theoretical and methodological ways of developing legal culture in teaching staff from professional education schools can be implemented in the system of postgraduate teacher education and self-study activities of students.

Keywords: legal culture, concept, pedagogical conditions, model, system of developing legal culture, teaching staff, professional education schools.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

Монографії:

1. Радкевич О. П. Теорія і практика розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: монографія. Київ: Майстер Книг, 2020. 400 с.

2. Радкевич О. П. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.

3. Радкевич О. П. Системи оцінювання якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: монографія / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук / за заг. ред. О. В. Бородієнко. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.

Посібники:

4. Радкевич О. П. Українське цивільне право: навч. посіб. 3-тє вид., перероб. та доп. / Ю. О. Заїка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як, О. П. Радкевич та ін. / за ред. Ю. О. Заїки. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 358 с.

5. Радкевич О. П. Законодавче забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: практ. посіб. / О. В. Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, М. М. Шимановський / за заг. ред. О. В. Бородієнко. Житомир: Полісся, 2019. 188 с.

Статті в наукових фахових виданнях з педагогічних наук:

6. Радкевич О. П. Авторське право педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4. С. 34–37.

7. Радкевич О. П. Цивільно-правовий захист прав інтелектуальної власності педагогічних працівників ПТНЗ. *Професійно-технічна освіта*. 2015. № 3. С. 51–54.

8. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників у частині адміністративно-правової відповідальності за правопорушення у сфері авторських і суміжних прав. *Теорія і методика професійної освіти: електронне наукове фахове видання*. 2015. Вип. 7. URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/2f377b_0073186958a4456b8cc581aa14266a16.pdf

9. Радкевич О. П. Методологічні підходи до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Теорія і методика професійної освіти: електронне наукове фахове видання*. 2016. Вип. 9. URL: <https://jrnls.ivet.edu.ua/index.php/3/issue/view/44/71>

10. Радкевич О. П. Становлення і розвиток правовідносин у системі професійної освіти України: історико-педагогічний аспект. *Теорія і методика професійної освіти: електронне наукове фахове видання*. 2018. Вип. 14. URL: <https://jrnls.ivet.edu.ua/index.php/3/article/view/547>

Статті в зарубіжних і вітчизняних фахових виданнях з педагогічних наук, що індексуються в наукометричних базах:

11. Радкевич О. П. Соціальні мережі в професійному розвитку педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2014. Вип. 8. С. 88–93.

12. 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. 2014. Вип. 8. С. 81–87.

13. 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. 2015. Вип. 9. С. 95–102.

14. 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.

15. Radkevich O. Legislative ensuring education and professional training in the Netherlands. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2016. Вип. 12. С. 127–135.

16. Радкевич О. П. Дорожня карта професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2017. Вип. 13. С. 130–139.

17. 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. 2017. Вип. 14. С. 133–139.

18. Радкевич О. П. Правове забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Західної Європи. *Науковий вісник Інституту професійно-*

технічної освіти НАПН України. *Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2018. Вип. 15. С. 162–168. doi: 10.32835/2223-5752.2018.15.162–168

19. Радкевич О. П. Особливості фінансування професійної освіти в країнах Східної Європи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2018. Вип. 16. С. 175–182. doi: 10.32835/2223-5752.2018.16.175-182.

20. Радкевич О. П. Модель мережевої взаємодії в розвитку системи професійної освіти і навчання у країнах ЄС / В. О. Радкевич, О. В. Бородієнко, Л. П. Пуховська, Н. В. Базелюк, С. О. Леу. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. 2018. Вип. 17. С. 123–134. doi: 10.32835/2223-5752.2018.17.123-134.

21. Радкевич О. П. Гносеологічно-аксіологічне розуміння правової культури педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2019. Вип. 18. С. 75–81. doi: 10.32835/2223-5752.2019.18.75-81.

22. Radkevych O. Project management software in the field of professional (vocational) education. *Scientific Herald of the Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine. Professional Pedagogics*. 2019. № 2(19) Pp. 124–132. doi: 10.32835/2223-5752.2019.19.124-132.

23. Радкевич О. П. Сучасні підходи до визначення педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*. 2019. Вип. 62. С. 119–125.

24. Радкевич О. П. Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Colloquium-journal: Pedagogical Sciences*. 2020. № 8 (60). Pp. 53–58. doi: 10.24411/2520-6990-2020-11550

25. Радкевич О. П. Сучасні принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Colloquium-journal Pedagogical Sciences*. 2020. № 6 (56). Pp. 8–12. doi: 10.24411/2520-6990-2020-11454

26. Радкевич О. П. Концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Colloquium-journal. Pedagogical Sciences*. 2020. № 2 (54). Рр. 26–30. doi: 10.24411/2520-6990-2020-11244

27. Радкевич О. П. Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти: суть і структура. *Colloquium-journal: Pedagogical Sciences*. 2020. № 3 (55). Рр. 26–30. doi: 10.24411/2520-6990-2020-11313

28. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: результати констатувального експерименту. *Педагогічна освіта: теорія і практика: зб. наук. пр.* 2020. № 28. С. 378–393.

29. Радкевич О. П. Зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Colloquium-journal*. 2020. № 22 (74). Część 1. Рр. 18–21. doi.org/10.24411/2520-6990-2020-12128

30. Радкевич О. П. Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Професійна педагогіка*. 2020. № 1(20). С. 56–63. doi: 10.32835/2707-3092.2020.20.56-63.

31. Radkevych O. Interdisciplinary Approach to the Economic-Legal Socialization of Specialists in Modern Labor Market / L. Bazyl, V. Radkevych, V. Orlov. *Utopía y Praxis Latinoamericana*; Año 25, n° Extra 6, Vol. 25. 2020. Рр. 208–218. URL: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/33506> (Scopus) doi: 10.5281/zenodo.3987608

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

32. Радкевич О. П. Сучасні погляди на розуміння правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали звітної наук.-практ. конф. за 2013 рік (м. Київ, 24–25 березня 2014 р.)*. Київ: ІПТО НАПН України, 2014. Т. 2. С. 116–117.

33. 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 звітної наук.-практ. конф. за 2014 рік (м. Київ, 26 березня 2015 р.). Київ: ПТО НАПН України, 2015. Т. 2. С. 45–48.

34. Радкевич О. П. Зміст правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ із захисту авторських прав. *Психолого-педагогічне забезпечення підготовки робітничих кадрів*: матеріали звітної наук.-практ. конф. Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (м. Львів, 4 березня 2015 р.) та науково-практичної конференції «Підвищення якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» (у рамках Всеукраїнського фестивалю науки) (м. Львів, 19 травня 2015 р.). Львів: СПОЛОМ, 2015. С.113–115.

35. Радкевич О. П. Конфіденційність персональної інформації педагогічних працівників ПТНЗ під час інформаційно-аналітичної діяльності в мережі Інтернет. *Інформаційно-телекомунікаційні технології у сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Львів, 21–22 жовтня 2015 р.). Київ – Львів, 2015. Ч. 2. С. 77–85.

36. Радкевич О. П. Авторство та співавторство педагогічних працівників ПТНЗ на навчально-методичну продукцію. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали всеукраїнської звітної наук.-практ. конф. (м. Київ, 7, 19 квітня 2016 р.). Київ: ПТО НАПН України, 2016. Т. 2. С. 121–123.

37. Радкевич О. П. Міжнародні системи охорони авторських і суміжних прав як засіб підвищення професійної компетентності педагогічних працівників. *Методичні засади підвищення кваліфікації педагогічних працівників системи професійної освіти*: збірник матеріалів всеукраїнської інтернет-конф. Хмельницький: НМЦ ПТО ПК; ФОП Мельник А. А., 2016. С. 148–153.

38. Радкевич О. П. Система освіти і професійної підготовки Нідерландів. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства*: матеріали I міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 01 грудня 2016 р.). Павлоград: ІМА прес, 2016. С. 39–41.

39. Радкевич О. П. Особливості фінансування професійної освіти в країнах Європейського Союзу. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: збірник матеріалів XI всеукраїнської наук.-практ. конф. (звітної),

присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 березня – 13 квітня 2017 р.). Київ: ІІТО НАПН України, 2017. С. 68–71.

40. Радкевич О. П. Професійний розвиток викладачів і тренерів закладів професійної освіти в країнах Європейського Союзу. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*: тези доп. ІХ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 9–10 листоп. 2017 р.). Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 197–199.

41. Радкевич О. П. Фінансування професійної освіти і навчання в Швеції. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти*: матеріали І міжнародної наук.-практ. конф. (м. Глухів, 22–23 травня 2018 р.). Глухів: ГНПУ імені Олександра Довженка, 2018. С. 95–97.

42. Радкевич О. П. Нормативно-правове забезпечення реалізації програм учнівства в країнах Європейського Союзу. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: збірник матеріалів ХІІ звітної всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.). Київ: ІІТО НАПН України, 2018. С. 159–161.

43. Радкевич О. П. Управління проєктною діяльністю закладів професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням програмного забезпечення. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*: тези доп. Х міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 7–8 листоп. 2019 р.). Хмельницький: ХНУ, 2019. С. 176–177.

44. Радкевич О. П. Імітаційно-ігрова діяльність у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: збірник матеріалів ХІV звітної всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Київ, 7 травня 2020 р.). Київ: ІІТО НАПН України, 2020. С. 408–411.

45. Радкевич О. П. Технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти*: матеріали ІІ міжнародної наук.-практ. конф. (м. Глухів, 14 травня 2020 р.). Глухів: ГНПУ імені Олександра Довженка, 2020. С. 214–218.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

46. 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.

47. Радкевич О. П. Правова компетентність педагогічних працівників професійних навчальних закладів із охорони та захисту електронних навчально-методичних матеріалів. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи*. 2015. Вип. 6. С. 184–195.

48. Радкевич О. П. Кримінально-правова відповідальність за порушення авторського і суміжних прав педагогічних працівників професійних навчальних закладів. *Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр.* Павлоград: ІМА-прес, 2015. Вип. 6. С. 109–117.

49. Радкевич О. П. Розвиток правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів: метод. рек. Павлоград: ІМА-прес, 2015. 120 с.

50. Радкевич О. П. Тезаурус професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу / Л. П. Пуховська, С. О. Леу, М. М. Шимановський. Київ: ІПТО НАПН України, 2016. 58 с.

51. Радкевич О. П. Професійно-технічна освіта: інформаційно-аналітичні матеріали за результатами констатувального етапу досліджень / О. В. Бородієнко, В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, С. О. Леу. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. С. 71–99.

52. Радкевич О. П. Професійна (професійно-технічна) та фахова передвища освіта: інформаційно-аналітичні матеріали / О. В. Бородієнко, В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, Н. В. Базелюк, С. О. Леу. Житомир: Полісся, 2019. С. 9–32.

53. Radkevych O. From sustainable development goals to quality assurance in vocational education and training. *Освіта для миру = Edukacja dla pokoju* / Valentyna Radkevych: зб. наук. пр.: у 2 т. Київ: ТОВ «Юрка Любченка», 2019. Т. 2. С. 517–531.

54. Radkevych O. Experience of human capital development in ukrainian communication companies: scientific and pedagogical approaches. / Y. A. Malykhina, O. V. Borodiyenko, V. O. Radkevych. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol. 1. № 32. С. 494–506 doi: URL: https://apps.webofknowledge.com/InboundService.do?product=WOS&Func=Frame&DestFail=http%3A%2F%2Fwww.webofknowledge.com&SrcApp=RRC&locale=ru_RU&SrcAuth=RRC&SID=D5OjZsBG4sDQ4aY3inb&customersID=RRC&mode=FullRecord&IsProductCode=Yes&Init=Yes&action=retrieve&UT=WOS%3A000526324400049 (Scopus). doi.org/10.18371/fcaptp.v1i32.200663

55. Radkevych O. Determination of the strength of the flat wagon fitting stops by elastic viscous interaction with fittings of the tank containerhttps / O. Fomin, A. Lovska, L. Bazy, and I. Skliarenko *IOP Conference Series: materials Science and Engineering*. 2019. Ч. 1. С. 97–99. URL: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57203656041> (Scopus). doi.org/10.1088/1757-899X/708/1/012008

56. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників: метод. рек. Житомир: Полісся, 2020. 144 с.

ЗМІСТ

ВСТУП	25
РОЗДІЛ 1	
РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ	42
1.1 Історико-педагогічний аналіз становлення і розвитку правовідносин у системі професійної освіти України	42
1.2 Проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в науковій літературі	62
1.3 Особливості розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в сучасній вітчизняній практиці	94
1.4 Зарубіжний досвід професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти і навчання	107
Висновки до розділу 1	127
Список використаних джерел у першому розділі	Ош
ибка! Закладка не определена.	
РОЗДІЛ 2	
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	130
2.1. Організація і методика дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти	130
2.2 Концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти	141
2.3 Загальнонаукові засади розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти	152
2.4 Основні методологічні підходи до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти	177
Висновки до розділу 2	220

Список використаних джерел у другому розділі
Ош

ибка! Закладка не определена.

РОЗДІЛ 3

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ 224

3.1 Принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 224

3.2 Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 235

3.3 Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 257

3.4 Критерії, показники та рівні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 271

Висновки до розділу 3 287

Список використаних джерел у третьому розділі
Ош

ибка! Закладка не определена.

РОЗДІЛ 4

СИСТЕМА РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ 290

4.1 Обґрунтування цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 290

4.2 Зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 303

4.3 Технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період 320

4.4 Організаційно-методичні аспекти правової самоосвіти педагогічних працівників закладів професійної освіти 339

Висновки до розділу 4 351

Список використаних джерел у четвертому розділі
Ош

ибка! Закладка не определена.

РОЗДІЛ 5

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ 355

5.1 Результати констатувального етапу експерименту та їх аналіз 355

5.2 Аналіз результатів формувального експерименту 373

5.3 Прогностичні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 391

Висновки до розділу 5 403

Література до п'ятого розділу

Ош**ибка! Закладка не определена.**

ВИСНОВКИ 406

ДОДАТКИ

Ош**ибка! Закладка не определена.**

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасне суспільство дедалі більше усвідомлює значущість правової освіченості громадян, розуміння ними важливості цінностей права та дотримання його норм у професійній діяльності. З огляду на це перед національною освітою, зокрема професійною (професійно-технічною) (далі – професійною), постає актуальне завдання не тільки підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників, але й формування високоморальних особистостей зі сформованою правосвідомістю та правовою компетентністю. У зв'язку із цим зростають вимоги до рівня правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, здатних у належному правовому полі здійснювати компетентісно орієнтовану підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, виховувати в них суспільну відповідальність, правову принциповість, самодисципліну тощо. Відповідно, актуалізується необхідність унесення суттєвих змін в усталену практику професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти в курсовий та міжкурсний періоди, надання цьому процесу системного характеру, спрямованості на результативність трансформування правових знань педагогів у правомірну (законослухняну) поведінку вихованців – здобувачів професійної освіти.

Концептуальні положення щодо продуктивного розвитку професійної освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників у контексті сучасних викликів відображено в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013), законах України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (2019), «Про освіту» (2017), «Про фахову передвищу освіту» (2019), Національній рамці кваліфікацій (2020), 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), Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (2015), Стратегії розвитку професійної освіти і навчання ЮНЕСКО НАН 2016 – 2021 рр. (2015) (UNESCO TVET Strategy 2016–2021); матеріалах Брюггського комюніке «Про зміцнення

європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на 2011 – 2020 pp.» (2010) (The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020), стратегії «Європа – 2020: стратегія для розумного, сталого, всеосяжного зростання» (Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth) тощо.

Водночас досягнення необхідної якості професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників і, відповідно, професійно-правової підготовленості випускників закладів професійної освіти поки що гальмується через недостатню розробленість теоретичних і методичних основ системного розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання. Наявна практика професійно-правового розвитку педагогічних працівників задовольняє потреби особистості в загальноправових знаннях, проте здебільшого не є орієнтованою на забезпечення професійно-правовими знаннями, вміннями використовувати їх в умовах освітнього процесу, не враховує можливості системного розвитку правової культури педагогів у цілому. Отже, актуальною є проблема, на вирішення якої спрямовано дисертаційне дослідження: якими мають бути методологічні підходи, педагогічні умови, зміст, методи, форми, засоби, технології розвитку правових знань, умінь, навичок, соціальної правосвідомості педагогічних працівників, щоб синтезовано вони утворювали дієву систему, запровадження якої в практику діяльності закладів професійної освіти забезпечувало позитивну динаміку безперервного розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання, інших суб'єктів освітнього процесу.

Теоретико-методологічним базисом вирішення проблеми цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників стали праці вітчизняних та зарубіжних учених, де розкрито філософсько-педагогічні аспекти професійної підготовки фахівців (В. Андрущенко, С. Гончаренко, М. Згуровський, І. Зязюн, О. Коваленко, В. Кремень, Н. Кузьміна, В. Курило, М. Лазарєв, В. Луговий, П. Лузан, Н. Ничкало, В. Радкевич, С. Сисоєва та ін.), положення компетентнісного підходу в професійній освіті (А. Грітченко, А. Гуржій, В. Беспалько, І. Бабина, В. Бадер, Л. Базиль, Н. Бібик, Л. Бірюк, І. Гудзик, Н. Дворнікова, Е. Зеєр, І. Зимня,

А. Каленський, Н. Кузьміна, В. Курок, А. Кузьмінський, Є. Лодатко, Г. Луценко, А. Маркова, Л. Мітіна, О. Овчарук, В. Манько, Л. Пуховська, В. Орлов, В. Ягупов та ін.), 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, О. Дьоміна, В. Живцов, І. Зеленко, В. Ільїна, Я. Кічук, Д. Коваленко, А. Кунжиєв, 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 галузі, визначення засад законодавства в галузі освіти (В. Боняк, К. Богомаз, Р. Валєєв, Т. Владикіна, Г. Дорохова, К. Романенко, В. Сирих, В. Шкатулла та ін.). Водночас поза увагою дослідників залишилася проблема цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Прогнозується, що отримані в дисертації наукові результати сприятимуть розв'язанню суперечностей між:

- об'єктивною потребою суспільства у висококваліфікованих та конкурентоздатних педагогічних працівниках закладів професійної освіти з високим рівнем правових знань, умінь, навичок, соціальної правосвідомості та недостатнім рівнем їх підготовленості до професійно-педагогічної діяльності з урахуванням правового складника й неспроможністю усталеної методології підвищення кваліфікації забезпечити таку потребу;

- вимогами, що висуваються Національною рамкою кваліфікацій, законами України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту» до правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання, та недостатнім обґрунтуванням теоретичних і методичних основ розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти;

- необхідністю продуктивного розвитку здатностей до трансформування правових знань педагогів закладів професійної освіти у правомірну поведінку вихованців – здобувачів професійної освіти та недостатньою розробленістю системи розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання, яка б

цьому сприяла;

– потребою в організації цілеспрямованого розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти та обмеженістю наявного науково-методичного забезпечення цього процесу в міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Визначені суперечності, соціальна значущість системного професійно-правового розвитку викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти в міжкурсовий період підвищення кваліфікації, недостатнє науково-методологічне обґрунтування проблеми цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в педагогічній теорії і практиці зумовили вибір теми дослідження **«Теоретичні і методичні основи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України з тем: «Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів» (номер державної реєстрації 0113U000155), «Розвиток систем професійної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу» (номер державної реєстрації 0116U004714), «Новітні підходи до професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації» (номер державної реєстрації 0120U100520).

Тема дисертації затверджена вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 11 від 9 листопада 2015 р.) та узгоджена в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 8 від 15 грудня 2015 р.).

Мета дослідження полягає в науковому обґрунтуванні, розробленні та експериментальній перевірці системи цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти для підвищення ефективності їхньої професійно-педагогічної діяльності.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналіз стану розробленості досліджуваної проблеми в українській та зарубіжній науковій літературі й освітній практиці; уточнити суть поняття «правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти» та структуру феномену.
2. Теоретично обґрунтувати та розробити авторську наукову концепцію розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
3. Обґрунтувати основні методологічні підходи й принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
4. Науково обґрунтувати систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
5. Визначити й обґрунтувати педагогічні умови та спроектувати модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
6. Обґрунтувати цілі, розробити методику поетапного проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
7. Визначити й обґрунтувати форми, методи, технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
8. Експериментально перевірити результативність запропонованої системи та науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
9. Здійснити прогностичне обґрунтування перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.
10. Укласти та впровадити методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Об'єкт дослідження – професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Предмет дослідження – система розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Концепція дослідження. Провідна ідея дослідження полягає в обґрунтуванні

та розробленні системи розвитку правової культури педагогічних працівників, що поєднує навчальну, виховну та розвивальну функції й використовує можливості правової самоосвіти, технологій опанування професійно-правових знань в інститутах підвищення кваліфікації, інших ліцензованих установах та власне форм методичної роботи закладів професійної освіти в якісному інноваційному розвитку соціально-правового складника професійної культури педагога. При цьому безперервний професійно-правовий розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти має бути орієнтованим на специфіку їхньої професійно-педагогічної діяльності, зумовлену необхідністю організовувати освітні правовідносини й вступати в них, виконувати функцію нормотворення щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітніх і професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, освітніх програм, навчальних планів тощо), оперувати правовими знаннями, забезпечувати особистий правовий захист та здійснювати правовий супровід підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах компетентісно орієнтованої професійної освіти.

На основі зіставлення підходів учених, власного дефінітивного пошуку правову культуру педагогічного працівника закладу професійної освіти визначено 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. Концепція спрямовує науковий пошук на досягнення мети і завдань системного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в єдності чотирьох взаємопов'язаних концептів: *методологічного, теоретичного, технологічного та практичного.*

Методологічний концепт визначає домінантні напрями системного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти за такими векторами: у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; у системі методичної роботи закладів професійної освіти; у системі методичної роботи

наукових (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; у правовій самоосвіті педагогічних працівників (зокрема інтернет-самоосвіта); у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; під час участі педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування.

Процес цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників має здійснюватися на засадах системного, культурологічного, особистісно орієнтованого, аксіологічного, синергетичного, середовищного, андрагогічного, компетентнісного, діяльнісного, інформаційного, інтеграційного, технологічного та інших методологічних підходів. Єдність цих наукових підходів визначає методологію дослідження, згідно з якою в основу розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти закладено інтегративний підхід, сутність якого полягає в раціональному поєднанні можливостей безперервного оволодіння професійно-правовими знаннями і вміннями.

Теоретичний концепт наукового обґрунтування і розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників ґрунтується на філософських позиціях теорії пізнання, загальнонаукових положеннях системного підходу, педагогічних законах (соціальної зумовленості цілей, змісту, форм і методів опанування знань; взаємозв'язку творчої самореалізації тих, хто навчається, та освітнього середовища; взаємозв'язку навчання, виховання і розвитку особистості; зумовленості результатів навчання характером освітньої діяльності; цілісності та єдності освітнього процесу), законах професійної педагогіки, закономірностях, принципах безперервного розвитку правової культури (системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, транслювання професійно-правового досвіду), що дають змогу врахувати істотні зв'язки між складниками освітнього процесу, обґрунтувати та змодельовати систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Технологічний концепт передбачає розроблення та впровадження в процес розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

цілеспрямованої системи, яка структурно (цілі, зміст, форми, методи, засоби, технології формального навчання та самоосвіти) і функціонально забезпечує поетапну реалізацію цілей професійно-правового розвитку викладачів, майстрів виробничого навчання засобами інноваційних технологій розвитку (тренінгова, кейс-технологія, проєктного навчання, портфоліо; інформаційно-комунікаційні технології: веб-квести, технологія майндмепінгу, Learning Apps; технології імітаційно-ігрового навчання, дистанційного навчання тощо) в комплексі продуктивних організаційно-педагогічних форм індивідуальної й групової правової освіти (творчі лабораторії, школи педагогічної майстерності, методичні об'єднання, проблемні лекції, семінари-дискусії, семінари-практикуми, інструктивно-методичні наради, науково-практичні конференції, вебінари, спецкурси, факультативи, студії, тренінги, форми інтернет-самоосвіти тощо).

Практичний концепт передбачає впровадження системи розвитку правової культури педагогічних працівників, що дасть змогу підвищити рівень правової компетентності здобувачів професійної освіти, та інструментарію, що вможливить експериментальну перевірку означеної системи.

Методи дослідження. На різних етапах наукового дослідження для вирішення поставлених завдань використано комплекс методів, зокрема:

– *теоретичних*: порівняльний аналіз наукових джерел із філософії, педагогіки, психології, соціології, культурології, нормативних, законодавчих актів – для ознайомлення з вітчизняними і зарубіжними результатами наукових досліджень проблеми професійно-правового розвитку педагогічних працівників, визначення суті, змісту і структури правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання, з'ясування стану розробленості проблеми; синтез – для обґрунтування методологічних засад дослідження, розроблення критеріїв, показників та рівнів розвитку феномену; моделювання – для проєктування концептуальної та структурної моделей системи розвитку правової культури педагогічних працівників; систематизація та узагальнення – для формулювання висновків і рекомендацій, педагогічного прогнозування;

– *емпіричних*: спостереження, метод експертного оцінювання, тестування,

анкетування, інтерв'ю, бесіди – для виявлення напрямів і умов розвитку правової культури педагогічних працівників, визначення характерних ознак рівнів її розвиненості, коефіцієнтів значущості показників розвитку досліджуваного феномену, вивчення професійно-правових функцій викладачів, майстрів виробничого навчання; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний) – для вивчення процесу розвитку правової культури педагогічних працівників, конкретизації методики її цілеспрямованого розвитку та перевірки результативності розробленої системи;

– *математичної статистики*: методи комп'ютерного опрацювання експериментальних даних (програма «Статистика в педагогіці» для оброблення результатів дослідження, порівняння розподілів експериментальних і контрольних груп за рівнями розвитку правової культури педагогічних працівників).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

– науково обґрунтовано концепцію системного розвитку правової культури педагогічних працівників, в основу якої покладено положення про те, що безперервний професійно-правовий розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти має бути орієнтованим на специфіку їхньої професійної діяльності, зумовлену необхідністю організовувати освітні правовідносини й вступати в них, виконувати функцію нормотворення щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітніх і професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, освітніх програм робітничих професій, навчальних планів та ін.), оперувати правовими знаннями щодо освітньої галузі, забезпечувати особистий правовий захист та здійснювати правовий супровід майбутніх кваліфікованих робітників в умовах компетентнісно орієнтованої професійної освіти;

– розроблено й обґрунтовано систему розвитку правової культури педагогічних працівників, яка функціонально забезпечує цілеспрямоване керування процесом оволодіння викладачами, майстрами виробничого навчання новітніми правовими знаннями і вміннями, високим рівнем правового професіоналізму, узгоджує педагогічні можливості концептуально визначених напрямів за такими векторами: у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників; у системі

методичної роботи закладів професійної освіти; у системі методичної роботи наукових (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; у правовій самоосвіті педагогічних працівників (зокрема інтернет-самоосвіта); у процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; під час участі педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування;

– спроектовано модель системи, що унаочнює процес поетапного розвитку правової культури педагогічних працівників і складається з чотирьох взаємопов'язаних блоків: методологічно-цільового (мета; завдання; методологічні підходи та принципи); суб'єктного (педагогічні працівники, учні, батьки, роботодавці, інші стейкхолдери); змістово-технологічного (технології, зміст, методи, форми організації навчання, етапи); діагностувально-результативного (рівні розвитку правової культури – низький, середній, достатній, високий, критерії й показники їх діагностування) та педагогічних умов;

– визначено й обґрунтовано педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників як обставини, що обумовлюють цілеспрямований розвиток правових знань і вмінь, правосвідомості та правових цінностей викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти, правомірну (законослухняну) поведінку суб'єктів освітнього процесу, зокрема: підвищення позитивної мотивації до професійно-правового саморозвитку і самовдосконалення; опанування змісту авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», впровадження інноваційних 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;

– визначено перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: на загальнодержавному рівні (ініціювання розроблення професійних стандартів для посад педагогічних працівників закладів професійної освіти з урахуванням правового складника їхньої професійно-педагогічної діяльності); на інституційному (запровадження в систему підвищення кваліфікації розроблених автором та 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», «Захист інформації та інтелектуальна власність»); на рівні закладів професійної освіти (розвиток здатності створювати безпечне освітнє середовище, комфортні та безпечні умови навчання і праці); на рівні педагогічних працівників (правова самоосвіта, оволодіння сучасними юридичними знаннями в межах професійно-педагогічної діяльності);

удосконалено:

– суть поняття «правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти», під яким розуміємо інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребою постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності, що виявляється у свідомій правомірній (законослухняній) поведінці особи та її здатності кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки в учнівській молоді;

– структуру феномену правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що охоплює п'ять взаємозалежних і взаємозумовлених компонентів, зокрема: ціннісно-мотиваційного (ціннісні орієнтації на дотримання норм права, потреби і мотиви правомірної (законослухняної) поведінки); інноваційно-когнітивного (система сучасних професійно-правових знань); поведінково-діяльнісного (демонстрування правомірної (законослухняної) поведінки, дотримання правових норм, захист законних прав та інтересів, зокрема, вихованців, уміння правового виховання молоді); емоційно-вольового (вольові якості, наполегливість, бажання творчо вирішити професійно-правову проблему, енергійність, активність, порядність, організованість, позитивний емоційний настрій та ін.); особистісно-рефлексивного (здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки інших);

– методика поетапного проєктування змісту розвитку правової культури, що здійснюється на основі системно-цільового передпроектного аналізу

професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників, урахуває контекст виконання викладачами, майстрами виробничого навчання професійно-правових функцій, та відповідних освітніх завдань, структуру яких визначають проблеми адміністративного, цивільного, трудового, освітнього, сімейного та ін. права;

подальшого розвитку набули:

– діагностичній інструментарій оцінювання рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників; розвиток полягає в застосуванні інтегрального експертного оцінювання, що враховує вагомість показників за відповідними критеріями, зокрема: ціннісно-мотиваційним (передбачає визначення потреби респондентів у постійному поповненні правових знань, їх інтересу до нових нормативно-освітніх документів, переконаності викладачів, майстрів виробничого навчання в необхідності дотримання правових норм); інноваційно-когнітивним (відображає правову освіченість особи, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти); поведінково-діяльнісним (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-вольовим (визначає здатності респондента виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-педагогічних та соціально-правових проблем, емоційної стійкості педагогічних працівників); особистісно-рефлексивним (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);

– дидактичні засади організації правової самоосвіти педагогічних працівників; розвиток полягає в розробленні технології правового самовдосконалення, що структурує чотири етапи: самоусвідомлення педагогічними працівниками важливості правової самоосвіти, правового самовиховання, постановка мети правового самовдосконалення; розроблення програми правового

самовдосконалення та планування заходів щодо її реалізації; безпосередня практична діяльність із реалізації поставлених завдань правового самовдосконалення; самоконтроль та самокоригування результатів професійно-правового самовдосконалення.

Практичне значення результатів дослідження визначається впровадженням в освітню практику закладів професійної освіти науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників, що охоплює: програму авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти»; змістовий модуль навчального плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників «Захист інформації та інтелектуальна власність»; комплекс тестів на знання законодавства України; комплекс ситуативних задач з урахуванням правового складника професійно-педагогічної діяльності; тезаурус із конституційного, освітнього, цивільного, господарського та трудового законодавства України; методичні рекомендації «Розвиток правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів», «Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти»; веб-сайт «Правова самоосвіта» (www.legal-self-education.ivet.edu.ua), методичні розробки технологій та інтерактивних методик розвитку правової культури, що використовувалися у процесі тривалого педагогічного експерименту, а згодом увійшли до видань для педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів освіти, а саме: «Українське цивільне право», «Законодавче забезпечення розвитку систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу», «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід», «Системи оцінювання якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу».

Науково-методичні матеріали дисертації впроваджено в навчально-методичну роботу закладів професійної освіти, навчальних (науково-методичних) центрів професійно-технічної освіти. Запропоновані теоретичні й методичні напрацювання можна адаптувати для використання в системі вищої освіти, післядипломної педагогічної освіти та в правовій самоосвіті педагогів.

Основні наукові положення та методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти *впроваджено* в освітній процес: ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» (довідка № 147 від 23.07.2020 р.); ДНЗ «Дніпрорудненський професійний ліцей» (довідка № 384 від 12.05.2020 р.); ДНЗ «Уманський професійний аграрний ліцей» (довідка № 196 від 05.11.2019 р.); ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти» (довідка № 502 від 04.09.2020 р.); Навчально-наукового центру професійно-технічної освіти НАПН України (довідка № 249 від 26.12.2019 р.); Державного навчального закладу «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг» (довідка № 598 від 25.06.2020 р.); ДНЗ «Запорізьке вище професійне училище моди і стилю» (довідка № 58 від 05.06.2020 р.); ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» (довідка № 317 від 04.09.2020 р.); Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області (довідка № 12 від 31.08.2020 р.); Бурштинського торговельно-економічного коледжу Київського національного торговельно-економічного університету (довідка № 135 від 05.03.2019 р.); Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (довідка № 01-09/146 від 12.08.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. У колективній монографії [2] автором розроблено підрозділ третього розділу «Професійна освіта і навчання в країнах Західної Європи» та четвертий розділ «Організаційно-правове забезпечення професійної освіти і навчання в країнах ЄС: механізм фінансування». У колективній монографії [3] автору належить розроблення підрозділу третього розділу «Розвиток систем забезпечення якості професійної освіти і навчання в країнах Західної Європи». У навчальному посібнику [4] дисертантом розроблено три підрозділи: «Право фізичної особи на персональну інформацію», «Поняття та види персональної інформації», «Охорона і захист персональної інформації в мережі Інтернет». У практичному посібнику [5] підготовлено сім підрозділів розділу «Правове регулювання та законодавче забезпечення відносин у сфері професійної освіти і

навчання в країнах Європейського Союзу»: «Політика Європейського Союзу щодо забезпечення розвитку професійної освіти і навчання», «Понятійно-категоріальний апарат законодавства про професійну освіту і навчання в країнах Європейського Союзу», «Педагогічний персонал для сфери професійної освіти і навчання: порядок підготовки, атестації, сертифікації», «Правове регулювання неформальної та інформальної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу», «Регулювання фінансово-економічних відносин у сфері професійної освіти в країнах Європейського Союзу», «Нормативно-правове забезпечення навчання персоналу підприємств», «Нормативно-правове забезпечення визнання професійних кваліфікацій у країнах Європейського Союзу». У статтях дисертантом особисто обґрунтовано: [16] – механізми та інструменти реалізації європейської політики у сфері професійної освіти і навчання; [20] – модель мережевої взаємодії в розвитку системи професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу (ЄС), а саме її інформаційно-ресурсний компонент (спеціалізовані, регіональні та галузеві мережі); [31] – сучасні підходи до вдосконалення системи підготовки педагогічних працівників для професійної (професійно-технічної) освіти, запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійної діяльності та професійного розвитку педагогічних працівників. У тезаурусі [50] особистим внеском дисертанта є підготовка статей українською та англійською мовами для розкриття десяти дефініцій з професійної освіти і навчання в країнах ЄС. В інформаційно-аналітичних матеріалах [51], [52] автором визначено сучасні тенденції законодавчого забезпечення розвитку професійної освіти і навчання в країнах ЄС та принципи європейської політики забезпечення якості у сфері професійної освіти і навчання. У статтях автором особисто обґрунтовано: [53] – зміст розвитку професійної компетентності фахівців на основі використання технологій змішаного навчання та технологій моделювання освітньої діяльності з метою підвищення результативності використання набутих навичок у професійному контексті; [54] – економіко-правові засади адаптації фахівців на ринку праці; [55] – правові чинники підвищення ефективності комбінованих перевезень. Ідеї співавторів у дисертації не використано.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та

результати дослідження доповідалися й обговорювалися на науково-практичних конференціях і семінарах різного рівня:

– *міжнародних*: «Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: проблеми, перспективи, пошуки» (Україна, м. Вінниця, 2015); «Методи і дидактика дистанційного навчання» (Україна, м. Київ, 2015); «Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів» (Україна, м. Київ – м. Хмельницький, 2016); «Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2017: освітні трансформації у контексті європейської інтеграції і глобалізації» (Україна, м. Київ, 2017); «Improving teacher education for applied learning in the field of vocational education» (Іспанія, м. Валенсія, 2017); «Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства» (Україна, м. Київ, 2016, 2018); «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Україна, м. Хмельницький, 2017, 2019); «Освіта для миру» (Україна, м. Київ, Переяслав-Хмельницький, 2019); «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» (Україна, м. Київ – м. Вінниця, 2018); «Формування професійної компетентності сучасного фахівця в умовах євроінтеграції» (Болгарія, м. Добрич, 2018); «Інноваційні підходи до розвитку компетентнісних якостей фахівців в умовах професійного становлення» (Україна, м. Ізмаїл, 2019); «Нові механізми управління на основі партнерства та стандартизації підготовки викладачів професійної освіти в Україні» (Німеччина, м. Констанц, 2019); «Нові навички для нових справ: можливості і виклики для навчання впродовж життя в умовах розвитку цифрової економіки» (Білорусь, м. Мінськ, 2019); «Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти» (Україна, м. Глухів, 2018, 2020);

– *всеукраїнських*: «Психолого-педагогічне забезпечення підготовки робітничих кадрів» (Україна, м. Львів, 2015); «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання» (Україна, м. Київ, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020); «Методичні засади підвищення кваліфікації педагогічних працівників системи професійної освіти» (Україна, м. Хмельницький, 2016); «Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності» (Україна, м. Кривий Ріг, 2018);

«Кар’єрна компетентність майбутніх кваліфікованих робітників у постіндустріальному суспільстві: проблеми та перспективи розвитку» (Україна, м. Хмельницький, 2018); «Інновації в науково-педагогічній діяльності» (Україна, м. Ізмаїл, 2018, 2019); «Наукова молодь – 2019» (Україна, м. Київ, 2019); «Прикладні аспекти розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання» (Україна, м. Бурштин, 2019); «Академічна доброчесність та особливості роботи антиплагіатних програм: реалії сьогодення» (Україна, м. Київ, 2020).

Дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук «Цивільно-правова охорона і захист персональної інформації в мережі Інтернет» (12.00.03 – цивільне право та цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право) було захищено у 2014 році в Національній академії внутрішніх справ України, її матеріали в тексті докторської дисертації не використовувалися.

Публікації. Основні наукові результати дослідження відображено в 56 наукових, науково-методичних працях (43 одноосібних), з них: 3 монографії (2 – у співавторстві), 1 колективний навчальний посібник, 1 колективний практичний посібник, 1 колективний тезаурус, 2 колективних збірника інформаційно-аналітичних матеріалів, 28 статей у наукових виданнях (з них 26 – у фахових виданнях України з педагогічних наук, 21 з яких унесено до наукометричних баз; 5 у періодичних наукових виданнях інших держав, 1 з яких індексується у наукометричній базі Scopus), 20 публікацій у збірниках наукових праць та матеріалів науково-практичних конференцій (з них 2 – у Scopus), 2 методичних рекомендацій.

Структура й обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, п’яти розділів, висновків до розділів, літератури до розділів, загальних висновків, додатків. Загальний обсяг дисертації – 643 сторінок, з них 411 – основного тексту, 26 додатків на 141 сторінці. Список використаних джерел містить 940 найменувань, 45 з них – англійською мовою. Робота містить 37 рисунків і 24 таблиці.

РОЗДІЛ 1

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ

1.1 Історико-педагогічний аналіз становлення і розвитку правовідносин у системі професійної освіти України

Україна як демократична держава сповідує фундаментальні цінності, що невіддільно пов'язані із захистом людських прав. Серед таких прав чи не найголовнішим є гарантування права на освіту. Підвищення значення освіти на тлі нових векторів розвитку міжнародної спільноти посилює необхідність досліджень права на освіту як у міжнародній площині, так і в національній.

Проблема розвитку та ефективного функціонування правовідносин у галузі освіти є надзвичайно актуальною для суспільства. Адже освіта – це визначальна передумова гармонійного розвитку будь-якого суспільства, а освітня галузь – пріоритетна складова гуманітарної сфери, що відповідає за виховання, навчання та в цілому за зростання людини як громадянина.

Освіта, по-перше, є загальним показником культури нації, а по-друге – елементом удосконалення функціонування держави та органів влади. На сьогодні освітня галузь права в нашій державі сформована, вона є цілком самостійною й утворює власну ієрархічну систему зв'язків. Прийнято ряд визначальних нормативно-правових актів різного рівня, покликаних забезпечити належне регулювання і, як наслідок, повноцінну роботу освітньої галузі. Водночас не викликає сумніву твердження про те, що перед науковим світом постає ще багато завдань щодо нормотворення та створення чіткого регулювального механізму освіти, який усунув би розпорошення й невідповідності, властиві нині деяким правовим нормам.

Перш ніж безпосередньо розпочати здійснення історико-педагогічного аналізу особливостей становлення і розвитку освітніх правовідносин та визначення їх роль у професійно-правовій підготовці робітничих кадрів, доцільно розглянути суть таких

понять: «право», «правовідносини», «культура права» та «освітні правовідносини». Розглянемо, які визначення дають їм науковці. Розпочнемо з поняття «право».

У сучасному науковому світі поняття «право» вчені трактують по-різному. Одні визначають пріоритетною волю людини та суспільства, інші вказують на обов'язковий державний примус. Є твердження про визначені норми поведінки та взаємозалежність права і суспільних відносин, а також засади рівності, справедливості та свободи. Щоб розкрити поняття «право», доцільно окреслити історичні обставини, за яких воно виникнуло і набуло розвитку.

Ми погоджуємося з думкою видатного вченого В. Орленка, який вважає: «У різні історичні епохи поняття, зміст та обсяг прав і свобод людини змінювалися і були неоднаковими. Вони формувалися в процесі людської діяльності, яка визначалася різноманітністю вчинків, потреб, форм відносин, неминучістю зіткнень і протиборств інтересів. Саме тому права людини спочатку мали морально-етичне, духовно-культурне та релігійне наповнення» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 90].

Положення про цінність і недоторканість людського життя, про рівність людей перед вищими силами знайшли своє відображення у стародавніх міфах і віруваннях [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 17–22]. Пізніше, в античні часи, ці положення набули значного поширення в Стародавній Греції та Стародавньому Римі.

У давні часи пізнання навколишнього світу здійснювалося в рамках однієї науки – філософії. Вона досліджувала питання державного та правового життя суспільства у контексті притаманного їй наукового світосприймання. Важливо підкреслити, що зародження державних та пов'язаних з ними правових ідей здійснювалося на підґрунті релігійної міфології. Суспільні погляди мали умовно-правовий характер, на той час вони ще не набули форми спеціальних знань про місце та роль людини в довіклі.

Доречно згадати деякі положення «Книги мертвих» – збірки релігійних текстів та гімнів. Ця книга, як вважає Я. Кузьменко, є пам'яткою політико-правової думки Стародавнього Єгипту XVIII династії (1550–1292 до н. е.) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 16]. У ті часи кожен мав усвідомлювати, що за позбавлення життя іншого його чекає кара в загробному житті. У першій виправдовувальній промові сказано: «Я не

чинив зла людям, я не піднімав руку на слабкого..., я не вбивав, я не наказував вбивати, я нікому не чинив страждань» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 201].

Поступово процес пізнання законів життя почав набувати раціоналістичного характеру, що досить чітко проявилось у I тисячолітті до н. е. Міфічні уявлення про будову світу поступилися науковим знанням, набутих емпірично. Завдячувати за це варто видатним мислителям, ідеї та погляди яких мають значення і в умовах сьогодення.

Ідея правової державності як найбільш справедливого суспільного устрою вперше виникла в стародавніх греків і мала вигляд моделі людської спільноти, підпорядкованої єдиному і справедливому закону. Давньогрецький філософ Демокрит Абдерський (приблизно 460–370 рр. до н. е.) вважав, що добробут громадян залежить від якості державного управління. Він був переконаний, що пристойність вимагає підпорядкування закону, владі та розумовій перевазі, оскільки дуже важко бути під владою того, хто в розумово є нижчим.

Один із найвідоміших учнів Демокрита, засновник школи софістів, філософ Протагор сформулював принцип, на якому базувався софістський світогляд: «Міра всіх речей – людина». Цей принцип заклав підґрунтя для ідеї про те, що люди самотужки можуть і мають право встановлювати межі і зміст взаємин між собою [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Таким чином, Протагор відкинув виключну значущість божественного начала в людському житті. Уважаємо за доцільне навести слова послідовника Протагора, Алкідама Єлейського, який обґрунтовував природність свободи: «Божество створило всіх вільними, а природа нікого не створила рабом» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 321].

Видатний філософ Сократ (469–399 рр. до н. е.) був переконаний, що свобода – це прекрасне і величне надбання як для людини, так і для держави. Вона можлива лише за умови дотримання всіма розумних і справедливих законів. І кожній людині властива індивідуальна свобода й автономія особистості [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 41–42]. Ідеї Сократа про свободи і права людини набули подальшого розвитку завдяки його учню та послідовнику Платону (427–347 рр. до н. е.). Він створив проєкт ідеальної держави, в якій немає приватної власності та поділу людей на вільних та рабів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 12–13].

У Стародавньому Римі під впливом грецьких ідей почалося формування правового мислення. Марк Тулій Цицерон (106–43 рр. до н. е.) визначав право як зв'язок суспільства – народу, а не рабів. Він охарактеризував республіку як справедливе правління, що надійно захищає майнові права громадян. Ідею духовної свободи та рівності відстоювали Лукрецій Кар (99–55 рр. до н. е.), Анней Сенека (4–65 рр. н. е.), Епіктет (бл. 50–138 рр. н. е.), Марк Аврелій (121–180 рр. н. е.) та ін. **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 32]**. На основі викладеного зазначимо, що положення про права і свободи як природний стан людини зародилися в регіонах з високою духовною культурою та демократією – їх почали розвивати філософи стародавнього світу.

Саме вони дали поштовх європейській цивілізації, в якій конституційно-правові теорії прав і свобод набули становлення та розвитку лише в період XVII–XVIII ст. Свого часу суть права досліджували Г. Гегель, І. Кант, Г. Кельзен. Іммануїл Кант зазначав, що людство існує, не пристосовуючись до середовища, а вдосконалюючи його за допомогою розуму **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

На початку XVIII ст. зародилася система прав людини на території України. У Договорах і Постановленнях Прав і вольностей Війська Запорозького від 1710 р. (Конституція Пилипа Орлика) **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 24]** викладені такі положення: «... нехай збирачі податків та податкові чиновники збирають до державної скарбниці тільки те мито і тільки з тих товарів, які будуть виражені в майнових угодах, нічого зайвого від купців не вимагаючи і людям бідним здирства не чинячи. Так само й об'їждчики ярмаркові повинні збирати мито з тих, кому належить його платити, а не з убогих людей, які прибули на ярмарок, щоб щось продати або купити для власних потреб. Справ жодних, не тільки кримінальних, а й поточних не відкривати і звичного здирства людям та містам не чинити. А сприяти цьому буде Ясновельможний гетьман своєю мудрою турботою та владою, котрому належить усі негаразди Вітчизни нашої виправляти, а права та вольності військові непорушно зберігати й охороняти».

На цьому етапі нашого дослідження доречно проаналізувати тлумачення вченими поняття «право». Науковці дорадянського та радянського періодів (С. Алексєєв,

Н. Марченко, В. Нерсисянц, А. Заєць, А. Колодій, А. Олійник та ін.) приділяли цьому питанню чимало уваги.

На сьогодні можна констатувати, що кожен із дослідників давав власне визначення. У сучасній науці є велика кількість визначень цього поняття. Вони залежать від правової доктрини, покладеної в основу визначення, від багатоманітності походження права, його джерел, рис та ознак. Ми зупинимося на загальносоціальному розумінні терміна. Заслуговує на увагу визначення науковців О. Віхрова та І. Віхрової, які визначають право як певні можливості суб'єкта соціального життя, що об'єктивно зумовлені рівнем розвитку суспільства і мають бути однакові для всіх однойменних суб'єктів. При цьому науковці зауважують, що потрібно розрізняти позитивне право як систему норм, що містять права та обов'язки, закріплені офіційно на державному рівні, та природне право, джерелом якого є людська природа.

Таким чином, «право – це зумовлена природою людини і суспільства формально визначена нормативна система регулювання суспільних відносин, яка виражає міру свободи особи, рівності й справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів та забезпечується заходами легального державного впливу, в тому числі можливістю державного примусу» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Учений В. Бабаєв визначає право так: «Це система нормативних установок, що ґрунтуються на ідеях людської справедливості та свободи, виражена більшою мірою в законодавстві, що регулює суспільні відносини» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 196]**. Звідси можна зробити висновок, що право є регулятором людської поведінки, виходить із засад добра і справедливості, свободи особистості.

На наш погляд, доповненням визначення В. Бабаєва може бути поняття «право» вченого О. Мелехіна: «Це соціальна дисципліна, утворена сукупністю правил поведінки, котрі в рамках більш-менш організованого суспільства регулюють соціальні відносини, дотримання яких забезпечується, у разі необхідності, шляхом суспільного примусу» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 36]**.

Інше визначення права знаходимо в дослідника проблеми А. Полякова, який переконаний, що право є результатом суспільної життєдіяльності, при цьому воно створене згідно з природними соціальними законами, тому не може їм суперечити. Отже,

право має природне виникнення, при цьому поза суспільством, у природі, воно не існує – натомість існують закони природи. Проте, на відміну від права, яке може змінитися або бути порушеним, такі закони не змінюються. Учений наголошує, що право є специфічним порядком суспільних відносин. Учасники таких відносин мають соціальну свободу діяти певним чином, закріплену в обов'язках інших осіб. Міра такої свободи визначається соціально визначеними та обов'язковими для всіх правилами поведінки в суспільстві **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Доцільно навести доповнення дослідника проблеми М. Самбора, який на підставі аналізу визначення А. Полякова робить висновок, що «пропонується розуміти право як продукт життєдіяльності людської спільноти – суспільства, суть якого зводиться до свободи особистості, під якою розуміється простір для незабороненої поведінки, яка реалізується у формі використання суб'єктивних прав, виконання юридичних обов'язків... слід доповнити дотримання заборон, вихід за рамки є причиною та створює умови для застосування державного впливу» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 62]**.

М. Самбор наводить таке визначення поняття: «Право – це продукт людської діяльності в середовищі собі подібних (у суспільстві), метою якого є впорядкування відносин його членів у спосіб, що має забезпечити свободу існування та розвитку кожної особистості шляхом установаження нормативних приписів, котрі не допустять зловживання можливостями особи в реалізації її інтересів та пригнічення інтересів інших, а також знаходить підтримку та забезпечення зі сторони найбільшого інституту організації людей – держави **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 63]**».

Варто погодитися з думкою українського вченого О. Скакуна, який визначає право як систему норм (правил поведінки) і принципів, встановлених або визнаних державою як регуляторів суспільних відносин, що формально закріплюють міру свободи, рівності та справедливості відповідно до суспільних групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни і забезпечуються всіма заходами легального державного впливу аж до примусу **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 216]**.

Наразі розглянемо поняття «правовідносини». Як і у випадку з попереднім терміном, трактування поняття «правовідносини» неоднозначне, що свідчить про його

недостатнє теоретико-правове опрацювання. Учений О. Скакун визначає його як «врегульовані нормами права вольові суспільні відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між правомочними і зобов'язаними суб'єктами – носіями суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень й відповідальності – і забезпечуються державою» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 345]. Правовідносини є різновидом суспільних відносин; результатом свідомої діяльності людей; утіленням волі держави та учасників правовідносин; виникають, припиняються та змінюються на основі норм права; мають двосторонній характер; охороняються державою та забезпечуються заходами державного впливу [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Як слушно наголошує вчений М. Строгович, правовідносини є видом ідеологічних суспільних відносин, які, на відміну від матеріальних, виробничих відносин, утворюють базис суспільного життя [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 52]. Таку думку поділяє й Імре Сабо, визначаючи правовідносини особливою правовою формою, вираженням суспільних відносин. Він переконаний, що правовідносини необхідно розглядати, досліджуючи взаємозв'язок окремих елементів у потрібній схемі: суспільні відносини – норма права – правовідносини. При цьому вчений підкреслює, що правовідносини є ідеологічними суспільними відносинами, в яких завдяки наявності права (сукупності правових ознак) та в його межах виникають, виявляються, змінюються та припиняють своє існування інші суспільні відносини [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 37–310].

На думку М. Матузова, правовідносини потрібно поділяти на такі, що утворилися в результаті надання нової якості вже наявним суспільним відносинам за допомогою правової норми і, набувши юридичного характеру, стали правовими; правовідносини, що виникають як правові й у іншому вигляді не можуть бути. Учений виділяє такі ознаки правовідносин: вони виникають, змінюються та припиняються на підставі правових норм, що їх породжують; у суб'єктів правовідносин є взаємні суб'єктивні права та обов'язки, що утворюють двосторонній зв'язок між учасниками, що і є, власне, правовідносинами; будь-які правовідносини мають вольовий характер, оскільки в них відображаються воля держави та учасників; охороняються державою; їм

притаманна індивідуалізованість суб'єктів, суворая визначеність їх взаємної поведінки, персоніфікація прав та обов'язків тобто, конкретний зв'язок «когось» із «кимось» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 479].

Справедливо, на нашу думку, стверджує дослідник В. Андрійв: «Правове відношення визначається як суспільне відношення особливого роду, що виникає між конкретними особами, взаємна поведінка яких закріплена юридично і здійснення якого забезпечується силою державного примусу» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 7]. Отже, розглянувши поняття «право» та «правовідносини», вважаємо за доцільне перейти до висвітлення суті понять «освітнє право» та «освітні правовідносини».

Не підлягає сумніву те, що для українського суспільства гарантування права на освіту є надзвичайно значущим. Аби глибоко зрозуміти правову природу та суть права на освіту, надзвичайно важливо визначити його ознаки. Однак, незважаючи на теоретичну та практичну потребу вивчення окресленого питання, у вітчизняній науці йому не приділено належної уваги ні в кандидатських, ні в докторських роботах. За період незалежності України було видано лише кілька підручників та посібників (В. Астахов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Р. Валєєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.]). Тож є нагальна потреба подальшого наукового пошуку в руслі означеної проблеми.

Статтею 3 Закону України «Про освіту» визначено, що кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту передбачає право здобувати її впродовж усього життя, право на доступність освіти, право на безоплатну освіту у випадках і порядку, визначених Конституцією та законами України. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак. Право особи на освіту може реалізовуватися шляхом її здобуття на різних рівнях освіти, в різних формах і різних видах, у тому числі шляхом здобуття дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та освіти дорослих [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Видатний український учений С. Гончаренко в «Українському педагогічному словнику» наводить таке визначення поняття «право на освіту»: «Одне з основних

(конституційних) соціально-культурних прав громадян України. Закріплене й гарантоване Конституцією і Законом України «Про освіту». Право на освіту забезпечується можливістю навчання в школі рідною мовою, безплатністю всіх видів загальної освіти, широким розвитком середньої й вищої освіти, створенням умов для самоосвіти» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 267].

Заслужений юрист України Ю. Бошицький в «Малій енциклопедії конституційного права» наводить таку дефініцію цього поняття: «Позитивне право, яке забезпечується законодавчими, інституціональними і процедурними заходами публічної влади, спрямованими на реалізації публічної політики у сфері освіти. Важливою гарантією цього права є конституційний обов'язок держави забезпечити доступність і безплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток цих видів освіти і різних форм навчання. Обов'язковою визнана повна загальна середня освіта. Безплатне здобуття вищої освіти мають громадяни в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі. Право на освіту включає такі позитивні обов'язки держави: підтримка мережі дошкільних навчальних закладів, системи середніх шкіл, професійно-технічної та вищої освіти, системи підвищення кваліфікації, післядипломної освіти; гарантії рівних можливостей розвитку державних і приватних навчальних закладів; гарантії недопущення зниження рівня викладання в приватних навчальних закладах порівняно з державними; гарантії отримання безплатної середньої освіти в державних навчальних закладах; надання стипендій і пільг учням і студентам; гарантії рівного доступу та отримання безплатної освіти в державних вищих навчальних закладах на конкурсній основі; право національних меншин розвивати систему національної освіти в державних і комунальних навчальних закладах; право національних меншин розвивати свою культуру через національні культурні товариства» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 289–290].

Як справедливо наголошують дослідники О. Павлюх та Н. Василенко, право на освіту належить до культурних прав, а його вагомим наповненням у згаданому вище контексті є сприяння духовному та інтелектуальному розвитку особи: «... Освіта й, відповідно, право на освіту – це не лише складова забезпечення внутрішнього особистісного розвитку особи, але й чинник суспільного прогресу» [Ошибка! Источник

ссылки не найден., с. 180]. Дослідники наголошують, що право на освіту за своїм істотним призначенням покликане сприяти духовному, інтелектуальному розвитку особи. При цьому освіта й, відповідно, право на освіту – це не лише складники забезпечення внутрішньоособистісного розвитку, але й чинники суспільного розвитку.

Однією з перших серед радянських учених виокремила ознаки права людини на освіту Т. Румянцева [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 54]. Вона окреслила важливі його ознаки: специфічний зміст, головне місце в системі соціально-культурних конституційних прав особи, суб'єктивність, взаємозв'язок права з правовідносинами через галузеві норми, наявність таких елементів, як правосуб'єктність, громадянство, права і обов'язки, гарантії реалізації. Пізніше дослідниця Т. Матюшева підтримала думку Т. Румянцевої щодо суб'єктивності права на освіту та виокремила не менш важливі його ознаки, а саме: верховенство над законом, специфічний зміст, наявність таких структурних елементів, як права та обов'язки учасників освітніх правовідносин, первинність інтересів громадянина як суб'єкта права на освіту, повсюдність і безперервність дії права [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 32–34].

На наш погляд, положення про первинність інтересів громадянина як суб'єкта права на освіту є дещо суперечливим, адже ця ознака певною мірою суперечить названій ознаці «верховенство над законом» і звужує можливості отримання освіти, нівелюючи загальний характер права на освіту.

Заслуговує на увагу позиція науковиці О. Мельничук, яка розмежовує дві групи ознак права на освіту: загальні, притаманні всім категоріям прав людини; спеціальні, які розкривають особливість права на освіту в системі прав людини [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Підкреслимо, що право на освіту має одну важливу рису, на якій ми докладніше зупинимося далі, – це можливість його реалізації безпосередньо через освітні правовідносини або поза ними, шляхом самоосвіти. На цьому етапі нашого дослідження доречно з'ясувати, в чому полягають особливості освітніх правовідносин. Ми поділяємо думку дослідниці О. Мельничук, яка виокремлює декілька обставин, що роблять правовідносини у сфері вітчизняної освіти досить складним і різнобічним поняттям [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], зокрема: поняття освіти саме по собі багатоаспектне і розглядається як процес, соціокультурний інститут, як результат, а також

як єдність соціального явища та педагогічного процесу; є декілька рівнів освіти, форм навчання, форм власності навчальних закладів – усе це тією чи іншою мірою визначає специфіку освітніх правовідносин; освітні відносини регулюються комплексним законодавством про освіту, що певною мірою ускладнює їх характер; ринкові відносини та перегляд концепції розвитку освіти зумовили демократизацію способів і форм правового регулювання освітніх відносин. Указані обставини зумовили відхід від одностороннього сприйняття освітніх правовідносин – лише як таких, що мають адміністративний характер; сьогодні їх розглядають як самостійний вид правовідносин.

Учений В. Шкатулла розглядає освітні правовідносини в широкому та вузькому значеннях. У широкому розумінні такі правовідносини охоплюють усі кола відносин, що виникають у сфері освіти (в тому числі трудові, майнові, фінансові та ін.). У вузькому значенні освітні правовідносини вчений трактує як педагогічні відносини, які стосуються навчання і виховання. Саме їм відводиться центральна, системотвірна роль **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Експерт із правових проблем освіти В. Сирих не погоджується зі В. Шкатуллою і визначає освітні правовідносини як педагогічні, оскільки, на його думку, назву потрібно обирати за об'єктом, а не за суб'єктом, тож пропонує називати такі відносини освітніми, при цьому вкладає в них той самий зміст, що й В. Шкатулла. Водночас В. Сирих розмежовує поняття «освітні правовідносини» та «правовідносини у сфері освіти», оскільки останні є комплексними, що виникли в результаті взаємодії норм освітньої та інших галузей права, тоді як освітні правовідносини – це самостійне утворення, так само як сімейні чи, наприклад, адміністративні відносини **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Українська дослідниця О. Мельничук визначає освітні правовідносини як «врегульовані нормами освітнього права суспільні відносини, що виникають між особою, яка навчається, та навчальним закладом й іншими учасниками навчально-виховного процесу у зв'язку з оволодінням цією особою знаннями, уміннями, навичками, визначеними стандартами освіти» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. Р. Валєєв пропонує виокремити чотири різновиди правовідносин, що можуть мати статус предмета освітнього права, або хоча б межують із ним. Ці сегменти послідовно виходять один з

одного: сегмент «у сфері освіти», а з нього виходить сегмент «у системі освіти». Із цього сегменту виходять освітні правовідносини, а з них – педагогічні. При цьому вчений зауважує: до педагогічних належать правовідносини між суб'єктами діяльності викладання та суб'єктами діяльності учіння, врегульовані джерелами освітнього законодавства. Такі відносини безпосередньо спрямовані на здобуття освіти, що підтверджується спеціальним документом [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Підсумовуючи, зазначимо, що погляди науковців мають певну суперечність: одні вважають освітні правовідносини комплексними, а інші переконані, що комплексний характер мають лише правовідносини, суміжні з освітніми. Ми вважаємо, що освітні правовідносини є окремим видом правовідносин, тому їм можуть бути притаманні спільні риси. Далі вважаємо за доцільне звернутися до питання історичного розвитку освітніх правовідносин на теренах України. Студіювання цього питання ми здійснювали, спираючись на методологічний зв'язок історичного й логічного. Такий підхід уможливив усвідомлення багатства освітньої думки та її орієнтації на відтворення отриманих знань.

Питання історичного розвитку освітніх правовідносин в Україні було ретельно досліджене В. Боняк, яка виокремила п'ять періодів визнання та обґрунтування права на освіту: із часів Київської Русі – до експансії України Польщею та Росією. У цей період освітнє право відображалось епізодично в наукових працях учених тих часів, проте не було задокументоване в джерелах права; із часів втрати Україною автономії в XVII–XVIII ст. – до Лютневої революції 1917 р., котра ліквідувала монархію в Російській імперії. У той період право на освіту не мало концептуального значення, і норми, якими воно було закріплене, не мали системного характеру; із Лютневої революції 1917 р. – до встановлення на території України радянської влади; радянський період, якому було притаманне постійне розширення змісту права на освіту; сучасний період: із 1991 р., коли наша держава здобула незалежність, – до сьогодні. В. Боняк зазначає, що в цей період правові засади щодо забезпечення конституційного права на освіту фактично були сформовані [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Як стверджує вчена, право на здобуття освіти знайшло відображення в нормативно-правових актах у Гадяцьких статтях (1658 р.), у Конституції Пилипа Орлика (1710 р.), «Начерках Конституції Республіки» Г. Андрузького, конституційному проєкті «Вільної спілки» М. Драгоманова (1884 р.),

Першому Універсалі Української Центральної Ради (1917 р.), Статутах про державний устрій, права і вольності УНР (Конституція УНР 1918 р.), Конституції УРСР 1919 р., Конституціях УРСР 1929, 1937 і 1978 рр. та Конституції України 1996 р. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. Таким чином, коло суб'єктів права на освіту, як і кількість освітніх закладів та відображення змісту освіти в українських правових пам'ятках, залежали від певних історичних умов, що виникали в період появи та дії того чи іншого джерела права.

Вдалим доповненням до дослідження В. Боняк, на нашу думку, є робота вчених П. Лузана та О. Васюк, які здійснили історичний аналіз педагогіки та освіти в Україні з прадавніх часів. У цій розвідці наведено низку фактів, котрі мають важливе значення в рамках нашого дослідження **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

У первісні часи зародки педагогічної думки зводилися до практичного виховання, проявлялися в традиціях та фольклорі. За часів матріархату та патріархату діти навчалися в «будинках молоді» (хлопчики та дівчатка окремо), де вивчали мисливство, землеробство, звичаї та обряди, прядіння і ткацьку справу. У ті часи виховання та навчання було направлене насамперед на те, щоб навчити дітей перемагати в повсякденній боротьбі за виживання. За часів Київської Русі, у XI ст., школи для дітей набули поширення. Зокрема, школи грамоти організовували в містах, навчалися в них діти бояр, купців, посадників, лихварів та заможних ремісників. Оскільки функціонували такі заклади за кошти батьків, то для бідних верств населення вони були недоступні **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Згодом князь Володимир започаткував школи книжного вчення, в яких могли навчатися не тільки нащадки багатих родів та духовенства, але й діти бідняків і навіть раби, яких таким чином готували як учителів для дітей знаті. Водночас почали відкривати монастирські школи, учні в яких розмежовувалися не за принципом багатства чи бідності, а з огляду на подальший життєвий вибір: у таких школах окремо навчали мирян і майбутніх ченців. У цей період на території Київської Русі відкриваються перші жіночі училища. Варто згадати перше в Європі жіноче училище при Андріївському монастирі, яке відкрила онука Ярослава Мудрого Анна у 1086 р. Ця подія започаткувала

рівноправність громадян обох статей, незалежно від походження, віросповідання чи майнового стану [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Незважаючи на стрімкий розвиток освіти в Київській Русі, більшість навчальних закладів функціонувала на території міст. У сільській місцевості практикували домашнє виховання, навчаючи дітей сільськогосподарської праці, господарювання, або відправляли їх до майстрів для опанування ремесел.

Наступні декілька століть були надзвичайно складними як для освіти, так і для мови та української культури. Загарбницькі війни, нав'язування іноземної культури та освіти спричинили занепад української освіти. Йдеться насамперед про відсутність права навчатися рідною мовою, вивчати і знати культуру та звичаї свого народу. Зміни на краще розпочалися лише в XVI ст., коли було відкрито братські школи – українські освітні заклади, які виконували декілька функцій: навчали, протистояли національно-релігійним утискам і зміцнювали національну свідомість. Яскравим прикладом такої школи була Львівська братська школа, відкрита в 1580 р. Немає жодного сумніву в тому, що її відкриття відіграло винятково важливу роль у подальшому розвитку української освіти. Діяльність школи визначалася статутом, що мав ознаки гуманізму, демократизму та патріотизму, вирізнявся шанобливим ставленням до освіти, навчання, рідної української мови, вчителів та батьків. Львівська братська школа стала яскравим прикладом зародження правового регулювання в освіті: посилаючи дитину до школи, батьки повинні були в присутності свідків ознайомитися зі шкільними правилами та укласти договір. У договорі було вказано термін і зміст навчання. У школі мали право отримати освіту діти всіх соціальних верств населення. При цьому дітям із найбідніших сімей надавали матеріальну допомогу, а сироти перебували під повною опікою. За прикладом Львівської братської школи десятки таких закладів освіти були організовані на Галичині, Холмщині, Підляшші, Волині, Поліссі й Поділлі. Згодом – і на Наддніпрянщині [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Українська церква, поява церковних братств та, відповідно, започаткування братських шкіл стало епохальним явищем в українській освіті, адже саме там виростало нове покоління патріотів із почуттям власної гідності, носіїв ідеї української державності та національного відродження. Приблизно в той самий період, у кінці XVI та на початку

XVII ст., на території України було відкрито Острозьку та Києво-Могилянську академії – справжні осередки наукового світу, в яких могли навчатись діти не тільки заможних верств, а й бідноти.

Період Запорозької Січі став яскравою сторінкою в історії української освіти. Козацтво сприяло поширенню освіти серед українців і захищало інтереси шкільництва. Система козацького виховання передбачала дошкільне родинне виховання, родинно-шкільне, а також підвищену освіту. До козацького шкільництва належали козацькі, полкові, паланкові, січові, монастирські та церковно-парафіяльні школи. Із середини XVIII ст. відкриваються спеціальні школи для підготовки полкових старшин, канцеляристів та ін.

У першій половині XVIII ст. рівень освіти в Україні був досить високим. Діяли церковні, початкові школи, полкові та гарнізонні (для солдатських дітей). Згодом почали відкриватися державні школи. Крім письма, читання, іноземних мов, Закону Божого, арифметики, географії, співів і танців, хлопчики в них навчалися військової справи, а дівчатка – домоводства. Учні, які демонстрували високі результати в навчанні, призначали в капрала, ротні квартирмейстери, вахмістри. Ті, хто отримував посередні результати, ставали слюсарями, столярами та ковалями. Популярними були школи мандрівних дяків – народні школи, які розміщувалися при церквах і навчали дітей селян читати, писати та рахувати. Із посиленням кріпацтва, втратою Україною автономії в 1775 р. та зруйнуванням Січі полкові, запорозькі й народні школи припинили існування.

Згідно зі шкільним Статутом 1786 р. на території українських губерній почали відкривати малі (у повітових містах, 4 роки навчання) та головні (у губернських містах, 6 років навчання) народні училища. На початок XIX ст. було відкрито 8 головних та 17 малих училищ. Водночас ці народні училища мали досить ненародне спрямування, адже в них забороняли українську мову і використовували заклад освіти більше для русифікації населення, ніж для навчання. Принагідно зазначимо, що для більшості населення освіта на той час була недоступною. Імідж цих училищ серед населення був виключно негативний, а їх кількість не могла задовольнити потреб навіть малої частки охочих учитися. То був період освітнього занепаду.

Після повстання декабристів у 1825 р. було здійснено шкільну контрреформу. Реакційний Статут нав'язував навчальним закладам муштру та зубріння, дозволяв тілесні покарання і навіть встановлював систему суворого нагляду за учнями і вчителями. Починаючи із 30-х рр. XIX ст. в Україні діяло декілька видів навчальних закладів, які пропонували початкову та середню освіту: церковні православні школи, примітивні сільські школи, повітові та парафіяльні училища, єпархіальні школи, гімназії, ліцеї, недільні школи та інститути шляхетних дівчат. Варто зазначити, що, крім закладів Міністерства освіти, в Україні діяли школи й училища інших відомств, наприклад, школа торгового мореплавства в Херсоні, школа виноградарства в Криму, а також школи садівництва в Полтаві, Катеринославі та інших містах. У той період, згідно з політикою інтенсивної денационалізації українців з боку Російської імперії, австрійсько-польської колонізації, навчатися українською мовою можна було лише в приватних школах. Варто згадати про ще одну обставину, що є цікавою в контексті нашого дослідження, – це нерівномірність розвитку освіти в різних українських регіонах, оскільки в більшості з них закладів освіти бракувало. Так, наприклад, у Закарпатті на кінець XIX ст. було лише чотири середні навчальні заклади і одна реальна школа.

У кінці 50-х років XIX ст. почали виникати недільні школи для дорослих і дітей. Викладали в них демократично настроєні студенти і професори Київського університету, використовуючи підручники українською та російською мовами, у деяких з них викладання здійснювалося виключно українською мовою. Однак уже в 1862 р. за поширення «шкідливого соціалістичного вчення» недільні школи було закрито, а вчителів репресовано **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

У 1864 р. вийшло «Положення про початкові народні училища», яким було передбачено навчання виключно російською мовою. У 1872 р. почали відкривати реальні училища, які пропонували 6–7 років навчання і забезпечували професійне спрямування. Загальноосвітня підготовка в таких закладах освіти була досить посередньою, спеціальної підготовки як такої учні теж не отримували. При цьому випускники не могли вступити до університету: після закінчення реальних училищ вони могли працювати лише в промисловості, торгівлі та сфері обслуговування. У другій половині XIX ст. у селах, крім

сільських училищ відомства Головного управління державного майна, діяли приватні училища, в яких дітей селян, котрі могли оплатити навчання, навчав дяк чи майстер.

На початку ХХ ст. набувають поширення платні комерційні училища, в яких навчають рахівництва, бухгалтерії та товарознавства [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Як пише дослідник проблеми розвитку освітніх правовідносин Д. Коваленко, з ХІХ і до початку ХХ ст. на території України, яка на той час перебувала у складі Російської імперії, система освіти поступально розвивалася: «... у 1801 р. вона вийшла на завершальну стадію у зв'язку зі створенням єдиного відомства – Міністерства народної освіти. Новий етап в історії формування права на освіту та розвитку освітніх правовідносин між її учасниками розпочався в 1917–1920 рр., коли в Україні продовжувало формуватися право громадян не тільки на початкову та середню, а й на вищу освіту» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 180].

У 20-ті роки ХХ ст. українська система освіти складалася із семирічної школи двох ступенів та профшколи. Згодом радянським урядом було прийнято рішення щодо ліквідації української освітньої специфіки в рамках загальносоюзної уніфікації системи освіти. Наступні декілька років українська освіта розвивалася в напрямі систематичного викладу матеріалу з метою засвоєння учнями основ наук. Як стверджує І. Лікарчук, у 1920–1929 рр. було сформовано українську систему нижчої професійної освіти, прийнято низку урядових та партійних рішень щодо уніфікації освітніх систем Росії й України [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Упродовж 1929–1940 рр. підготовка робітничих кадрів була передана в підпорядкування господарських наркоматів.

Існували галузеві системи підготовки кваліфікованих робітників. Цей період характеризується процесами централізації та уніфікації, жорсткого нормативного регламентування управлінської діяльності керівників закладів освіти. Управління спрямовувалося на забезпечення вузькопрофільної підготовки робітничих кадрів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У 1940-х рр. була сформована система трудових резервів із централізованою та жорстко регламентованою структурою управління. За часів німецької окупації під час Другої світової війни (1941–1943 рр.) система трудових резервів в Україні практично припинила існування [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с.165].

У повоєнні роки на території України було відновлено функціонування системи трудових резервів, запроваджено обов'язкове навчання дітей у школах, починаючи із семи років. Із 1958 р. було встановлено нову систему освіти, яка включала в себе восьмирічну школу, середню, вечірню та заочну школи молоді, що працює, школи-інтернати, технікуми, інші середні та вищі освітні заклади. При цьому головним принципом системи народної освіти було поєднання навчання з працею: із 15–16 років кожен мав долучитися до суспільно корисної праці **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

За часів радянської влади українська освіта набула небаченого розвитку. Учений В. Орленко пояснює це увагою, яку було приділено тоді цій сфері життєдіяльності суспільства. Було прийнято низку нормативних актів, згідно з якими в центрі й на місцях створювали органи, відповідальні за розвиток освіти. Школу відокремили від церкви. Було запроваджено безкоштовне й обов'язкове навчання всіх дітей віком від 7 до 16 років, що заклало організаційні основи народної освіти на багато років уперед. При цьому державні асигнування на освіту постійно зростали, виділялися чималі кошти для виплати вчителям, розпочалася робота з організації та будівництва шкіл. У результаті вживання таких заходів на початок 1940 р. майже 90 % населення України було грамотним **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Починаючи з 1959 р. відбувається утвердження єдиного типу закладів освіти, де здійснювали підготовку робітничих кадрів – середнього профтехучилища, перехід до єдиних навчальних планів і програм, інтеграція професійно-технічної й народної освіти в єдину систему **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. У 1970 р. новим Статутом середньої загальноосвітньої школи було передбачено можливість для випускників восьмирічної школи продовжити освіту в середній школі, технікумі та школі робітничої та селянської молоді. Кожен із названих закладів давав випускникам повну середню освіту та атестат зрілості **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Розвиток української освіти за радянських часів відобразився й на сучасному стані освітніх правовідносин. Ми погоджуємося з дослідниками проблеми, які вважають, що цей період мав як негативний, так і позитивний вплив на розвиток освіти в цілому та правоосвітніх відносин зокрема. Так, дослідник проблеми Є. Матвіїшин наполягає на тому, що радянська епоха позитивно вплинула на такий розвиток, а саме: було

запроваджено стандартизацію системи освіти, критерії її якості; створено умови для ґрунтовної теоретичної підготовки; забезпечено гарантоване працевлаштування випускників. Водночас дослідник не залишає поза увагою й негативні наслідки тих часів, зокрема, такі: надмірний вплив ідеології; адміністративне нівелювання наукового плюралізму; відірваність від світового освітнього простору; ігнорування необхідності набуття практичних навичок та компетенцій – освіта була орієнтована на транслювання знань викладачем учням та накопичення учнями готових універсальних знань [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Слушною видається думка вченого В. Астахова, який стверджував, що після розпаду СРСР наша держава отримала ефективну систему освіти – на той час вона вважалася однією з кращих у світі. Починаючи з 1991 р., система освіти зазнала як позитивних, так і негативних змін. «Зміни були викликані не стільки цілеспрямованою державною політикою з реформування галузі, скільки тривалими кризовими явищами в економіці, державному будівництві й суспільстві в цілому, яке дотепер перебуває на етапі трансформації.

Непослідовність упровадження реформ у сфері освіти, а головне – істотне скорочення обсягів її фінансування привели до стрімкого погіршення стану матеріально-технічного забезпечення навчального процесу, падіння загального освітнього рівня населення, неприпустимого зниження соціального статусу педагога» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 18]. У цей період тривають пошуки шляху розбудови системи професійно-технічної освіти, її адаптація до ринкової економіки, прийнято перший в історії України Закон «Про професійно-технічну освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Отже, на основі результатів аналізу розвитку освітніх правовідносин за часів незалежності України можна зробити висновок, що з 1991 р. національне освітнє законодавство пройшло складний шлях розвитку і з часу проголошення незалежності по сьогодні зазнало численних змін та вдосконалення. Ми говоримо не тільки про змістові, але й про інституційні перетворення. Зокрема, про запровадження національної системи ліцензування та акредитації вищих навчальних закладів освіти, розроблення установчих

та реєстраційних процедур, оцінювання й моніторинг якості освіти, запровадження системи контрольно-наглядових процедур тощо.

Дослідниця проблеми розвитку нормативно-правового регулювання у сфері освіти Н. Губерська [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] виділяє такі етапи становлення та розвитку нормативно-правового забезпечення адміністративних процедур у сфері вищої освіти, зазначаючи при цьому, що вони в цілому відповідають загальним етапам розвитку українського освітнього законодавства.

Перший етап (1991–1996 рр.). Розпочато створення законодавчої бази національної системи освіти, зокрема, ухвалено Закон України «Про освіту» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], затверджено Державну національну програму «Освіта» («Україна ХХІ століття») [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. На цьому етапі було окреслено основи державної освітньої політики, розроблено систему державного управління та встановлено повноваження органів державної влади й органів громадського самоврядування в системі освітнього управління. Крім того, було визначено освітні стандарти та принципи.

Другий етап (1996–2001 рр.). Прийнято Конституцію України, статтею 53 якої встановлено, що кожен має право на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої й післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Прийнято Закони України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

У цей період було внесено зміни до Закону України «Про освіту» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], затверджено Програму діяльності Кабінету Міністрів України щодо виконання цих змін. На другому етапі було прийнято ряд виключно важливих для регулювання освітніх правовідносин нормативно-правових актів: постанови Кабінету Міністрів України «Про документи про професійну (професійно-технічну) освіту державного зразка і додатки до них» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**],

«Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Крім того, було ухвалено Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах» [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Третій етап (2002–2015 рр.). У цей період було ухвалено ряд важливих для подальшого регулювання освітніх правовідносин та стратегії розвитку освіти нормативно-правових актів: закони України «Про вищу освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Укази Президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], накази Міністерства освіти і науки України, зокрема «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.

З огляду на викладене можна зробити висновок, що на третьому етапі було створено систему регламентації діяльності закладів освіти на основі процедур їх ліцензування, акредитації та атестації, розроблено державні та галузеві стандарти, водночас окремі питання залишилися невирішеними, до того ж виникла потреба в

розробленні нової редакції Закону України «Про професійну освіту» і, відповідно, в оновленні низки супутніх нормативно-правових актів.

Учений В. Астахов зазначає, що «дотепер діє чимало «старих» за змістом, хоча й прийнятих у період незалежності, нормативних актів, які містять норми, не відповідні реальному стану, що склався на сьогоднішній день... При цьому, як і раніше, не врегульованими залишаються такі важливі питання освітніх відносин, як відповідальність освітніх установ унаслідок порушення прав учнів, розмитими залишаються обов'язки випускників, які здобули безкоштовну (за рахунок коштів державного бюджету) освіту. Виявлені й неодноразово відзначалися протиріччя й певні невідповідності означених законів та інших нормативних актів про освіту в Цивільному кодексі України, Кодексі законів про працю України» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 38–39]**.

Четвертий період (2016 р. – наш час) був ознаменований упровадженням нових законів України «Про освіту» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, «Про професійну (професійно-технічну) освіту» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, «Про фахову передвищу освіту» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, «Про повну загальну середню освіту» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**; Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** тощо. Перший нормативно-правовий документ визначив мету, стратегічні напрями та освітні завдання, а другий встановив якісно нові організаційні, правові, фінансові засади функціонування освітньої системи.

Проаналізувавши праці вчених та етапи розвитку правового регулювання системи освіти в Україні, робимо висновок, що в цілому на сьогодні створена нормативно-правова база для належного функціонування правовідносин в освітній сфері, проте рівень розробленості аспектів розвитку правовідносин в освітній галузі недостатній, низка норм усе ще перебуває в стані розрізненості й не становить єдиної системи. На основі викладеного можемо стверджувати, що проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має необхідну професійно-правову

основу, а її розв'язання детерміноване як рівнем правовідносин у системі професійної освіти, так і якістю правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. На цьому ми й зосередимо наш подальший науковий пошук.

1.2 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, дотичних до сфери їхньої професійно-педагогічної діяльності. Однак рівень правового нігілізму в педагогічній сфері ще досить високий, тому педагогічним працівникам закладів професійної освіти важливо мати розвинену правову культуру як невіддільну 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 дефінітивний апарат правової культури перебуває на стику різних наукових напрямів: філософії, соціології, права, психології, педагогіки тощо. Отже, суть правової культури цього напрямку пов'язана з тими сферами людської життєдіяльності, де вона застосовується, і в кожному конкретному випадку є відмінності в її розумінні.

Іншим аспектом є час, адже культура може належати до свого часу, а може виходити за його темпоральні межі. Окрім того, якщо враховувати часовий вимір, то правова культура напряму залежить від соціуму, а зміни суспільного устрою передбачають й істотні зміни в системі правової культури, що зумовлює

необхідність перегляду її змісту та адаптування до вимог суспільства. Такий перехід у часових рамках є ідеальною культурою, що відображається в розумінні кожного з п'яти перелічених наукових напрямів. З огляду на зазначене вважаємо за необхідне зробити 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 того, що тільки людина є 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 етимологічно означає «культивувати чи обробляти ґрунт». Більш чітко сформовану версію цього поняття вперше було зафіксовано у праці Марка Порція Катона «*De agricultura*» (III ст. до н. е.), де йшлося про турботи землевласника, який обробляв землю, використовуючи працю рабів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 набуло виразного спрямування на дію, на процес.

Повноцінно термін «культура» виник в епоху Античності. Його вживають практично як синонім до грец. «падейя» (від «пайос» – дитина), що означає «виховання дитини достойним громадянином» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У середні віки поняття «культура» асоціюється з міським способом життя, а пізніше, в епоху Відродження, з досконалістю людини. У XVII ст. слово «культура» набуває самостійного наукового значення. Тож поняття «культура» від позначення дії перейшло до позначення процесу та набуло людиноцентристської характеристики в частині освіченості та вихованості, що в подальшому набуло

широкого використання у світовій практиці.

Результати аналізу досліджень поняття «культура» дають змогу дійти висновку, що вона поєднує сукупність елементів. По-перше, мова як система знаків, наділених певним значенням, котрі використовують для збереження, перетворення та передавання інформації, має особливе значення в системі культури, вона є першоосновою будь-якої культури, оскільки нею не можна оволодіти без спілкування з іншими людьми.

По-друге, визначальним елементом культури є цінності, вони є своєрідним соціальним механізмом, що виявляє, систематизує, впорядковує, відтворює, зберігає, захищає, розвиває та передає все корисне в суспільстві.

По-третє, норми – це волевиявлення, що дають змогу здійснювати соціальний контроль і демонструють зразки поведінки. Соціальна норма – це зразок поведінки і дій індивідів або соціальних груп, це певні правила, які регулюють поведінку людей відповідно до цінностей культури, звичаїв, традицій, обрядів, вірувань. Звичай – це загальноприйнятий порядок, правила, які здавна, історично є у громадянському житті й побуті народу, суспільної групи.

По-четверте, базовими елементами культури є знання та переконання, адже в них 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 241–242].

Науковий інтерес становить визначення О. Комарової, яка запропонувала шість поділів дефініцій культури та диференціювала їх у межах однієї групи: по-перше, це описові визначення, в яких акцент зроблено на перерахуванні всього того, що охоплює поняття «культура» – знання, вірування, мистецтво, моральність, закони, звичаї та інші здібності та звички, що їх 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 зроблено 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 поділено на чотири групи: культура розуміється як продукт або артефакт; основна складова культури – ідеї; підкреслюється роль символів; культура визначається як щось, що виникає з того, що не є культурою [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 30]. Тож можемо стверджувати, що в 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
1	2
В. Димочкіна [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 140]	Цілеспрямований вплив людини на природу (обробіток землі), а також виховання і навчання самої людини.
В. Воропаєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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. Петрущак [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 71]	Вираження специфічного людського способу діяльності, оскільки вона за своєю природою нормативна, отже, культурні й правові норми можуть збігатися за своїм змістом, тобто вони можуть мати ті самі правила поведінки.
О. Проць [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 22–23]	Антропологічне розуміння культури та можливість її дослідження з різних позицій представниками різних гуманітарних наук.
М. Гоменюк [Ошибка!	Закономірність життя суспільства, що становить фундамент культури і визначає напрям її розвитку.

Источник ссылки не найдено., с. 26]	
В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найдено.]	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 [Ошибка! Источник ссылки не найдено., с. 35], [Ошибка! Источник ссылки не найдено., 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 процесу перетворення багатства людської історії на внутрішнє багатство особистості, виявленню і подальшому розвитку суспільних можливостей самої людини.</p> <p>Сфера реалізації цінностей, у процесі чого людина формує себе як особистість. Вона виражається у багатьох явищах: у ставленні людини до інших та до самої себе, у ставленні до соціальних норм і цінностей, а також характеризує особливості мислення людини тощо.</p>
Закон України «Про культуру» [Ошибка! Источник ссылки не найдено.]	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.

1	2
В. Межуєв [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 йде початок формування ідеї людиноцентризму. У подальшому розвивалась концепція «Я є всесвіт і всесвіт усередині мене». З огляду на це поняття «культура» розкриває бажання людини всеохопного впливу як на природні, так і на людські фактори.

На основі цього В. Воропаєва стверджує [**Ошибка! Источник ссылки не найден., 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. Водночас Л. Петрущак уважає [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 32]**, що поняття «культура» є «аксіологічним явищем», що передбачає «глибинне усвідомлення особистістю й 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, охоплює всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

З огляду на зміст цього визначення можна стверджувати, що воно має

всезагальний характер і не персоніфіковане для індивідів, тобто визначає культуру в її первинному цілісно-антропоморфному розумінні. Зауважимо, що відповідно до п. 4 статті 1 цього Закону до видів діяльності у сфері культури належать: творча, господарська, наукова, бібліотечна, інформаційна, музейна, освітня, культурно-дозвіллєва та розважальна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 можемо стверджувати, що культура посідає важливе місце у формуванні особистості як громадянина та професіонала у всіх можливих виявах, а з огляду на те, що за порушення законодавства про культуру передбачена дисциплінарна, цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність, то виникає усвідомлення її важливості для суспільства. Таким чином, культура є соціальною детермінантою: матеріальні досягнення, духовні й соціальні цінності людини / суспільства в 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 71**]. Культура як соціальна детермінанта позитивної правової відповідальності людини охоплює всі сфери життєдіяльності суспільства та є таким феноменом, у якому втілені історичні та національні особливості всього народу. У своєму найширшому розумінні вона охоплює все, що створено людиною та відмінне від природи, тобто має небіологічний характер.

Культура – це сфера реалізації цінностей, коли людина формує себе як особистість. Культура виражається в багатьох явищах, як-от: ставлення людини одна до одної та до самої себе, ставлення до соціальних норм та цінностей, а також характеризує особливості мислення людини тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 169**].

Під час визначення поняття «культура», як зазначає В. Петрушенко, необхідно враховувати чинники організації й формування життя певного суспільства за рахунок культурологічних сил [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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. Тож 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 належність до соціальних груп та здійснюють управління людиною і суспільством.

Виявлення культури як ідеального відбувається під час контакту з матеріальним світом, у процесі чого виникають особистісно-соціальні та 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 феномену «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 із 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 цілісно виявляється у сферах діяльності, де задіяна людина. Водночас культура є модулятором, що відображається в різних аспектах, як-от: творчість, здібності тощо. Ці модулятори визначають елементи, що будуть використовуватись у новоствореній системі під назвою «культура» в певній визначеній сфері. Із цією метою необхідно

розглянути похідні елементи культури, що відрізняють один вид культури від іншого. Незважаючи 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». Зауважимо, що дефінітивний 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 взаємодоповнювальних аспектах – стосовно суспільства загалом та особистості зокрема, а також як засіб правового регулювання суспільних відносин, заснованих на законах, формах взаємодії їх учасників [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 169]. Для повноцінного розуміння суті поняття «правова культура» здійснено аналіз її філософського визначення (табл. 1.2).

В основі сучасної філософської концепції правової культури – ідея лібералізму. Вона виражається в тому, що свобода особистості є правовою основою суспільства та його економічної системи. Виходячи із цієї ідеї, 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 пояснюють ученням про суспільний договір, головним завданням якого є нормативне регулювання прав та обов'язків людини, суспільства. Отже, держава та право виникають у результаті договірного об'єднання людей із метою забезпечення справедливості. Призначення права полягає у створенні гармонії, духовного балансу та рівноваги в суспільстві.

На думку автора, правова культура з позиції філософії становить комплекс цінностей на кожному рівні розвитку суспільства, який містить типи і форми

організаційної діяльності, враховуючи попередній соціальний досвід суспільства, та диференціює його на соціальні пріоритети для організації людських і багатосторонніх взаємозв'язків.

Таблиця 1.2

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

Автори	Суть
М. Костицький, Б. Чміль [Ошибка! Источник ссылки не найдено. , с. 281]	Правова культура тісно пов'язана із загальною культурою народу та ґрунтується на її основних засадах.
І. Сухіна [Ошибка! Источник ссылки не найдено. , с. 500]	Створює комплекс цінностей і норм, на підставі яких вибудовується практика взаємин і діяльності людей у тих сферах суспільного буття, які потрапляють під вплив права.
С. Сливка [Ошибка! Источник ссылки не найдено. , 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 вміле утримання (регулювання) фахової гармонії в правовому полі.
Н. Смелова [Ошибка! Источник ссылки не найдено. , с. 69]	Якісна характеристика суспільства з погляду розвитку потенційних можливостей людини, ступеня її свободи щодо умов природного і соціального буття.
Філософський енциклопедични й словник [Ошибка! Источник ссылки не найдено. , с. 145]	Специфічний спосіб організації й розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної і духовної праці, в системі відносин людей з природою, взаємин і ставлення до самих себе.

З огляду на це концепція правової культури в частині філософського розуміння вибудовується через відносини між людиною і законом. Філософське потрактування 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 й права, соціально-

психологічні аспекти правової поведінки [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 21]. Адже зміст правової культури особи охоплює правосвідомість, правове мислення, правомірну поведінку та правову активність [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 зараховувати рівність, свободу та справедливість [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 з 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 у реальну поведінку людини (пізнавальна, ціннісно орієнтована, перетворювальна та ін.). Таким чином, правова культура може розглядатися в інституційній парадигмі. З позицій інституційного підходу її можна визначити як стійкий комплекс правових норм, цінностей, традицій, настанов, які регулюють правову сферу людської діяльності та зумовлюють систему відповідних ролей та статусів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 282]. Результати аналізу змісту поняття «правова культура» в соціологічних наукових працях

представлено в табл. 1.3.

Результати дослідження Т. Радько свідчать, що правова культура в парадигмі соціуму становить 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'єктів-носіїв розрізняють: правову культуру суспільства; правову культуру соціальних груп; правову культуру особистості [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 100]. На відміну від попереднього визначення, З. Курлянд стверджує, що правова культура в соціальному контексті є винятково індивідуальним, динамічним і багатограним особистісним 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден. , с.100]	Становить 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.
З. Курлянд [Ошибка! Источник ссылки не найден. , с. 371]	Винятково індивідуальне, динамічне й багатогранне особистісне утворення.
І. Надольний [Ошибка! Источник ссылки не найден. , 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден. , с. 471]	Різновид загальної культури, який становить систему цінностей, що досягнуті людством у галузі права, і стосується правової реальності суспільства.
В. Боричевський [Ошибка! Источник ссылки	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.

не найден., с. 51]	
--------------------	--

Через формування правових переконань проходить шлях до «серця» і свідомості людини, до «проростання» у неї правових ціннісних орієнтацій як життєвих і поведінкових орієнтирів [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 371]. Тому правова культура – це складний соціодинамічний процес розвитку і функціонування багатогранних процесів та явищ суспільного життя, що безпосередньо чи опосередковано впливають на її становлення, формування [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 430]. Зауважимо, що правова культура суспільства – це різновид загальної культури, який становить систему цінностей, досягнутих людством у галузі права, і стосується правової реальності цього суспільства [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 предмет діяльності [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 467]. Це надзвичайно важливо для педагогічних працівників закладів професійної освіти в процесі їх 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 наявні й утворюються нові правові цінності. Якщо ж вести мову про індивідуальний рівень, то правова культура особи виявляє себе в правосвідомості, розумінні принципів права, повазі до нього, впевненості у справедливості законів, юридичних прав і обов'язків та інших правових явищ тощо. Тому правова культура

особистості виявляється мірою свободи її поведінки, соціальної активності, взаємної відповідальності держави й особистості, що позитивно впливають на суспільний розвиток і підтримують самі умови існування суспільства [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 51].

Таким чином, правова культура в соціальному аспекті є складовою загальної культури, полягає в існуванні особистості в правовому полі й виявляється через засоби правових обмежень у суспільних відносинах, формах суспільної взаємодії, а також відображає соціальне і психологічне ставлення до чинної правової системи. Ураховуючи правову культуру в соціологічному значенні як складник 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 «правова культура» в юридичній науці представлено в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

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

Автори	Суть
1	2
В. Головченко [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 123]	Особливий різновид культури, спосіб духовно-практичної діяльності й відносин, які відображають, закріплюють та реалізують головні правові цінності.
О. Шубіна [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 31]	Творча діяльність з перетворення природи і суспільства, результатами якої є постійне поповнення матеріальних і духовних цінностей, вдосконалення всіх людських сил.

1	2
В. Ткаченко [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 87]	Знакова система, що визначається як безпосередня пам'ять колективу, яка виявляється у певній системі заборон і приписів.
Г. Балюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Сукупність усіх цінностей, які створюються людьми у сфері права.
Ю. Оборотов [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Система таких матеріалізованих ідеальних елементів, котрі належать до сфери дії права та відображаються у свідомості й поведінці людей. Складовими цього поняття є право, правові відносини, державні органи, організації з реалізації права, правова свідомість та правова поведінка.
С. Алексєєва [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 213– 214]	Певного роду юридичне багатство, що виражається в досягнутому рівні розвитку регулятивних якостей права, юридичної техніки, духовної культури та правового прогресу.
О. Дьоміна [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Багатозначна характеристика однієї з найважливіших сторін життя суспільства, невід'ємна складова його загальної культури, яка містить правові цінності та норми в правовій сфері суспільного життя.
М. Целуйко [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 в праці, спілкуванні й поведінці суб'єктів взаємодії, формується під впливом системи культурного та правового виховання та навчання, становить систему цінностей, досягнутих людством у галузі права та належить до правової реальності 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. Має особливе значення для держави і суспільства.
І. Осика [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 16]	Визначення правової культури як структурно складного цілісного утворення, яке вміщує 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 14]	Правова культура характеризує міру пристосованості людини до вимог природного права, визначає правове життя людини взагалі, а також правопорядок у суспільстві, і, у свою чергу, суттєво впливає на здійснення політики реформ, усуває елементи насилля, не передбаченого законом, практику «голого» адміністрування.

1	2
В.Копейчиков [Ошибка! Источник ссылки не найд. , 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 й порядку [**Ошибка! Источник ссылки не найд.**, 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 становить правовий феномен, близький до розуміння всієї юридичної надбудови, але неодмінно містить людину і її діяльність [**Ошибка! Источник ссылки не найд.**].

Юридична антропологія дає змогу розкрити динаміку правової культури, визначити її центр і периферію, рушійні сили, конструктивні та тупикові напрями її розвитку [**Ошибка! Источник ссылки не найд.**, с. 47]. О. Скакун зосереджує увагу на динаміці розвитку правової культури, її взаємозбагаченні. Показником такого прогресу є інститут прав людини, закріплений у міжнародних актах, а універсалізм прав людини – надбання правової культури людства [**Ошибка! Источник ссылки не найд.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найд.**, с. 358–359].

З огляду на це М. Соколов стверджує, що безпідставно відносити 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 в поведінці від вимог права не можна визнати змістом правової культури [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 121]. Варто погодитися з тим, що не тільки права, а й обов'язки людини є найважливішим компонентом правової культури особи [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 40]. Доповнюючи це визначення, В. Сальников зазначає, що правова культура близька до юридичної надбудови, «але обов'язково включає саму людину і її професійну діяльність» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Зауважимо, що розуміння суті поняття «правова культура» в юридичній науці розкривається в межах аксіологічного підходу. Так, С. Дьоміна стверджує, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 12–13]. Розширюючи цю дефініцію, С. Максимов уважає, що правову культуру можна розглядати як певну смислову єдність, яка складається з правових концепцій, джерел права, правової методології і правової аргументації, легітимізації права [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 74]. Більш узагальнене розуміння правової культури в юридичному розумінні представлено Н. Годуном: він позиціонує її 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 й громадянським суспільством прав та свобод людини [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 14].

Зауважимо, що правову культуру в юридичному розумінні можна розглядати як у широкому, так й у вузькому значеннях. 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 стани суспільства на окремому історичному етапі, характеризує рівень правосвідомості, розуміння права та повагу до закону. Показником рівня правової культури також є 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 13].

Отже, правову культуру в юридичному розумінні потрактовують як правосвідомість населення конкретного регіону держави, вона виявляється через відношення до фемідних основ – закону і порядку. Особливе місце посідають 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 усередині соціуму, що відображає загальний рівень культурного розвитку населення. Зазначимо, що в психології немає однозначного визначення поняття правової культури. Водночас є окремі дослідження, де описано психологічний зміст розуміння правової культури (табл. 1.5).

Розуміння правової культури, з погляду психології, характеризується емоційно-оцінними судженнями та ставленням до норм права (позитивне, байдуже, негативне). Потрібно зазначити, що в психології наголошують, 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 [Ошибка! Источник ссылки не найд. , с. 170]	Складова 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 [Ошибка! Источник ссылки не найд. , с. 13]	Правова культура – 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 [Ошибка! Источник ссылки не найд. , 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найд.**, с. 151]. Науковий інтерес становлять дослідження К. Абульханової, в яких учена наголошує, що в правовій культурі, якщо її розуміти в педагогічно-психологічному аспекті,

закріплено вимоги до фахівця з позиції права. Право й культура – поняття нерозривні. Правова культура сучасного спеціаліста, на думку дослідниці, є 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 170].

Правова культура, з погляду 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 13]. Наголосимо на думці 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 202]. Історична складова впливає на правову культуру в цілому. Це проявляється як у зміні підходів до написання нормативних документів, так і в політичних режимах буття соціуму. Аналізуючи змістові ознаки правової культури, вважаємо за необхідне розглянути структуру особистості, її функції.

За В. Моргуном, особистість – це людина, яка має унікальне динамічне співвідношення просторово-часових орієнтацій, потребнісно-вольових переживань, змістових спрямувань, рівнів опанування і форм реалізації діяльності. Цим співвідношенням визначається свобода суб'єктного самовизначення особистості в її вчинках і міра відповідальності за їх (у тому числі й підсвідомо непередбачені) наслідки перед природою, суспільством і власною совістю [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 33].

Отже, 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 в трьох вимірах: особистість як відносно стійка сукупність інтраіндивідуальних якостей (психічні властивості, що утворюють її

індивідуальність, мотиви, спрямованість, характер, темперамент, здібності тощо); особистість як залучення індивіду до простору міжіндивідних 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 перетворень інтелектуальної та афективно-потребнісної сфер інших людей, що здійснюються особою [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 17].

С. Максименко визначає особистість як форму психіки людини, що є цілісною, здатною до саморозвитку, самовизначення, свідомої предметної діяльності і саморегуляції, яка має свій унікальний та неповторний внутрішній світ [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 ставлення до соціуму.

Таким чином, у результаті теоретичного аналізу ми можемо виявити психологічний зміст правової культури як явища та виділити найважливіші її ознаки в психологічному аспекті. Такий аналіз дає змогу встановити, що означена дефініція набуває характеру 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 передавання знань та надбань людства, важливим є визначення поняття «правова культура» в 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.

Таблиця 1.6

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

Автори	Суть
1	2
Я. Гриньова [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Характеризується специфічними ознаками, детермінованими особливостями виду діяльності, цілями й завданнями, що ставляться перед цими особами у процесі реалізації ними своїх професійних функцій.
Т. Бачинський [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Це сукупність таких елементів державно-юридичної (правової) системи, які, відповідаючи принципам природного права, є корисними (цінними) для існування і розвитку індивідів, їх груп, об'єднань та, зрештою, всього суспільства.
В. Владимірова [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 6–7]	Формуючи норми і правила поведінки, правова культура сприяє «розвиткові в учнів почуття законності».
М. Шевцов, О. Шевцова [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 166]	Високий ступінь володіння правом у конкретній професійно-педагогічній та практичній діяльності, глибокі й ґрунтовні 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 відповідно до правових й розпорядчих принципів законності.
В. Димочкіна [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]	Попередження протиправних дій шляхом роз'яснення і застосування різних форм примусу.
П. Мусінов [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 2]	Сукупність особистісних і професійних якостей, необхідних для ефективного вирішення різних морально-правових завдань в освітньому процесі.

1	2
В. Одарій [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 15]	Є формою прояву загальної та правової культури особистості, яку вона послідовно реалізовує в умовах освітнього середовища засобами навчання і виховання. Правова культура професійної діяльності педагога є певною системою свобод, вимог і обмежень, якими він усвідомлено керується, вибудовуючи стосунки 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. Правова культура педагога, закріплюючись у свідомості, навичках поведінки, способах діяльності і спілкування, є моральним регулятивом його професійної діяльності, чинником, що забезпечує її правомірність.

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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 255]**.

Специфіка професійно-педагогічної діяльності пов'язана з таким явищем, як 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 щодо формування основ правової культури [**Ошибка! Источник ссылки не найден., 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.

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 із проблем права; правову спрямованість як сукупність ставлень до права як соціальної, державної та особистісної цінності, що зумовлює потребу постійно отримувати, розширювати арсенал засобів визначення та вирішення правових проблем; правову готовність як

наявність умінь із вирішення конкретних правових питань [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 вмінь 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 високому ступені володіння правом у конкретній професійно-педагогічній та практичній діяльності, глибоких і ґрунтовних знаннях законів і підзаконних актів, джерел права, розумінні принципів права учасників педагогічного процесу і способів правового регулювання їхніх відносин, ставленні до права як до невід’ємної складової професійної діяльності, здатності захищати та впроваджувати правові відносини в управлінській діяльності відповідно до правових і розпорядчих принципів законності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 такого змісту освіти, що сприяє формуванню правової культури; розроблення та впровадження в освітній процес факультативного курсу «Правова культура педагога як фактор удосконалення освітнього процесу», орієнтованого на розгляд питань правової культури педагога професійного навчання та спрямованого на виконання інтегративної функції; створення програмного й навчально-методичного забезпечення; організація правового освітнього простору, який відображає специфічні характеристики правової культури і є 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 оцінювання формування правової культури [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 й способів правового регулювання їхніх відносин, професійне ставлення до права і педагогічної практики, його застосування в освітньому процесі [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 які педагог має спиратися, створюючи освітнє середовище.

Зауважимо, що в цьому контексті важливим є професійне ставлення до викладання, поєднане з практичною складовою освітнього процесу, суворе слідування нормам права в професійно-теоретичній та професійно-практичній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників.

Це положення підтверджується визначенням В. Владимирової [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 94].

На відміну від викладеного розуміння правової культури, В. Димочкіна розкриває зміст правової культури педагога крізь призму одноосібності й визначає 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 144].

Науковий інтерес становить визначення суті професійно-правової компетентності інженера-педагога, що належить Д. Коваленку, а саме: він визначає її як інтегративну якість особистості фахівця, що характеризує його здатність і готовність до ефективної реалізації права у власній практичній професійній діяльності під час реалізації професійних функцій.

Окрім того, вчений запропонував структуру професійно-правової компетентності інженера-педагога відповідно до професійно-правових функцій: вона 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 10]. Відповідно, І. Зарецька виділяє три компоненти правової культури педагога: інтелектуальний (когнітивний), що характеризує необхідний мінімум знань і вмінь, оволодіння загальною 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 й 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 11].

Натомість В. Боричевський до складовими правової культури професійної діяльності педагога вважає: 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 52].

Окремим елементом професійно-правової культури П. Макушева вважає емоції, почуття і вольові компоненти, що виявляються в правомірній діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 71–72].

На основі викладеного підсумуємо, що правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти варто 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 терміна. У визначенні виділяють дві частини – поняття, яке визначається (definiendum – Dfd) і поняття, яке його визначає – власне, визначення (definiens – Dfn) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 14]. Оскільки поняття (наряду із судженнями та умовиводами) є предметом дослідження формальної логіки, скористаємося правилами визначення понять, напрацьованими цією класичною раціональною дисципліною, зокрема:

1. Визначення повинно бути пропорційним. Іншими словами, обсяг поняття, яке визначається, повинен бути рівним обсягу поняття, яке є визначальним (Dfd ° Dfn).
2. Визначення не повинно 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 повинно бути чітким та зрозумілим. Тобто зміст і обсяг понять повинні бути недвозначними.
4. Визначення не має зводитися лише до заперечення [**Ошибка! Источник**

ссылки не найден., с. 14–15].

Отже, послуговуючись правилами визначення реального поняття в системі його родовидових відношень, насамперед сформулюємо найближчу родову ознаку, а потім перелічимо його суттєві видові 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Результати аналізу визначень правової культури фахівців переконують, що найчастіше дослідники послуговуються такими родовими поняттями, як: система 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.

Послуговуючись рекомендованими формальною логікою положеннями і правилами визначення понять, найближчою родовою ознакою вважатимемо поняття «утворення особистості». Неважко 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 його змісту. Додамо: для підкреслення того, що *утворення особистості* структурує в собі частини, елементи, складники, об'єднані на засадах цілісності, взаємопроникнення, до складу основного родового поняття додаємо слово «інтегративне».

Отже, *інтегративне утворення особистості* вважаємо найближчою родовою ознакою поняття «*правова культура фахівця*». Визначимо суттєві видові ознаки, що достатньою мірою відрізняють це інтегративне утворення особистості від подібних

особистісних утворень. Варто погодитися з думкою В. Павлова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]: чим більше видових відмінностей, що висвітлюють суттєві ознаки змісту поняття перелічуються в дефініції, тим вона змістовніша і точніша. Водночас будемо пам'ятати й про застереження щодо громіздкості дефініції, яка містить безмежну кількість видових відмінностей.

Зауважимо, що суттєві ознаки поняття, які відповідають суттєвим ознакам його денотату, повинні викладатись систематизовано, у логічній послідовності. Першою видовою ознакою є ціннісне ставлення до права. Дослідники проблем правової культури особистості одностайно визнають правові цінності загальними, універсальними моральними регуляторами, оскільки вони несуть у собі відображення справедливості й свободи, охоплюють безліч різних соціальних відносин, мають тісний зв'язок і взаємодіють із мораллю – права людини є цінностями найбільш універсальними і значущими.

Ціннісне ставлення (як *характер поведження*) 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. Отже, правова освіченість фахівця – володіння ним певною сукупністю правових норм, знань, умінь, навичок.

Правові знання і вміння не можна сформувати 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 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, розвиненою 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, аграріїв тощо. Маємо на увазі той факт, що метою професійно-правового розвитку педагогічного працівника є не тільки розвиток його правової культури, а насамперед створення умов для продуктивного формування правосвідомості, правоосвіченості, правомірної поведінки вихованців – майбутніх кваліфікованих робітників.

Йдеться про правове виховання учнівської молоді, оволодіння нею новітніми правовими знаннями та про правовий супровід як украй актуальну і важливу педагогічну проблему. Зазначене детермінує ознаку, що відрізняє досліджуване інтегративне утворення від правової культури інших фахівців: *«здатність кваліфіковано формувати комплекс правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки в учнівської молоді».*

Таким чином, *правова культура педагогічного працівника закладу професійної освіти є інтегративним утворенням особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребою 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 в учнівській 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).

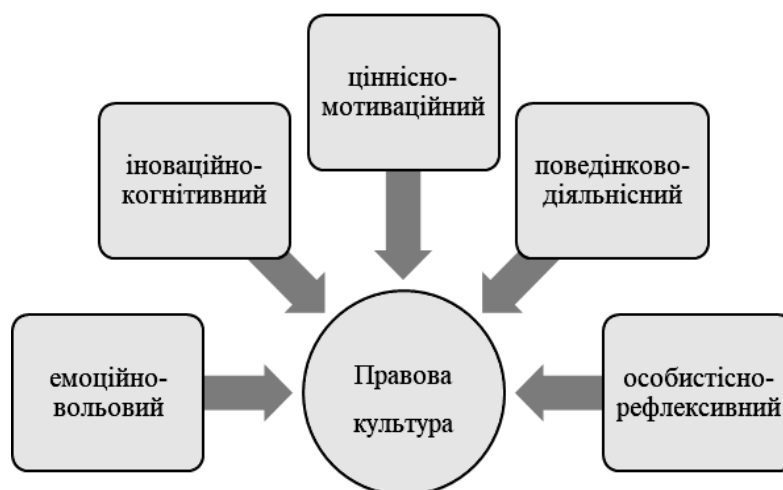


Рис. 1.1. Структура правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Усі структурні компоненти правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти перебувають у тісному взаємозв'язку, 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 передбачає 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; працювати 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 успішної професійно-педагогічної діяльності та моніторингу процесу і результатів професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Ці знання є важливим теоретичним підґрунтям їхнього сучасного правового мислення та 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 з професійно-правовим вихованням.

Зауважимо, що поведінково-діяльнісний компонент правової культури становить 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 здатностей: аналізувати власний та емоційний стан суб'єктів освітнього процесу; чітко виконувати професійні завдання; концентруватися та визначати 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 в 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 мають місце в діяльності педагогічного працівника); нейтральний (прийняття об'єктивної реальності та помірковане реагування на зовнішні подразники); негативний (надмірна фізіологічна реакція на зовнішні подразники, унаслідок 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 власний, так і оточення).

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 з 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 напряду впливає на здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та непланових заходів, що мають місце у професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників.

Особистісно-рефлексивний компонент правової культури обумовлений ірраціональністю правомірної поведінки та дій педагогічних працівників закладів професійної освіти, що пояснюється недостатнім володінням інформацією про власні можливості та незастосуванням цього повною мірою.

Аналіз порушеного в цьому підрозділі питання переходить у площину висвітлення стану культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в сучасній вітчизняній практиці, саме про це і йтиметься в наступному підрозділі.

1.3. Особливості розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в сучасній вітчизняній практиці

Як уже було зазначено, 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 в 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 може стати одним із стимулів 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. Адміністрація закладів освіти, керівні органи освіти повинні 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 ми з'ясували, що розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти відбувається у системі підвищення кваліфікації. Згідно з чинним 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 неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України), в якому щорічно підвищують кваліфікацію понад 2000 майстрів виробничого навчання і викладачів за кошти держбюджету та майже 500 осіб на госпрозрахунковій основі. У процесі дослідження ми проаналізували робочі навчальні плани та програми, за якими підвищують кваліфікацію педагогічні працівники в цьому навчальному закладі.

Так, загальний обсяг годин для підвищення кваліфікації становить 150 годин (5 кредитів). Основна кількість годин цих кредитів спрямована на розвиток психолого-педагогічної та методичної компетентностей. 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 вивчають: 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 в 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 стосуються переважно економіко-правових питань, які регулюють діяльність педагогічних працівників закладів професійної освіти. Водночас питання розвитку правової культури в 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 належить 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 девіантної

поведінкою.

В інституті періодично проводять моніторинг якості курсів підвищення кваліфікації шляхом опитування замовників – обласних навчально-методичних установ професійно-технічної освіти та Києва, з якими співпрацює інститут. Аналіз звіту моніторингу за показниками 2017 р. засвідчив, що деякі навчально-методичні центри в областях вносять пропозиції, наприклад, такі: Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти в Дніпропетровській області пропонує ввести до навчальної програми 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 їхніми 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 у процесі підвищення кваліфікації, можемо констатувати, що в робочих навчальних планах та програмах недостатньо висвітлено цю проблему. Вважаємо за необхідне розробити окремий змістовий модуль «Правова культура педагога», до якого внести такі теми: «Директивні документи у сфері професійної освіти»; «Законодавчо-нормативні акти у сфері 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 відведена 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 із 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 отримує з інтернету. 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 (додаток А). Результати аналізу додатка 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). 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 формуванню та розвитку особистості педагога, допомагає керівникам закладів професійної освіти вдосконалюватися з питань освітнього та трудового законодавства України.

Нині 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 у єдиній інформаційній базі спрощує умови доступу до них.

Відомо, що професійно-педагогічна діяльність передбачає наявність правової компетентності, а отже, потребує спеціальних знань із психології. Наразі у закладах професійної освіти передбачено посади практичного психолога та соціального педагога. У свою чергу, викладачі та майстри виробничого навчання повинні вміти формувати учнівські колективи, будувати стосунки з учнями, вирішувати конфліктні ситуації, запобігати проявам девіантної поведінки. Такі завдання потребують від педагогів не лише вміння застосовувати методи психолого-педагогічного впливу, а й знання 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

зкладах 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). Уважаємо за потрібне окремо зупинитися на нормативних документах щодо морального та матеріального заохочення працівників закладів професійної освіти в їхньому професійному розвитку. У науковій літературі зазначено, що заохочення – це «своєрідна форма позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Моральне і матеріальне заохочення є засобами стимулювання праці. Знання законодавчої бази щодо заохочень уможливорює 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. Якщо оцінити інформаційне наповнення сайтів нормативними документами з питань охорони праці, то в цьому контексті 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) 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).

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 в блог, який

вміщує посилання на документи нормативно-правового характеру.

Таблиця 1.7

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	Відрядження 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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, ми з'ясували, що важливу роль у вирішенні цієї проблеми відіграють керівники 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 р. Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області провів навчальний семінар для заступників директорів із 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 в закладах професійної освіти [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Відповідна робота щодо розвитку правової культури керівників закладів професійної освіти проводиться в навчально-методичному центрі професійно-технічної освіти в Дніпропетровській області. У січні 2020 р. там проведено установче заняття інноваційної неформальної школи активістів для педагогічних працівників закладів професійної освіти, внесених до резерву на керівні посади [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У лютому 2020 р. на базі цього центру розпочато перший етап стажування новопризначених керівників закладів професійної освіти Дніпропетровщини.

У рамках стажування проведено семінар із 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Під час 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Із метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 30 січня 2019 р. 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 із навчально-виробничої роботи з питання «Професійна самореалізація особистості та реалізація принципу навчання впродовж життя з урахуванням гендерної рівності та інклюзії».

Робота семінару відбувалася за такими основними напрямками: освіта впродовж життя як визначальна умова професійної самореалізації особистості; управління закладом професійної освіти на засадах упровадження інклюзивних підходів; презентація Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. та Державної соціальної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 р.; заходи щодо реалізації Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 р.; особливості професійного розвитку і саморозвитку керівника закладу професійної освіти у контексті освіти впродовж життя [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Означені заходи підтверджують багатогранність форм і методів, що їх доцільно використовувати для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Водночас не можна применшувати в 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 погляду їх актуальності, мати 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 р. в ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» відбулася педагогічна рада на тему «Формування успішного освітнього середовища в контексті гармонійного розвитку особистості». Перше питання, яке розглядалося членами педагогічної ради, – «Реформаційні процеси сучасного освітнього простору». Під час розгляду теми було окреслено зміни та новації, що відбуваються у професійній освіті загалом та її нормативно-правовій базі зокрема.

Досліджуючи проблему розвитку правової культури педагогічних працівників у закладах професійної освіти, не можемо оминати питань, пов'язаних із 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Щорічно на засіданнях атестаційної комісії, інструктивно-методичних нарадах, засіданнях педагогічної ради членів педагогічного колективу ознайомлюють із нормативно-правовими документами щодо проведення атестації. Як правило, в педагогічних чи методичних кабінетах закладів професійної освіти розміщено інформаційні стенди щодо атестації педагогічних працівників. Більшість сайтів закладів професійної освіти також містить матеріали щодо нормативно-правового забезпечення атестації (рис. 1.2).

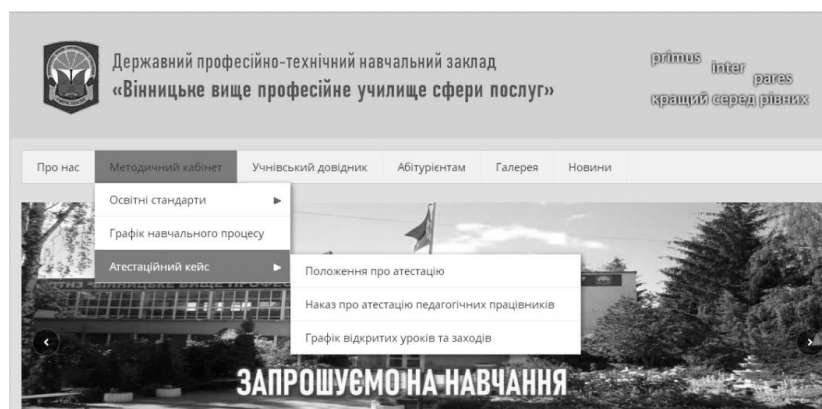


Рис. 1.2. Структура сторінки «Методичний кабінет» сайту ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»

Розглядаючи питання розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, ми з'ясували, 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 його результативність буде низькою. У статті 59 Закону України «Про освіту» зазначено, що професійний розвиток педагогічних працівників передусім передбачає самоосвіту [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], а в Національній доктрині розвитку освіти зазначено, що «підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їхнє професійне вдосконалення – важлива умова модернізації освіти» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Отже, узагальнимо перебіг 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 власне закладів професійної освіти. В умовах сучасного інформаційного суспільства більшість матеріалів нормативно-правового характеру розміщується на веб-ресурсах. Однак із метою ознайомлення із законодавчою базою, нормативно-правовими документами керівними органами, методичними службами заклади освіти проводять семінари, вебінари, круглі столи, засідання педагогічних рад. Таким чином, результати аналізу стану правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти засвідчують необхідність її істотного вдосконалення з урахуванням прогресивного зарубіжного досвіду.

1.4. 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) украї важливо підвищувати свій професіоналізм, зменшуючи розрив між наявними знаннями та техніко-технологічними змінами, що відбуваються в галузях економіки. 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, уміннями та навичками.

Результати дослідження свідчать, що підприємства в країнах ЄС надають перевагу кваліфікованим робітникам із високим рівнем професійної компетентності, інноваційним мисленням та творчим потенціалом, здатним 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 із 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 прогалів у знаннях і вміннях під час навчання та 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 дієвий механізм оновлення знань, здобутих під час підготовки до кваліфікованої професійної діяльності, особливо це стосується стажувань, передбачених освітніми програмами. Зауважимо, що тренери також навчають, інструктують та орієнтують учнівську молодь на вироблення індивідуальної траєкторії професійного розвитку учнів та працівників із недостатнім рівнем професійної компетентності. Отже, якість професійної освіти і навчання та професійна компетентність працівників підприємств є важливими для досягненні стратегічних цілей європейського співробітництва. Наприклад, в Австрії педагогічні працівники закладів професійної освіти поділяються на викладачів та тренерів і залучаються до 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)) [Ошибка! Источник ссылки не найден.] всі педагогічні працівники,

незалежно від закладу освіти, в якому вони працюють і їхнього професійного спрямування, зобов'язані проходити курси підвищення кваліфікації як основу безперервної освіти. Це потрібно для вдосконалення 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 в 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 узяти участь у підвищенні кваліфікації дистанційно. Для цього їм необхідно оволодіти змістом 12 кредитів, щоб підвищення кваліфікації було зараховано. Участь педагогічних працівників у підвищенні кваліфікації має бути погоджена керівництвом закладів професійної освіти або інспекторами регіональних органів управління закладами професійної освіти [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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 звільненими від роботи 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Для тренерів закладів професійної освіти немає жодних зобов'язань, що стосуються безперервного професійного розвитку там, 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 в співпраці із закладами освіти, які реалізують програми безперервної професійної освіти. Більшість з них пропонує сертифікацію на різних етапах підвищення кваліфікації, а також сприяє обміну досвідом та налагодженню контактів між тренерами в системі професійної освіти. Для цього проводяться регіональні й галузеві зустрічі тренерів.

Економічна Палата здійснює фінансування заходів із підвищення кваліфікації тренерів. Особливе значення надається фінансуванню програм із 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 французької, італійської); 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 підвищення кваліфікації. Важливим у цьому аспекті є те, що фінансування охоплює 75 % від загальних витрат на курси, але не більше 1000 євро на календарний рік [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

В Австрії розвиток правової культури педагогів унесено до університетських програм. Водночас інститути підвищення кваліфікації пропонують для педагогічних працівників семінари з правової тематики. Це передбачено законом Австрії «Про сприяння освіті дорослих» (Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], в якому визначено вимоги до підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

У Німеччині наразі існує широке коло професіоналів, які є педагогічними працівниками чи тренерами у формальній та неформальній безперервній професійній освіті. Водночас у 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 відповідного регіону, тож вони можуть різнитися. 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 непередбачене підвищення кваліфікації і будуть проходити до або після означеної події.

Заклади професійної освіти щороку отримують від держави певну суму на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників. Ця сума щороку 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, медіаграмотність, оволодіння новими засобами інформації (мультимедійні програми та інтернет) тощо. Заклади підвищення кваліфікації пропонують програми на цю тематику, що у своїй основі орієнтовані передусім на тренерів закладів професійної освіти [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Підвищення кваліфікації тренерів, як правило, організовує сама компанія, в якій вони працюють. Якщо в компанії є потреба подальшого підвищення рівня кваліфікації їхнього викладацького складу, то необхідні курси можуть бути надані навіть за її межами. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Для тренерів пропонуються різні типи курсів, що надають теоретичні та практичні знання у сфері професійної освіти, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Розвиток правової культури педагогів закладів професійної

освіти і навчання в Німеччині внесено до університетських програм (додаток Б). Основні сфери підвищення кваліфікації педагогічних працівників були запроваджені у 2016 р. в рамках ініціативи Міністерства освіти «Цифрові медіа у професійному навчанні» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. У зв'язку із цим були сформовані нові механізми фінансування курсів підвищення кваліфікації.

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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. У 2018 р. 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, їх відносин із представниками бізнесу [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Тренери, які працюють у закладах професійної освіти, можуть оволодівати спеціальними програмами 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Важливе місце в підвищенні кваліфікації педагогів відведено розвитку правової культури. Чим частіше педагог бере участь у підвищенні кваліфікації, тим вищим є рівень оцінювання незалежними експертами результатів його діяльності [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Як правило, підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Франції відбувається під час канікул. Це важлива умова отримання ними 50 % надбавки від погодинної ставки педагога.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у сфері професійної освіти в Італії здійснюється університетами під егідою Міністерства освіти у співпраці із

зкладами професійної освіти. Підвищувати кваліфікацію мають право педагоги зі ступенем не нижчим за бакалавра з конкретних навчальних дисциплін (математика, хімія, іноземна мова, право тощо), а також зі стажем професійної діяльності не меншим за п'ять років.

Починаючи з 2018 р., 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 в професійній діяльності. Особлива увага приділяється підвищенню рівня цифрових навичок 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 р., 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 нині поширюється майже по всій Італії та має багато відмінностей від заходів, що їх проводять освітні установи під егідою Міністерства освіти. Відмінність полягає в 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Для професійного розвитку педагогічних працівників в Італії запроваджено інституційний аналіз їхніх потреб. Це обумовило визначення таких національних пріоритетів: технологічні інновації у всіх формах, пов'язаних із навчальними середовищами та використанням нових технологій у педагогіці; методологічні інновації; іноземні мови; можливості, які пропонує навчальна, організаційна та дидактична автономія; інклюзія; соціальна згуртованість та профілактика молодіжних проблем, зокрема, формування правової культури; особисте оцінювання та самовдосконалення; зміцнення зв'язку зі світом праці (за допомогою навчання на виробництві) тощо. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти в Італії спрямоване на оволодіння організаційними, методичними, психологічними, педагогічними та соціальними навичками. Зокрема, увага приділяється розвитку правових навичок як частини соціальних.

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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Безперервний професійний розвиток набуває дедалі більшого значення впродовж багатьох років і нині 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 становить 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 у таких формах: 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 пропонують 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. Із цією метою на регіональному або національному рівнях пропонуються нові тренінгові курси, що належать до системи безперервної професійної освіти Люксембургу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], 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 широкий спектр освітніх заходів для педагогічних працівників. Міністерство освіти через Національний інститут освітніх технологій та педагогічної підготовки пропонує загальнодержавні навчальні програми шляхом укладання 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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, підтримання інновацій у пріоритетних сферах професійної освіти. Для поліпшення якості підвищення кваліфікації вони розробляють керівні принципи та довідкові посібники для навчання, які включають інформацію щодо того, як краще вчити та оцінювати результати навчання [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Основними бенефіціарами підвищення кваліфікації є педагогічні працівники закладів професійної освіти, тренери та інші фахівці з професійних секторів, які беруть участь у навчальних програмах [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Закон про освіту в Португалії також визнає право педагогічних працівників закладів професійної освіти на безперервний професійний розвиток. Він визначає потребу достатньої диверсифікованої освіти педагогічних працівників, щоб забезпечити якість підготовки кваліфікованих робітників на основі поглиблення та оновлення професійних знань, компетентностей, а також для забезпечення мобільності та кар'єрного зростання [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Для цього існують різні типи закладів, які реалізують програми безперервного професійного розвитку, а саме: навчальні курси, семінари, стажування та освітні

проекти (акредитовані органом влади) [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Такі освітні заходи можуть мати меншу тривалість, але мають бути визнані й використані для кар'єрного зростання [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Пропозиції щодо безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти можуть надавати заклади вищої освіти (університети); навчальні центри, якими керують професійні та освітні асоціації [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 на рік (1/5 складає 7 годин).

Починаючи з 2011 р., на законодавчому рівні запроваджено залучення тренерів до професійної освіти. Відтак тренери, які мають бажання здійснювати освітню діяльність, включаючи реалізацію соціально-культурних та наукових складових професійних програм, повинні відповідати вимогам Національної системи кваліфікацій. Це зобов'язує їх отримувати таку саму кваліфікацію, як і педагогічні працівники [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. 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 містити 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 з урахуванням постійних технічних та організаційних змін, що відбуваються на ринку праці;

– оперативні дослідження, спрямовані на вивчення, аналіз 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) [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти в Португалії базується на декількох референтних (загальноновизнаних у стандартах) компетенціях, які сформовані на модульній основі та мають різну тривалість [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Підвищення кваліфікації може мати такі змістові напрями: педагогічний (вдосконалення, поглиблення або диверсифікацію компетенцій педагогічних працівників, оволодіння знаннями норм права та розвиток правової культури), науково-технічний (системне вдосконалення знань і навичок у конкретній сфері з урахуванням технічних та організаційних змін, що відбуваються на ринку праці), науковий (аналіз та оптимізація професійних стандартів, моделей, процесів і методів навчання).

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти в Польщі регулюється так званою «Хартією (статутом) педагогічного працівника». Відповідно до неї 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 Європейського соціального фонду.

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 із 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 консультиванні та ін. Підвищення кваліфікації здійснюється й на рівні закладів професійної освіти через внутрішні системи професійного розвитку, наприклад, зустрічі педагогічних працівників із представниками влади, соціальної та виробничої сфер, а також школи педагогічної майстерності, ознайомлювальні візити та ін.

До інших форм безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти зараховують стажування на підприємствах. Із вересня 2019 р. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 2017–2018 рр. 55 % всіх педагогічних працівників були дипломованими викладачами. У закладах професійної освіти частка педагогічних працівників із визначними досягненнями в освіті була вищою за 60 %, однак в освіті дорослих цей відсоток був іншим – лише 23 % **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

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» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** для підтримки безперервної організації дистанційного навчання, яка фінансується спільнотою та Європейським соціальним фондом (ESF). У зв'язку із цим освітня програма підвищення кваліфікації була змінена під вимоги персоналізованої програми мультимодальності, її тривалість становить п'ять днів, що охоплюють різні навчальні процеси та інструменти навчання (в основному Digital). Програма називається «FormaGo» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. 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 вони 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 із дирекцією закладу педагогічні працівники також можуть оволодівати змістом інших курсів на власний розсуд. Педагогічні працівники в Бельгії отримують державну підтримку в частині безперервного професійного розвитку [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. У Бельгії щодва роки Міністерство освіти визначає декілька важливих тематик для їх упровадження в освітню практику. Відповідно, установи, які підвищують кваліфікацію педагогічних працівників, розробляють додаткові модулі, вивчення яких для педагогів є безкоштовним. Серед тем додаткових модулів представлено такі: управління закладом освіти, політика закладу освіти тощо. Таким чином, правові знання педагогічних працівників закладів професійної освіти введено до програм організаційного спрямування.

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 р., 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Педагогічні працівники закладів професійної освіти мають можливість отримати фінансування для здобуття кваліфікації «магістр» із предметів, які вони викладають. Професійний розвиток педагогічних працівників у Нідерландах не обмежений програмами закладів освіти, в яких вони працюють. Так, підвищення кваліфікації може здійснюватися залежно від професії та предмета, який вони викладають. Зокрема, увагу приділяють загальному розвитку педагогічних працівників, а отже, і їхній обізнаності в нормах права.

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. Водночас 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 пропонують на місцевому рівні заклади освіти відповідно до ринкових умов (платна основа). Сертифікати, як правило, видаються учасникам цих курсів без зазначення кваліфікаційного рівня. Це детермінувало реформування професійної освіти, яка нині потребує 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 із реформування професійної освіти, у тому числі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, було виділено 53000000 млн євро. Водночас є 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 низку курсів строком від одного до двох тижнів для підготовки професійних тренерів. Ці курси не є обов'язковими й в основному впроваджені для соціальних і медичних професій [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

У Данії безперервний професійний розвиток педагогічних працівників розподілений на практичний та теоретичний. Відповідно до усталеної практики 90 % педагогів обирають підвищення кваліфікації на виробництві і лише 10 % – зосереджуються на вдосконаленні соціально-гуманітарних знань, у тому числі й правових.

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 участі профспілки під час прийому на роботу.

Переважає 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.

Проєкт «Найкращі навички» (Parasta osaamista) визначив мережу для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Із 2016 р. означена мережа координується університетом Ювяскюля (Jyväskylä). Метою проєкту є підтримка безперервного професійного розвитку педагогічного персоналу. Акцент роблять на вдосконаленні практичного навчання; уніфікації критеріїв якості професійної освіти; запровадженні компетентнісно та клієнтоорієнтованого професійного розвитку в співпраці з роботодавцями; розробленні інструментів та операційних моделей навчання на робочому місці; введенні інструктажів на робочому місці [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе місце відведено Програмі розвитку педагогічної освіти, прийнятій у 2016 р. (Opettajankoulutuksen). У ній 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У Фінляндії розвиток правової культури педагогів відбувається в контексті оволодіння ними підприємницькими компетентностями.

Закон «Про освіту» Швеції з 2010 р. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 в співпраці з регіональними органами управління професійною освітою в 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 їх акредитації (Франція); підвищення кваліфікації здійснюється для педагогів, які мають ступінь не нижчий за 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, ознайомлювальних

візитів та ін., а також у формах стажування на підприємствах (Польща); застосовуються різні підходи з урахуванням специфіки життєдіяльності різномовних спільнот, зокрема з виділенням відповідного бюджету, запровадженням програм курсів від трьох до семи 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 та є частиною регульованого часу, не менше 104 год упродовж одного року (Швеція).

На основі викладеного можна зробити висновок, 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 містять усю 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, на підприємствах, в установах як навчальних закладах 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 досвідом; залучення до викладання професіоналів-практиків із 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 137].

Таким чином, результати наукових досліджень та практики професійно-правового розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти свідчать про недостатню системність реалізації цього процесу в курсовий та міжкурсний періоди підвищення кваліфікації. Тому постає необхідність обґрунтування концептуальних засад розвитку правової культури педагогічних працівників, що буде здійснено в наступному розділі.

Висновки до розділу 1

1. На основі історико-педагогічного аналізу розвитку вітчизняного освітнього законодавства з'ясовано, що на різних етапах становлення правового регулювання системи освіти в Україні правовідносини між учасниками освітнього процесу мали різний характер, детермінований нормативно-правовим забезпеченням адміністративних процедур при наданні освітніх послуг. Проаналізувавши науковий доробок учених, етапи розвитку правового регулювання системи освіти в Україні, робимо висновок, що в цілому на сьогодні створено нормативно-правову базу для належного функціонування правовідносин в освітній сфері, проте рівень розробленості аспектів розвитку правовідносин у сфері професійної освіти є недостатнім. Ряд норм усе ще перебуває у стані розрізненості та не становить єдиної системи, це, зокрема: положення Закону України «Про професійну (професійно-технічну освіту)» (1998 р.) є застарілими, такими, що не завжди відповідають нормам прийнятого у 2017 р. нового Закону України «Про освіту»; система стандартизації поки що розвивається за виключним домінуванням вектора освітніх стандартів; недостатньо врегульованим є право громадян на професійну освіту, затверджене на міжнародному і державному рівнях; підготовка педагогічних працівників для закладів професійної освіти в закладах вищої освіти здійснюється за різними освітньо-професійними програмами, навчальними планами та ін.

2. За результатами аналізу наукових праць встановлено, що за беззаперечної

важливості й продуктивності досліджень сучасних учених проблема розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є недостатньо вивченою і потребує системних науково-педагогічних досліджень. Провідним напрямом її розв'язання вважаємо обґрунтування, розроблення та впровадження в освітню практику конкретного закладу професійної освіти системи, яка забезпечує цілеспрямований розвиток правової культури педагогічних працівників у поєднанні форм курсового, міжкурсowego 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, розвинутою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребою 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 в учнівській 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 правомірної (законослухняної) поведінки); *інноваційно-когнітивного* (система сучасних професійно-правових знань); *поведінково-діяльнісного* (демонстрування правомірної (законослухняної) 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 феномену спричиняє

ссылки не найден.; **Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**]

РОЗДІЛ 2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація і методика дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Основою дослідження розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є рекомендації щодо проведення наукових педагогічних досліджень, викладені в працях С. Виговської [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Волощука [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Гончаренка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Дмитренка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Загв'язинського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Киверялга [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Краєвського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Кушнарєнко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Лузана [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П'ятницької-Позднякової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Рузавіна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Сопівник [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Сидорєнка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Сурміна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Хуторського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Шейка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та наукові засади дослідження означеної проблеми.

Науково-дослідну роботу за темою дослідження здійснювали за такими етапами: вибір теми дослідження; визначення об'єкта і предмета дослідження; формулювання мети і завдань; постановка гіпотези; складання плану дослідження; добір джерельної бази; визначення експериментальної бази дослідження; вибір методів дослідження; організація умов проведення дослідження (збір матеріалу); опрацювання результатів дослідження; формулювання висновків; оформлення роботи.

Кожен етап мав свої завдання. Логічна послідовність (етапи) проведення дослідження розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та їх зміст подано в додатку К. Поетапна організація процесу дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників ґрунтувалася на логіці наукових розвідок, системності дослідження та сприяла узагальненню і конкретизації отриманих результатів. Такий підхід мав на меті забезпечити можливість отримання достатньо повної й достовірної інформації щодо виконання кожного з поставлених завдань.

На першому (пошуковому) етапі основна увага зосереджувалася на формулюванні проблеми, пошуку інформації стосовно теми дослідження (аналіз наукових праць, що стосуються аспектів розв'язання проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти).

На другому (ознайомлювальному) етапі дослідницької роботи відбувалося ознайомлення з проблемою за допомогою літературних джерел. Після попереднього вибору теми проведено бібліографічний пошук і аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, дисертацій, історичних джерел, нормативно-правової документації, навчально-методичної літератури тощо. За результатами цього етапу дослідження складено список опрацьованих літературних джерел, зроблено висновок, що система розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти не була предметом окремого наукового дослідження. Тобто проблема розвитку правової культури педагогічних працівників вивчена недостатньо і потребує застосування нових підходів до її розв'язання, систематизації та теоретичного узагальнення.

Вивчення наукових публікацій проводили послідовно: загальне ознайомлення з твором у цілому за його змістом; відбір матеріалу, що становить науковий інтерес; критичне осмислення матеріалу, його редагування для можливого використання у своїй роботі. Результати аналізу літературних джерел засвідчили, що досліджувана тема розглянута в наукових працях поверхово.

На третьому (концептуальному) етапі дослідження забезпечувалося складання попереднього плану науково-дослідної роботи, котрий визначив послідовність дослідження. Основною частиною плану роботи є методика дослідження, тобто сукупність і взаємозв'язок способів, методів, прийомів науково-дослідницької роботи. Під час складання плану насамперед здійснено обґрунтування актуальності теми дослідження. Вона визначається тим, що серед найбільш важливих домінант розбудови демократичного суспільства в Україні, його цивілізованого розвитку основоположне значення має високий рівень правосвідомості та правової культури її громадян. А розвиток ринкової економіки, необхідність цілеспрямованого забезпечення культури економічних відносин, зокрема міжнародних, зумовлюють необхідність відповідної професійно-правової підготовки кваліфікованих фахівців усіх галузей виробництва. Водночас прийняття державою низки міжнародних документів щодо прав людини, введення в дію оновлених Законів України «Про освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про фахову передвищу освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про вищу освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.] обумовлює виконання кожним педагогічним працівником закладу професійної освіти своїх функцій з урахуванням визначених законодавством правових норм і обов'язків усіх учасників освітнього процесу та особливостей певної професійної сфери.

Ознайомлення з результатами праць учених і досвідом розвитку правової культури педагогічних працівників дало змогу виявити низку суперечностей у професійній освіті, зокрема, між:

– об'єктивною потребою суспільства в педагогічних працівниках закладів професійної освіти з високим рівнем правової культури і соціальної правосвідомості

та невідповідністю наявної системи підвищення кваліфікації забезпечити їх безперервний професійний розвиток з урахуванням правового складника;

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

– необхідністю цілеспрямованого розвитку і саморозвитку правової культури педагогічних працівників 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.

На цьому етапі наукового пошуку поглиблено вивчено стан розробленості проблеми в науці та практиці розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, вибрано об'єкт і предмет дослідження, остаточно сформульовано гіпотезу.

Об'єктом дослідження визначено професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти, а *предметом* – систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на положенні, що розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти буде ефективним, якщо здійснюватиметься відповідно до науково обґрунтованих концептуальних засад, теоретичних і методичних основ, що відображають провідні методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, інноваційні технології, засоби діагностування рівнів розвитку означеного феномену.

Загальну гіпотезу конкретизовано в *часткових*, а саме: рівень розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти підвищиться, якщо:

- концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ґрунтуватиметься на положеннях провідних методологічних

підходів, принципів, форм, методів, інноваційних технологій розвитку і спрямовуватиметься на підвищення результативності їхньої професійно-педагогічної діяльності в закладах професійної освіти;

- педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти забезпечуватимуть формування позитивної мотивації педагогів до правового саморозвитку і самовдосконалення, оволодіння змістом авторського спецкурсу, впровадження інноваційних технологій самовдосконалення, застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій;

- модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти базуватиметься на взаємозв'язку методологічно-цільового, суб'єктного, змістово-технологічного, діагностувально-результативного блоків і педагогічних умов та забезпечуватиме дієві зрушення в рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників;

- система розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти міститиме сукупність взаємопов'язаних та взаємозумовлених компонентів (ціннісно-мотиваційного, інноваційно-когнітивного, поведінково-діяльнісного, емоційно-вольового, особистісно-рефлексивного) і спрямовуватиметься на підвищення рівня розвитку правової культури досліджуваної категорії працівників.

Мета дослідження полягає в науковому обґрунтуванні, розробленні та експериментальній перевірці системи цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти для підвищення ефективності їхньої професійно-педагогічної діяльності.

Відповідно до мети визначено такі завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз стану розробленості досліджуваної проблеми в українській та зарубіжній науковій літературі й освітній практиці; уточнити суть поняття «правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти» та структуру феномену.

2. Теоретично обґрунтувати та розробити авторську наукову концепцію розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

3. Обґрунтувати основні методологічні підходи й принципи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

4. Науково обґрунтувати систему розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

5. Визначити й обґрунтувати педагогічні умови та спроектувати модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

6. Обґрунтувати цілі, розробити методiku поетапного проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

7. Визначити й обґрунтувати форми, методи, технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

8. Експериментально перевірити результативність запропонованої системи та науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

9. Здійснити прогностичне обґрунтування перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

10. Укласти та впровадити методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Відповідно до програми дослідження на *четвертому (накопичувальному) етапі* здійснювалося систематичне накопичення наукових матеріалів на основі застосування комплексу теоретичних і емпіричних методів: розроблялася концепція, висвітлювалася методологія дослідження феномену, обґрунтовувалися основні теоретичні положення щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та розроблялися відповідні методичні рекомендації. Обґрунтовано критерії, показники та рівні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

На *п'ятому (технологічному) етапі* передбачалося проведення педагогічного експерименту, який мав забезпечити можливість одержати дані про реальний стан та результати розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти за запропонованою експериментальною технологією в такій послідовності (рис. 2.1).

Дослідно-експериментальна робота здійснювалася в закладах 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».

На констатувальному етапі експерименту дослідженням було охоплено 1225 осіб – викладачів і майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти. На формувальному етапі експерименту було задіяно 445 осіб (викладачів і майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти). В експерименті були також задіяні 45 експертів (науковці, методисти, старші майстри, заступники директорів, випускники).



Рис. 2.1. Основні етапи експериментальної роботи

Вихідною дією будь-якого педагогічного дослідження є, безумовно, визначення його теоретико-методологічної бази, на основі якої всебічно аналізують проблему, здійснюють розроблення теоретичних і практичних положень, обґрунтовують концептуальні ідеї, розробляють педагогічні умови, освітні технології, дають методичні рекомендації, пропозиції і т. д. Питання методології надзвичайно важливі для будь-якої науки, в тому числі й для педагогіки. Більше того, на думку Г. Васянович, педагогіка як наука безпосередньо впливає на формування особистості, її саморозвиток, потребує виразного і логічного визначення та дотримання методологічних основ її діяльності, щоб бути результативним джерелом знань, дієвим фактором створення міжособистісних відносин» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 9].

Розроблення програми експерименту пов'язано з побудовою та описом його методики, плануванням процедур [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 137]. Методика експерименту починається з розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, яка забезпечує цілеспрямоване керування процесом оволодіння викладачами, майстрами виробничого навчання новітніми правовими знаннями, високим рівнем їхньої позитивної мотивації в педагогічній діяльності. Структурний аналіз експериментального методу свідчить про те, що експериментальна робота проводиться в декілька етапів. У визначенні необхідного строку проведення експерименту за основу були обрані рекомендації відомих методологів у сфері педагогічних досліджень (С. Виговська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Киверялг [Ошибка! Источник ссылки не найден.], П. Лузан [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Сопівник [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Сидоренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.).

Дослідження здійснювалося впродовж 2014–2020 рр. і охоплювало три етапи. На підготовчому етапі експериментального дослідження (2014–2015 рр.) вирішувалися такі завдання:

а) визначити стан дослідженості проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в педагогічній теорії та освітній практиці, що вможливить з'ясування конкретних проблем, виявлення освітніх потреб педагогів та суперечностей, що негативно позначаються на розвитку означеного феномену;

б) з'ясувати суть, визначити зміст та структуру правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти;

в) розробити програму експерименту: концептуальна ідея, мета, гіпотеза, прогноз перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, етапи експерименту, критерії, показники та методики діагностування рівнів розвитку правової культури (додаток В);

г) дібрати конкретні методи проведення експериментальної роботи і вимірювання отриманих даних; визначити вибірку, репрезентативну для досліджуваної сукупності; провести пілотажне дослідження на невеликій кількості випробовуваних.

Практичний етап експериментальної роботи передбачав проведення констатувального і формувального експериментів. Реалізація поставлених цілей відбувалася з урахуванням трьох керівних принципів: єдності цілей, довіри і відповідальності, опори на сильні сторони. На етапі проведення констатувального експерименту (2015–2016 рр.) здійснювалося спостереження й оцінювання стану розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти через спостереження й оцінювання рівня розвитку правової культури педагогічних працівників.

Для організації експериментальної роботи проводився відбір експериментальних і контрольних груп. Одним із найважливіших завдань цього етапу є визначення обсягу вибіркової сукупності (кількість учасників формувального експерименту), який дає змогу досягти в межах необхідної точності розрахунків вибірових характеристик необхідну «довірчу» ймовірність [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Спрощений варіант обрахунків обсягу вибіркової сукупності може виконуватися за формулою [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 171], яка враховує граничну помилку репрезентативності на п'ятивідсотковому рівні значущості:

$$n = \frac{1}{0,0025+1/N} \quad (2.1),$$

де N – обсяг генеральної сукупності;

n – обсяг вибіркової сукупності.

Зважаючи на те, що формування вибіркової сукупності здійснювалося на початку 2016 р., для визначення обсягу генеральної сукупності було використано основні статистичні показники освіти України за 2016 р. [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. На основі статистичних даних було встановлено, що на січень 2016 р. контингент педагогічних працівників закладів професійної освіти становить

30117 тис. осіб. Отже, обсяг генеральної сукупності – 30117 осіб. Для того, щоб висновки, зроблені за результатами експериментальних досліджень з ймовірністю 95 % можна було поширювати на всю генеральну сукупність, обсяг вибіркової сукупності n має становити 394 особи.

У процесі дослідження необхідно було отримати інформацію такого змісту: як педагоги оцінюють власні професійні компетентності; рівень правових знань педагогів, необхідний для успішної професійно-педагогічної діяльності; як педагоги оцінюють зміни в законодавстві, включаючи Професійний стандарт, і зміни в освітньому процесі. Для цього застосовувався опитувальник, зокрема «Правосвідомість» Дж. Таппа і Ф. Левіна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], адаптований для визначення трьох рівнів правосвідомості педагогів (законослухняність, правопідтримка, правотворчість). На рівні А (законослухняність) ключовим є «запобігання» злочинам; людина, перебуваючи на цьому рівні, вважає, що законів необхідно дотримуватися в будь-яких ситуаціях. На рівні В (правапідтримка) ключовим є «підтримка» системи, суспільства. Тож закони можуть змінюватися і порушуватися, однак лише заради «підтримки» порядку в суспільстві тощо. На рівні С (правотворчості) на першому місці «своя мораль», а не закон. Усе, що аморально, – незаконно, а отже, заради відновлення балансу можна переступити закон.

Для вивчення особливостей правосвідомості використовувалася анкета, розроблена О. Гулевич на основі тесту незакінчених пропозицій [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] (додаток Г.1). Залежно від типу відповіді визначався рівень правового розвитку через оцінювання поглядів на функції закону і умови його виконання, згоду з конкретними правовими нормами, ефективності системи виконання покарань. Анкета складається з чотирьох запитань-тверджень. Кожне твердження є незавершеною пропозицією з чотирма варіантами завершення (відповіді). Три варіанти відповіді відображають певний рівень розвитку правосвідомості, а четвертий передбачає власну точку зору респондента на твердження.

Упродовж формувального експерименту (2017–2019 рр.) проектувалася модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, досліджувалася результативність запровадженої системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

На цьому етапі було доведено залежність розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти від педагогічних умов.

Узагальнювальний етап експериментальної роботи (2020 р.) передбачав аналіз результатів констатувального і формувального експериментів, визначення їх достовірності та обґрунтування висновків про педагогічний ефект. Коротко зупинимося на організаційно-методичних аспектах виконання означених завдань експериментальної роботи. Перевірку результативності розробленої системи цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників (викладачів, майстрів виробничого навчання) закладів професійної освіти планувалося здійснити за допомогою послідовного експерименту, що ґрунтується на вивченні одного і того самого об'єкта двічі: на початку і наприкінці формувального експерименту.

На шостому (узагальнювальному) етапі проведення дослідження зібрані матеріали опрацьовували статистично: на основі відомостей, отриманих про окремі досліджувані явища, визначали дані, що характеризують досліджуваний комплекс у цілому. Було здійснено: аналіз та оброблення результатів педагогічного експерименту, їх співвіднесення з метою та завданнями експерименту; підтвердження або спростування гіпотези дослідження; упорядкування і систематизацію матеріалів, перевірку достовірності фактів. Формулювалися висновки та пропозиції. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти характеризується набуттям педагогічними працівниками правових знань, а також перетворенням їх на переконання і духовні цінності. Це передбачає вироблення в педагогічних працівників стійкої звички діяти згідно із цими знаннями, тобто звички правомірної. Правова культура педагогічних працівників об'єднує правові знання, погляди та установки особистості, а також правову активність, уміння і навички оцінювати свої і чужі дії з погляду чинних законів, вибирати і використовувати для досягнення поставлених цілей законні засоби.

Змістом сьомого (теоретичного аналізу) етапу педагогічного дослідження було всебічне вивчення й аналіз зведених результатів, їх оформлення,

систематизація і підготовка матеріалів для подальшого узагальнення. Засобами діагностувальних методик встановлювалася наявність відмінностей на початку та наприкінці експерименту. Для порівняння розподілів досліджуваних груп за рівнем розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників застосовувалася комп'ютерна програма PedStat «Статистика в педагогіці» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], яка залежно від умов (шкала вимірювання, обсяг вибірки тощо) дає можливість вибирати статистичні критерії (Вілкоксона–Манна–Уїтні, Крамера–Уелча, χ^2 , Фішера), розраховувати його емпіричне значення та створювати матрицю, в якій усі наявні розподіли порівнюються один з одним. Крім цього, програма розраховує параметри статистики (інтервал, середнє, суму, медіану, максимум, мінімум, дисперсію тощо).

На восьмому (практичному) етапі процес проведення наукового пошуку спрямовувався на перевірку результатів дослідження в практичних умовах у такій послідовності: реалізація системи розвитку правової культури педагогічних працівників; підготовка методичних рекомендацій.

На дев'ятому (рефлексивному) етапі наукового пошуку здійснювалося оцінювання значущості результатів дослідження на основі підходів, детально описаних у науковій літературі [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Отже, методика і логіка дослідження розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти зорієнтовані на впровадження в реальні умови курсового та міжкурсового підвищення кваліфікації результатів наукового пошуку з чітким дотриманням програми та методики дослідження.

2.2. 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 феномену. 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. За В. Беспальком [Ошибка! Источник ссылки не найден.], 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.], законів України «Про вищу освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про професійний розвиток працівників» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Національної доктрини розвитку освіти України у XXI ст. [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Національної програми правової освіти населення» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта»

на період до 2027 року [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.

Авторська концепція розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ґрунтується на положеннях різних теорій і концептуальних ідей, що розкривають проблеми: підготовки фахівців у закладах професійної освіти (С. Батишев [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Беляєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], Б. Гершунський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Гуржій [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Діденко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Зязюн [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Кремень [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Курило [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Курок [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], П. Лузан [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Ничкало [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Сисоєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); гуманізації професійної освіти (Ш. Амонашвілі [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Васянович [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Гриньова [Ошибка! Источник ссылки не найден.]; Н. Кабусь [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); особистісно орієнтованої освіти (І. Бех [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Бондаревська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Р. Вайнола [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Вербицький [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Е. Зеєр [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Нагаєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Степанов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Якиманська [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); компетентнісного підходу в системі освіти (В. Бадер [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Беспалько [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Бібік [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Бірюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Вашуленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Головань [Ошибка! Источник ссылки не найден.]

найдено.], І. Зимня [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Кошук [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Луценко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Мітіна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Овчарук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Петрова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Пуховська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Рудишин [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Савченко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Собко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Хуторський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Ягупов [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників закладів освіти (В. Абакумова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Е. Абільтарова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Брюханова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Грітченко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Зінченко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Коваленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Ковальчук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Кузьмінський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Лазарєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Лук'янова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Манько [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Маркова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Пригодій [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Самодумська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Фрицюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Хатунцева [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Шишкін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Щербак [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Яшанов [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); правової підготовки майбутніх фахівців (Т. Бачинський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Дороніна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Я. Кічук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Д. Коваленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Коваленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Козюбра [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Комарова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Лукаш [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Орлова [Ошибка!

Источник ссылки не найден.], П. Рабінович [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін.); формування правосвідомості, правової компетентності та культури (О. Аграновська [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Алексєєв [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Баранов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Бачинін [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Ганзенко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Голосніченко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Я. Гриньова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Гулевич [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Данильях [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Костицький [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Калиновський [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Климова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Макаренко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Максимов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Т. Міхайліна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Міщенко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Р. Сербин [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Сальников [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Яковюк [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], J. Tapp, L. Kohlberg (Дж. Тапп, Л. Кольберг) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін.). Таким чином, концепцію розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти характеризуємо як систему 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» [**Ошибка! Источник ссылки не**

найден.]. 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 умінями, 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 освітні правовідносини і вступати в них, 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. Практика розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти має бути зорієнтованою на вдосконалення професійно-правових знань і вмінь із метою їх застосування в 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 основі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти 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, у 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 інтегративну, системотвірну роль стосовно всіх інших. Саме гуманістична парадигма освіти на перше місце ставить усебічний розвиток особистості як рівновеликої цінності, сприяє перетворенню того, хто навчається, «з отримувача й транслятора знань на особистість, яка активно здобуває, синтезує й актуалізує знання в соціально значущу та прийнятну діяльність» [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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* (уможливорює позитивну мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення правових знань і вмінь педагогів, підвищити рівень професійно-правової адаптації учнівської молоді), *середовищного* (сприяє створенню освітнього 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, потребою постійного поповнення обсягу правових знань, є моральним регулятором професійно-педагогічної діяльності та 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 із 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 й особистісно значущої цінності, містить 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 охоплює теоретичні й 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 у сфері професійно-педагогічної діяльності; орієнтувати діяльність у професійній сфері на правові норми й цінності. Особистісно-рефлексивний компонент містить сукупність громадянських рис, морально-етичних і професійних якостей педагогічних працівників закладів професійної освіти, а також здатність до рефлексії в професійно-педагогічній діяльності. Цей 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 передбачає здатність розуміти власний емоційний стан у перебігу професійно-педагогічної діяльності; цілеспрямованість дій в освітньому 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 [Ошибка! Источник ссылки

не **найдено.**], С. Гончаренка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Дмитренко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Загв'язинського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Киверялга [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Краєвського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Лузана [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. П'ятницької-Позднякової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Сидоренка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Сопівник [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Сурміна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Шейка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] 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 в 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, розвивального, імітаційно-ігрового навчання, кейс-технологія, ІТ-технології, технологія навчального проєктування, тренінгові технології та ін.), сучасних електронних освітніх ресурсів; розроблення та впровадження програми авторського спецкурсу «Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти» (додаток Д) 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 сучасних правових знань, умінь розв'язувати тести (додаток Г. 4) та ситуативні задачі професійно-правового характеру (додаток Е) та ін. У реалізації означеного важливим є забезпечення таких педагогічних умов: підвищення позитивної

мотивації до професійно-правового саморозвитку і самовдосконалення; оволодіння змістом авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», упровадження інноваційних педагогічних технологій самовдосконалення в курсове та міжкурсове 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 освіти 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 в 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 й 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 шляхом застосування інформаційно-комунікаційних технологій і засобів інтернету. 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 із виявленням причин їх виникнення; вивчення законів і

нормативно-правових документів, що стосуються захисту прав учнівської молоді; обмін досвідом із 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 зобов'язує педагогічних працівників оволодівати моральними категоріями, підвищувати рівень правової поінформованості, реалізовувати вимоги правових норм із метою формування в 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. У форматі таких заходів вони часто проявляють себе як творчі особистості, професіонали своєї справи, активні учасники освітнього процесу, суб'єкти 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. 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 вчених (О. Васюк **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Кручек **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Є. Лодатко **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, П. Лузан **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Манько **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, А. Уємов **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**) до моделювання

системних об'єктів, ми враховувати 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. 2.2).

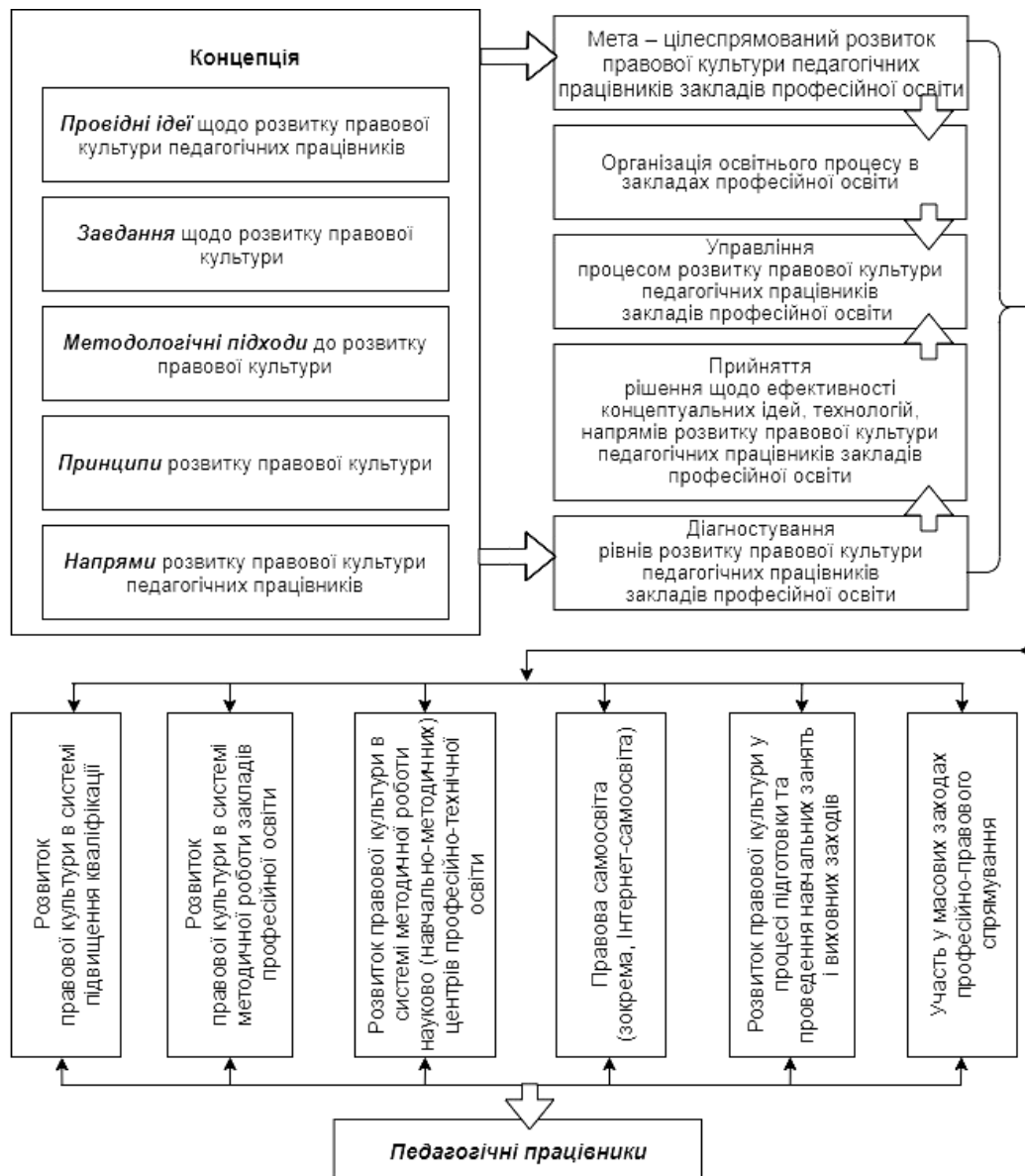


Рис. 2.2. Концептуальна модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

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. З огляду на це постає необхідність обґрунтування загальнонаукових засад реалізації цього процесу, що й буде здійснено в наступному підрозділі.

2.3. 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 вживають у професійному мовленні 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 52]. В. Афанасьєв трактує систему як «виділену на основі певних ознак упорядковану множину взаємопов'язаних елементів, об'єднаних спільною метою функціонування і єдністю управління, що вступає у взаємодію із середовищем як цілісне явище» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 16]. На думку П. Анохіна, системою можна вважати лише таку цілісність, в якій взаємодія складових набуває характеру співпраці [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 305]. Отже, під системою необхідно 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 елементу системи в загальному процесі функціонування і розвитку, впливу загальносистемних якостей на кожний елемент цілого **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 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» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. За С. Гончаренком, системний підхід – «напрям у спеціальній методології науки, завданням якого є розроблення методів дослідження й конструювання складних за організацією об'єктів як систем. Системний підхід у педагогіці спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів, виявлення в них різноманітних типів зв'язків і зведення їх у єдину теоретичну картину» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 305]**.

Системний підхід, на думку В. Афанасьєва, дає змогу аналізувати будь-яке явище з різних позицій для вивчення характеристик, складу і сутності явища, складників, системотворчих та інтегрувальних зв'язків **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. Відповідно до основних загальнонаукових засад системний підхід є важливим підґрунтям проєктування педагогічної системи. Теоретичні основи поняття «педагогічна система» схарактеризовано в працях Г. Александрова **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Андрєєва **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Афанасьєва **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Беспалька **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Л. Вікторової **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Герасимчук **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Глузмана **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Н. Грицай **[Ошибка! Источник ссылки не**

найдено.], К. Гуліна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Кузьміної [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Лодатка [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Підласого [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Прошкіна [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.

Кожен дослідник у сфері педагогіки по-своєму визначав поняття «педагогічна система», укладаючи 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, цілеспрямованого спроектованого (передбачуваного) педагогічного впливу на формування особистості із заданими якостями» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Як зазначає вчений, до структури будь-якої педагогічної системи належать такі інваріантні елементи: учні, цілі навчання і виховання (загальні й часткові), зміст навчання і виховання, дидактичні процеси, педагоги, технічні засоби навчання, організаційні форми навчання і виховання [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Необхідно відзначити і той факт,

що термін «педагогічна система» є багатограним, він уміщує одночасно кілька педагогічних систем [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

На думку О. Андреева, структура педагогічної системи охоплює мету, зміст, засоби, методи, форми навчання, а також викладачів і студентів [**Ошибка! Источник ссылки не найден., 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Таким чином, педагогічна система за своєю природою – явище не тільки педагогічне, а й соціальне, оскільки 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. Боголюбов сформулював принципи проєктування педагогічних систем [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]: 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 вдосконалення 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, медіацентри 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 зіставлення витрат і результатів – 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. Алексєєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Беспалько [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Я. Дітріх [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Жуков [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Каган [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Каменєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Кокорєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Кузнецова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Кузнецов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Кузьмін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], П. Матросов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Новосьолов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], К. Сорока [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Субетто [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Шадриков [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Шарапов

[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Шрейдер [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Е. Юдін [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Зокрема, Г. Жуков і П. Матросов у своїх працях акцентують увагу на тому, що системний підхід дає змогу виявляти інтегративні системні властивості та якісні характеристики, яких немає в компонентах, що утворюють систему [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 101]. У реалізації системного підходу, як стверджує К. Сорока, варто дотримуватися таких принципів: принципу взаємозв'язку – система вивчається як частина певної макросистеми, вона пов'язана безліччю зв'язків з іншими системами, взаємодіє та існує в єдності з ними; принципу багатоплановості – система як певна самостійна одиниця вивчається з різних сторін зі своїми особливостями; принципу багатомірності, який полягає в тому, що вивчаються різні характеристики систем, які об'єднують у групи (кластери): об'єкт описується як сукупність певних характеристик та взаємозв'язків між ними; принципу 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; принципу динамічності – система розглядається в русі й розвитку [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 й цілі, орієнтири в її розвитку; особистість у педагогічному процесі розглядається як синергетична, соціальна система, що саморозвивається, її суть утілюється у виконанні об'єктивних соціальних ролей; виховання є системно-

соціальним процесом людинознавства [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]). Виділяють такі основні категорії філософії (П. Алексеев [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Подольська [Ошибка! Источник ссылки не найден.]; [Ошибка! Источник ссылки не найден.]; [Ошибка! Источник ссылки не найден.]); 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. Алексеев [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Аніщенко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Васильєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Гриньова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Добринін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Євсюков [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Ігнатюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Калошина [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Маркова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Мельник [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Мельничук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Морєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Осика [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Сидоренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Яковлев [Ошибка! Источник ссылки не найден.]).

Сучасна теорія пізнання як галузь філософії складається з багатьох гносеологічних концепцій, що ґрунтуються на відмінних, інколи альтернативних ідеях, використовують концептуальний апарат багатьох галузей науки [Ошибка!

Источник ссылки не найден., с. 634]. Основним методом теорії пізнання є ідеальне розумове відтворення предмета, вивчення його у відповідних категоріальних структурах. На цій основі здійснюється раціональна реконструкція процесу пізнання, окреслюються оптимальні шляхи досягнення об'єктивної істини, розробляються 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 й 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 634]. Положення теорії пізнання розкривають особливості трактування природи суб'єкта, об'єкта та їх 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 634].

Специфічними законами діалектики є закони, характерні для певної сфери дійсності та мислення, зокрема співвідношення абсолютної й відносної істин, рух від абстрактного до конкретного, співвідношення аналізу та синтезу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 145]. Ці закони ґрунтуються на діалектичних суперечностях як єдності протилежних характеристик об'єктів, що перебувають у взаємодії та забезпечують їх рух. У застосуванні законів діалектики доцільно дотримуватися таких принципів: відображення й 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» [**Ошибка!**

Источник ссылки не найден., 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 в тому, що вони одночасно діють у природі, суспільстві та пізнанні, виконують ґносеологічну функцію **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

На думку Є. Подольської, цінність цих універсальних законів полягає в тому, що вони є шаблями 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 збережуваності та як суперечності, що розв'язується **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. Унікальність означених 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, розкриття руху і розвитку відповідних структур, напрям, тенденції їх генезису» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 160]. О. Балинська, В. Яценко виводять два основні принципи діалектики як основні її положення: перший – усезагального руху, розвитку; другий – усезагального зв'язку. Тобто всі предмети, явища потрібно розглядати як такі, що перебувають у постійному русі, становленні, зміні й, окрім того, взаємопов'язані та взаємодіють **[Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 263].

Правову культуру з позицій філософського підходу доцільно розглядати як сферу ідеального, як зразок, що поєднує все позитивне, що йде на користь правовому розвитку суспільства. При цьому важливо підкреслити, що з точки зору представників філософського підходу вона постає як явище, яке значно ширше за право. 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 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 в аспекті її вдосконалення).

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 удосконалення ідеальних об'єктів, на основі яких і розробляється означена система.

Аналіз праць філософів щодо філософських напрямів, положень та принципів структури правової культури (П. Алексєєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Алексєєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Березинець [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Васильєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Ігнатюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Ільчов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Б. Кістяковський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Мельник [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Михайлова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Міщенко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Морєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Нерсєсянц [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Подольська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Сидоренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Смирнов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Тюхтін

[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін.) уможливив 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.

Проблема правової культури, її формування та розвитку відображена в дослідженнях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Вагомі теоретичні дослідження правової культури здійснили О. Аграновська [4], С. Алексєєв [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Балюк [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Баранов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Бурмістров [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Велигон [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Ганзенко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Годун [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Головка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Голосниченко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Я. Гриньова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Данильян [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Дороніна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Дьоміна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Калиновський [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Климова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], М. Козюбра [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Комарова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Костицький [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Красавчиков [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Лукаш

[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Лукашева [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Макаренко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Максимов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Матвеева [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Нерсисянц [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Нікітін [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Ніколаєва [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Оборотов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Оніщенко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Осика [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Рабінович [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Семітко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Р. Сербин [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Скурихін [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Сливка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Тихомиров [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Тодика [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Шемшученко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Шубіна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Яковюк [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] 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 із 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 охоплюють 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, вони 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, й ідеальні засоби навчання, доповнюючи один одного, впливають на якість знань. Матеріальні засоби пов'язані передусім зі збудженням інтересу й уваги, засвоєнням істотно нових знань, практичними діями. А ідеальні засоби пов'язані з розумінням матеріалу, запам'ятовуванням, логікою міркувань, розвитком інтелекту, культурою мовлення.

Одним з 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, чого і як треба навчати, методи пояснюють сутність навчальної взаємодії, то форми визначають, як у реальних умовах організувати навчання. Форма навчання як дидактична категорія означає зовнішню сторону організації навчального процесу. Вона пов'язана з філософськими категоріями простору, часу, розвитку (час і місце навчання, порядок його здійснення). Встановлення форм навчання залежить від інших елементів освітнього процесу: цілей, змісту, методів і засобів, складу учасників процесу навчання, а також його матеріальних умов.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти базується на концептуальних психологічних положеннях теорії мотивації професійної діяльності, концепції формування правового мислення (К. Абульханова-Славська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Дж. Андерсон [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Асеев [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Бадмаев [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Боголюбов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Божович [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Брушлинський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Б. Величковський [Ошибка! Источник

ссылки не найден.], А. Вербицький [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Вертгеймер [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Вікторова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Виготський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Галін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Гурова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Деркач [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Дружинін [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Калошина [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Карпов [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Кашапов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Климов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Ковальов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Моляко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Подольський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Я. Пономарьов [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 та слугує для них основою» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 344]. Процес формування мотиву як основи дії, вчинку і мотивації до них розпочинається з виникнення потреби особистості та завершується намірами, мотивацією до досягнення мети, якщо вона необхідна людині [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 84].

Із цим трактуванням погоджуються українські психологи, які обґрунтували послідовність мотивації: процеси інтегруються в дії, а дії – у діяльність [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 179]. З огляду на це Є. Ільїн пише, що мотивація – це «процес формування мотиву, що відбувається на різних стадіях і етапах, а мотив – продукт багатоетапного процесу мотивації». Мотиваційна сфера особистості, на думку дослідника, – це «складна система мотивів (мотиваційних установок, потреб, інтересів), що відображають різні сторони діяльності людини та її соціальні ролі» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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, упродовж 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 42]. На думку Є. Климова, свідомість, – це такий стан психіки людини, коли вона сама собі звітує про те, що відбувається навколо неї (з урахуванням своєї присутності при цьому) або в її внутрішньому світі та організмі [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 222]. Психологічно правова культура існує як культура особистості, яка, у 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 містять певні правові аспекти.

Згідно з принципом єдності свідомості й діяльності (С. Рубінштейн [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Леонтьєв [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]) правова культура розвивається в 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 102], що характеризують процеси пізнання психіки відповідно до її визначення; прояву в ній єдності особи, діяльності та свідомості; її інстинктивного характеру; соціальної зумовленості; механізмів розвитку психіки; її структурної будови, що забезпечується в особистісному та системному підходах унаслідок поєднання теорії, експерименту і практики. Відображення у свідомості людини предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках та відношеннях уможлиблюється 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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, наскільки людина здатна орієнтуватися в довкіллі, як вона володіє обставинами та собою [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 114]. Зокрема, творче мислення фахівця виявляється 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 67]. Вищий рівень і якість мислення людини, яке визначається свідомим розвитком власних способів мислення, є культурою мислення. Вона виявляється в 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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"» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 107]. Образ «Я» – поняття, що відображає внутрішню єдність, цілісність, що утворюється з найрізноманітніших її потягів, переживань, проявів і неповторності особистості [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 157]. Правове мислення – це аналітичні здібності суб'єкта правовідносин, що функціонують і розвиваються в процесі духовно-практичного вирішення різних соціально-правових суперечностей. Сучасне правове мислення ґрунтується на засадах як раціоналізму, так й ірраціоналізму, оскільки розуміння права як первинної ланки правового мислення є оцінною діяльністю, що полягає в порівнянні правових норм, явищ суспільної дійсності з цінностями права та правовими цінностями, зосередженими в джерелах права [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 191, с. 509].

Значну увагу означеній категорії надає дослідник А. Овчинников. Учений стверджує, що правове мислення – це «феномен правової сфери духовного світу людини, який становить 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 – це осмислення права як соціального і культурного явища, уявлення про норми дійсного позитивного права [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 113]**.

О. Орлова узагальнила різні класифікації функцій правового мислення як напрями діяльності мислення, зумовлені певними цілями, що їх висуває перед собою суб'єкт пізнавальної та практичної діяльності, спрямованої на розкриття внутрішньої, безпосередньо не представлені у відчуттях та сприйманнях, суті об'єктів та явищ правової дійсності (інформаційно-пізнавальна, аналітично-оцінювальна, інтерпретаційна, евристична, прогностична, регулятивна) **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 89–90]**.

Із позицій 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 сприяння 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 в кількісних змінах людської істоти, тобто збільшення одних і зменшення інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних тощо). Однак усе не зводиться до кількісних змін, до зростання того, що вже є, а передбачає ще і якісні зміни. Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, тобто ознак, властивостей, які утворюються в процесі самого розвитку, і зникнення старих **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 164]**. На думку С. Гончаренка, розвиток особистості – це «процес формування особистості як соціальної якості індивіда в результаті його соціалізації та виховання. Розвиток особистості відбувається в діяльності, яка керується системою мотивів,

притаманних цій особистості» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 вимог до професії, творити себе як творчу особистість, фахівця [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 170]. До основних методів професійного розвитку дослідники зараховують 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 105]. У цьому контексті «Я»-концепція відображає уявлення людини про

саму себе, що передбачає усвідомлення особливостей власних фізичних, інтелектуальних, особистісних та ін. якостей; твердження (на що вона здатна, чого заслуговує та ін.); самооцінювання, а також вибіркове сприйняття та інтерпретацію зовнішніх обставин, які впливають на особистість [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 159]. У дослідженнях М. Лазарева [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Шадрикова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] 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 всіх суб'єктів освітнього процесу. Відповідно, успішність формування правової культури їхніх вихованців – майбутніх кваліфікованих робітників – залежить від організації навчально-пізнавальної діяльності, урахування їхніх психологічних якостей, застосування сучасних психолого-педагогічних технологій, побудови освіти на принципах гуманізму, плюралізму і демократизму, формування в учнів потреби 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 реалізації впродовж життя; розв'язання суперечностей, що перешкоджають досягненню цілей і планів; творчість, продукування цінностей власного життя та ін. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Психологічним механізмом саморозвитку педагога є внутрішня активність його особистості, активність щодо перетворення власного внутрішнього світу в напрямі самореалізації [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 149]. Структурними компонентами системи безперервного професійного саморозвитку педагогів В. Фрицок вважає формування обсягу знань із професійного саморозвитку, набуття досвіду. Водночас саморозвиток особистості дослідник трактує як цілеспрямовану, систематичну, високоорганізовану і творчу 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 28]. Професійне самовдосконалення педагога, на думку С. Хатунцевої [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 освітнього 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), оволодіння й використання сукупності вмій (базових, які відбивають особливості самостей особистості; професійних, які відображають специфіку діяльності; акмеологічних, спрямованих на досягнення акме-вершин) та застосування своїх здібностей і потенційних можливостей у діяльності зі створення нового, суспільно значущого продукту, метою чого є самоствердження людини в суспільстві [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 задатків і можливостей, що передбачає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів її особистості шляхом докладання адекватних зусиль, спрямованих на розкриття особистісного потенціалу» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 6]. До складових самореалізації особистості дослідники відносять «поняття автономії, самоефективності, самоствавлення, перспективи майбутнього, а також систему ціннісних орієнтацій» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 9].

Представники позитивної психології Е. Десі, Р. Раян (Е. Дечі, Р. Райан) розробили теорію самодетермінації, що визначає чинники, які стимулюють

вроджений потенціал людини і сприяють її самореалізації [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

З огляду на те, що правова культура реалізується в професійно-педагогічній діяльності, доречно виокремити психологічні складові системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (рис. 2.3): мотиви (необхідність виконувати правила, дотримуватися норм); цілі (курс на здійснення діяльності відповідно до закону та норм моралі); інформаційна основа (правова обізнаність, грамотність); емоційно-чуттєвий компонент (страх покарання, почуття причетності до спільноти тощо); програма правової діяльності, блок прийняття рішень, результати правової діяльності, професійно важливі якості.

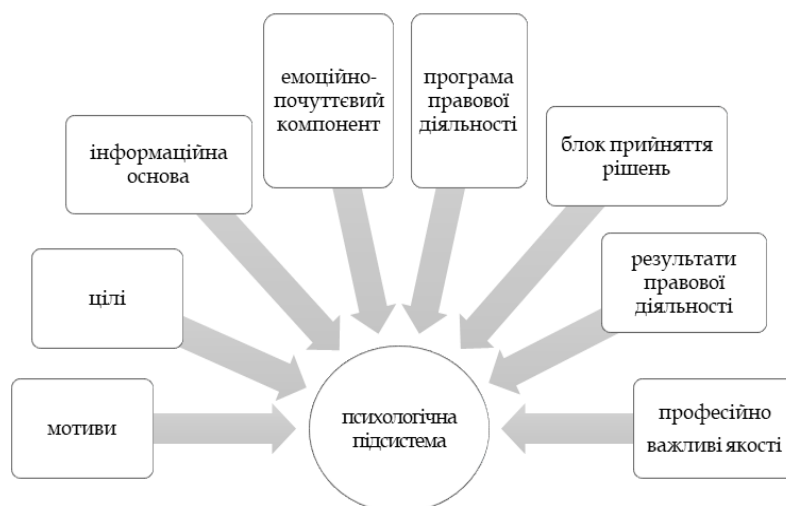


Рис. 2.3. Психологічні складники системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 170]. На думку В. Шадрикова, професійно важливі якості педагога – це якості суб’єкта, що представлені в процесі діяльності та впливають на ефективність її виконання за основними параметрами: продуктивність, якість, надійність [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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, товарицькість, колективізм, чесність, скромність, стриманість, увічливість); ділові якості (організаторські здібності, працелюбність, самокритичність, принциповість, уміння долати труднощі, ініціативність, практичність, авторитет) **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

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. **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 в професійно-педагогічній діяльності, наявність умінь установлювати факти правопорушень, уживати необхідні заходи щодо запобігання їм, 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 здатність управляти особистими емоціями в професійних та життєвих ситуаціях. У механізмі здійснення діяльності неодмінним стає етап прийняття рішення, який реалізується з урахуванням мотивів його прийняття, 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Бабанським [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Беспальком [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Б. Гершунським [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Загв'язинським [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Краєвським [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Лернером [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Махмутовим [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Підласим [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Сластьоніним [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Хуторським [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін., дали змогу встановити суттєві взаємозв'язки феноменів навчання, які набули форми законів.

Законом у дидактиці, за І. Лернером, розуміють внутрішній суттєвий зв'язок явищ навчання, що обумовлює їх необхідний прояв і розвиток [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. 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. вчені узагальнили 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 (поєднання, взаємопроникнення), а також надання переваги одному з видів діяльності на певному етапі або доповнення іншими видами діяльності) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 31–33].

Ураховуючи цілеспрямований та суб'єктивний прояв положень цих законів у діяльності суб'єктів освітнього процесу доцільно застосовувати їх у проектуванні 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 урахування 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

трудова функція (контрольно-управлінська, розрахункова, регулювальна, 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 з їх виконання, 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 (уможлиблює 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 із практичною діяльністю, достатній обсяг 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 та професійної підготовки фахівців (уможлиблює створення системи формування знань, умінь і навичок в учнів з різних предметів (теоретичних і практичних)) **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 153–158]**.

Науковий інтерес становлять підходи А. Хуторського до визначення законів навчання як необхідних, суттєвих, стійких відношень між різними явищами, що повторюються. Учений узагальнив дидактичні 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 характером освітньої діяльності учнів; цілісності та єдності освітнього процесу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 51]. Положення цих законів є важливими для правового регулювання всієї 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 й педагогіці втілюються в практику через дії суб'єктів освітнього процесу, залежать від впливів та обставин, а отже, мають вірогідний характер, що виявляється в тенденціях та закономірностях. Закономірностями називають об'єктивні, стійкі зв'язки між явищами і процесами, які повторюються [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 301]. Основні закономірності педагогічного процесу з боку внутрішніх зв'язків полягають у тому, щоб виявити взаємозалежності всередині 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 про те, що об'єктивний характер навчання забезпечується міцними внутрішніми зв'язками [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 ставленням учнів до педагога та результатами навчання; між продуктивністю засвоєння нового навчального матеріалу і базовими знаннями та досвідом тих, хто навчається [**Ошибка!**

Источник ссылки не найден., с. 33].

А. Беляєва акцентує увагу тому, що професійна підготовка майбутніх фахівців – це самостійне цілісне явище, яке має свої особливі закономірності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 й завдання професійної підготовки, які змінюються під впливом вимог соціального та науково-технічного прогресу, що обумовлюють формування певного типу особистості фахівця [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 49].**

Закономірність взаємозв'язку формування особистості з її професійною підготовкою 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 53].**

Закономірність взаємодії педагогічного та виробничого процесів відображає цілі соціального формування особистості та закладає основи професійної майстерності. Згідно із цією закономірністю виробничий процес є значущим у 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден., 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) [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 С. Маркова розглядає як новий вектор професійної освіти, спрямований на встановлення взаємозв'язків соціальних, економічних, технічних, технологічних, педагогічних, психологічних, дидактичних закономірностей діяльності педагогів й учнів в умовах інтеграційних процесів у науці, техніці, на виробництві та у професійній підготовці робітників та спеціалістів [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Під час педагогічного проектування професійно-педагогічних систем В. Анищенко пропонує враховувати такі закономірності: взаємозумовленість розвитку освітньої системи та соціально-економічного, науково-технічного, культурологічного розвитку суспільства. Ця закономірність розкриває цілі й 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 99].

Взаємозв'язок наукових знань із філософії, соціології, економіки, психології та ін. у процесі педагогічного проектування відображає міждисциплінарну комплексність, зумовлену характером і особливостями освітніх систем, пізнання яких можливе на основі інтеграції теорії та методів суміжних із педагогікою професійної освіти наук. Ця закономірність розкриває оптимальні умови для взаємозв'язку наукових знань щодо проектування, створених у 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 та професійної підготовки, педагогічного і виробничого процесів) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 100].

Зумовленість прогнозування і проектування освітніх систем інтеграцією наукових знань, появою нових професій, зміною характеру і змісту праці фахівців диктує необхідність урахування змін у різних сферах науки, техніки, виробництва, освіти на основі прогнозів педагогічної науки, теорії та практики й професійної освіти зокрема [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 101]. Зв'язок організаційно-структурних, цільових, мотиваційних, змістових, процесуальних, оцінно-результативних компонентів педагогічного проектування в структурі педагогічного процесу розкриває особливості проектування 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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, соціальну правосвідомість 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 всіх суб'єктів освітнього процесу. З огляду на це науковий інтерес становлять дослідження О. Андреева [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 158], О. Герасимчук [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 12], Н. Грицай [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 23], Н. Кузьміної [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник**

ссылки не найден.], В. Прошкіна [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 9–10] та ін., студіювання яких дало 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.

2.4. Основні методологічні підходи до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Розвиток будь-якої науки може здійснюватися лише за умови, що 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 88]. Тобто методологія – це система вихідних керівних принципів, методів і прийомів організації та побудови теоретичної й 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 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с.

374]. У широкому сенсі методологія – філософська вихідна позиція наукового пізнання, загальна для всіх наукових дисциплін [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 365]. У вузькому сенсі методологію позиціонують як теорію наукового пізнання в конкретній науковій дисципліні [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 54; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 169].

На думку дослідників (Н. Котов і В. Котова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Лесков [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]), методологія є «сукупністю прийомів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці», а також «вченням про метод наукового пізнання і перетворення світу» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 214]. Головною метою методології як науки Г. Рузавін вважає дослідження засобів, методів і прийомів, за допомогою яких обґрунтовується нове знання в науці. Крім того, методологія вивчає структуру наукового знання, місце і роль у ньому різноманітних форм пізнання, методи аналізу і побудови систем наукового знання [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Автори К. Пефферс, Т. Туунанен, М. Ротхенбергер і С. Чаттерджі наголошують, що методологія – це система принципів, методів і процедур, застосовуваних у певній галузі знань [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 знаряддя не тільки теоретичного пізнання, а й перетворення дійсності. Так, Е. Юдін стверджує, що методологія науки характеризує компоненти наукового дослідження, його об'єкт,

предмет аналізу, завдання, сукупність інструментів дослідження для їх вирішення, а також формує бачення про черговість дій ученого в процесі розв'язання дослідницьких завдань [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 статус 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Вищий, універсальний рівень охоплює всі науки. 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. 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 становлять принципи пізнання і категоріальний апарат науки в цілому.

Ця сфера методології – розділ філософського знання, що розробляється специфічними для філософії методами. Філософія відіграє подвійну роль: здійснює конструктивну критику наукового знання з погляду 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 її методи використовують 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 загальнонаукових належать 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, аналізу і синтезу, класифікації та систематизації, узагальнення та абстракції. У межах загальнонаукової методології застосовують системний, особистісно орієнтований, діяльнісний, технологічний, історичний підходи; характеристику різних типів наукових досліджень, їх періоди і деталі (гіпотеза, об'єкт та предмет дослідження, мета тощо).

Третій рівень – конкретно-наукова методологія – це сукупність концепцій, підходів і принципів, які застосовують у певній науці для отримання нового знання (біологія, хімія, педагогіка і тощо) Ці методи розкривають специфічні для окремої

науки закони, причиново-наслідкові зв'язки і відношення, характерні саме для певної 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, компетентнісна парадигма освіти, прагматична концепція навчання тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Четвертий рівень – методика і техніка дослідження, що виявляється в наявності характерного набору процедур, що забезпечують отримання однакового і достовірного емпіричного матеріалу та його попередню обробку, після чого він залучається до системи наявних 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 слугувала 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, відкидання неперспективних варіантів у процесі пошуку рішень. Методологія спонукає шукати нові, нетрадиційні, оригінальні шляхи вирішення поставлених завдань.

Характеризуючи методологію дослідження, актуально визначити основні методологічні підходи, на яких воно ґрунтується. 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 застосування різних підходів до його вивчення.

У кожному конкретному дослідженні використовується певна сукупність підходів. Різні підходи не можуть оцінюватися з позиції «краще – гірше». У цьому випадку варто визначати адекватність відповідних підходів до предмета вивчення. Поняття «методологічний підхід» вчені розглядають по-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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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.)» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 117–118].

На основі аналізу наукової літератури Н. Бордовська стверджує, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. На думку О. Петрова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], 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 розуміють як комплекс парадигматичних (онтологічна картина, схема, опис об'єктів), синтагматичних (способи і методи, докази, мови опису, пояснення і розуміння) і прагматичних (приписи, цілі й цінності, дозволені та заборонені форми застосування системи і парадигми) структур та механізмів у пізнанні, практиці, що характеризує конкурентні (або історично змінні) стратегії і програми в науці, політиці або 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 подіями, що відбуваються в межах оновлення суспільного ладу та потребують модернізації або реформування системи освіти [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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. Ця проєкція, у свою чергу, відображається у висновках, зроблених у спеціальних наукових термінах, що відображають цей ракурс. Тобто підхід визначає, який аспект береться до уваги в конкретному 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 представленням 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 є 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) **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Згідно з другим визначенням науковий підхід у сфері освіти вможливорює взаємозв'язок між змістом освіти та способами його втілення, що поєднуються в концептуальній єдності принципів їх відбору та передбачають вплив на особистість суб'єкта освіти, що сприяє її освіченості **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 посідають нові методологічні підходи (креативний, мультисуб'єктний, феноменологічний, семіотичний, герменевтичний, цивілізаційний, цілісний), які виглядають більш узгодженими із сучасними освітніми та соціальними реаліями» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 41]**.

Урахувавши положення освітніх парадигм та результати аналізу праць науковців, ми визначили 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 в контексті 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 загальній системі; виявити окремі елементи системи, на які буде здійснено вплив; вивчити процес управління системою; створити систему з ефективним функціонуванням; запровадити одержані результати в практику розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Теоретичні засади системного підходу обґрунтовано в працях В. Беспалька **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Бєлової **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, І. Бушман **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, С. Гончаренка **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Іонової **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, А. Кузнецової **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Ю. Шабанової **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, С. Яшанова **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** та ін. В українському педагогічному енциклопедичному словнику подано таке визначення: «Система – це комплекс елементів, що перебувають у взаємодії, це різноманіття об'єктів разом з відношеннями між об'єктами та їх атрибутами» **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 117].

Оскільки педагогіка належить 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

А. Кузнецова виділяє такі «характеристики соціальних систем як специфічних об'єктів системного дослідження: відтворення; різноманітні і динамічні відносини соціального явища, що детермінують з його зв'язок громадськими макросистемами; нерозривна єдність об'єктивного і суб'єктивного; складна внутрішня структура, в якій причиново-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.» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 (у нашому випадку це 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 головної суперечності, що розкриває якісні особливості педагогічних об'єктів.

Водночас В. Садовський підкреслював інтегративність системного підходу, називаючи його «міждисциплінарним за своїм характером. Це означає, що на наявні питання можна отримати відповіді, лише дотримуючись узагальненої,

міждисциплінарної точки зору» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 56–57]. Для всіх педагогічних систем, на думку І. Підласого, встановлені спільні властивості: гнучкість, динамічність, варіативність, адаптивність, стабільність, прогностичність, наступність, цілісність [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Значущість системного підходу в педагогіці, науковій систематизації полягає не просто в «розкладанні по полицках» вивчених частковостей, а в тому, як передбачається розташувати досліджувані явища у таких зв'язках, що розкривають їх істотні відношення.

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 із системним підходом у педагогіці необхідно використовувати розроблені загальнометодологічні процедури: закони освіти цілого, закони будови цілого, відношення між системою та родовою системою, іншими системами, зовнішнім світом. У контексті нашого дослідження взято до уваги твердження М. Кагана про те, що культура є системою в складі іншої, більш широкої системи, а саме буття в трьох основних його формах (бутті природи, суспільства і людини) та культура становлять четверту форму буття, породжену діяльністю людини [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 критеріями» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 221].

Зазначимо, що системний підхід до 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 з використанням аналізу і синтезу, створити умови для синхронної реалізації дослідження з позицій диференціації та цілісності, тобто взаємодоповнюваності тощо [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. В аспекті забезпечення системності розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти потрібно дотримуватися таких принципів: цілісності, структурності, взаємозалежності системи й освітнього середовища, ієрархічної організації якісної освіти, наступності, систематичності.

Отже, застосування системного підходу передбачає врахування таких положень: метою його застосування є оптимізація системи, що розуміємо як функцію граничної корисності; системний підхід потребує розгляду явищ або процесів в їх цілісності й розвитку; цілі системи визначаються не для окремих підсистем, а для системи в цілому; розвиток системи розуміємо 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 й 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: урахування особливих рис і ознак змісту освіти (цільові дії і взаємодії, зорієнтовані на всебічний розвиток особистості; інваріантні й варіативні складові; діалогічна та інтерактивна природа); необхідність диференціювання рівнів наукового знання, їх адекватність дидактичним і виховним завданням; доцільність дотримання світоглядних принципів, урахування життєвих уявлень і змістового 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'язаними і взаємозалежними процесами; 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 із 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 у формі ієрархічної моделі. Системний

підхід співвідноситься з принципом розвитку, оскільки системи існують тільки в розвитку.

З урахуванням положень системного підходу в межах педагогічного дослідження передбачено 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'єктивним, змістово-технологічним, діагностувально-результативним блоками і педагогічними умовами **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Проблеми *компетентнісного* підходу в освіті досліджували вітчизняні й зарубіжні вчені: Н. Авшенюк **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, І. Бех **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Н. Бібік **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Л. Ващенко **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, І. Гавриш **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Е. Зеєр **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, І. Зимня **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, С. Зігмантович **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, І. Зязюн **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Кальней **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, С. Касярум **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Я. Кепша **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Д. Коваленко **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, І. Коренева **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Краєвський **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, П. Лузан **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, А. Маркова **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Г. Несен **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Овчарук **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Л. Пуховська **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Радкевич **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Савченко **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, О. Сулима **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, А. Хуторський **[Ошибка!**

Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Шишов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Ягупов [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін. Із досліджень цих учених відомо, що поняття «компетентність» не містить будь-яких принципово нових компонентів, що не належать до обсягу поняття «вміння». Так, А. Хуторський стверджує [Ошибка! Источник ссылки не найден.], що компетентнісний підхід: дає відповіді на запити освітньої сфери; постає 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. Лебедєва, значущість компетентнісного підходу полягає в забезпеченні успішної адаптації особистості до життя в суспільстві [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 3–13]. З урахуванням цього можна виділити компоненти компетентностей педагогічних працівників закладів професійної освіти. Загальноосвітня компетентність виявляється у 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 ін. Загальнокультурна компетентність розкривається в готовності педагогічних працівників до гармонійного входження в культурний простір людства; уміннях діалогової форми спілкування; комунікативній, естетичній, етичній, правовій культурі та ін. Загальнометодологічна компетентність полягає в цілепокладанні й умінні самостійно критично мислити, в навичках аналізу ситуацій, умінні бачити проблеми, що є 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, оскільки характеризується такими вміннями, здібностями, особистісними характеристиками, які можуть безпосередньо використовуватися в практичній діяльності й 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.

Водночас компетентнісний підхід розширює сферу впливу освіти на особистість за рахунок установки на саморозвиток у всіх видах життєдіяльності (пізнавальній, професійній, соціальній, особистій), обумовленої необхідністю постійного вдосконалення правової обізнаності, вироблення здатностей трансформування правових знань педагогів закладів професійної освіти у правомірну поведінку вихованців, і передбачає якісно іншу систему оцінювання готовності педагогічних працівників до продовження навчання та успішної адаптації до швидких змін, що відбуваються в суспільстві.

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 й можливості оперування нею, розроблення та проектування своєї педагогічної діяльності; уміння 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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, усвідомленості для ефективної фахової діяльності.

Д. Коваленко визначає професійно-правову компетентність педагога як інтегративну 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 викладацької діяльності; у розумінні правових засад діяльності всіх учасників освітнього процесу в закладах професійної освіти та методів правового регулювання їх відносин; у ціннісному ставленні до права як частини педагогічної діяльності; у бажанні та спроможності забезпечувати та запроваджувати правові відносини у фаховій діяльності.

Правову культуру педагогічного працівника розглядаємо як комплекс правових цінностей і норм, що містить 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Брюханової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Деркача [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], М. Іванова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Леонтєва [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Качалова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Прояненкової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Рубінштейна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Татура [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін. Важливість урахування положень цього 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 варто залучати її до цих видів діяльності в моральному і соціальному сенсах [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Згідно з дослідженнями О. Леонтьєва 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 вимагає від педагога спеціально організованої діяльності щодо переведення учня в стан суб'єкта спілкування, пізнання і праці. Для цього необхідно навчити його цілепокладання, планування та організації діяльності, самоаналізу і способів оцінювання результатів своєї діяльності. Із 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 121].

Із позицій акмеології діяльність розглядають як суспільно організований спосіб реалізації, соціальної та особистісної активності, що сприяє 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 32–33].

Діяльнісний підхід до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти означає, що спілкування, навчання є основними чинниками 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 свободи і добробуту людини. 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.

Зазначене є чинником розвитку рефлексивних здібностей учнів. Ці здібності спрямовані на самоаналіз і самооцінювання, коригування діяльності та взаємодії із соціумом. Тобто сутність *діяльнісного* підходу полягає 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 293], О. Кудрявцева [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], М. Романцов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]): правова культура розглядається як правотворча діяльність, а також процес і результат творчості людини у 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 відбувається послідовно та поетапно.

У контексті діяльнісного підходу запропоновано методику діагностування рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, спроектовано раціональні методи, методики і технології опанування викладачами, майстрами виробничого навчання сучасної правової інформації.

Учені (Г. Балл [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Бех [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Єр'оміна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], М. Кабанець [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Максименко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Осмолівська [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Савченко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Є. Степанов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Хуторський [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]

не **найдено.**], І. Якиманська [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін.) виявляють єдність думок у тому, що *особистісно орієнтований* підхід є методологічним підґрунтям розвитку особистості, сприяє актуалізації її творчих можливостей на основі самовдосконалення. Теоретико-методологічну основу цього 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 унеможливорює усвідомлене і цілеспрямоване застосування цієї орієнтації в педагогічній діяльності. Другий складник – вихідні положення й основні правила побудови навчання і виховання. До них учений 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 уміщує 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 проєктів), інтерактивного навчання (тренінги), особистісно орієнтованого соціально-професійного виховання та ін. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.,** с. 89–115]. Провідною ідеєю особистісно орієнтованого підходу є встановлення лінійної залежності процесу розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти від їхніх особистісних характеристик, насамперед від спрямованості особистості, ціннісних орієнтацій, що сформувалися, установок і домінантних мотивів. Реалізація цієї ідеї

на практиці передбачає врахування індивідуальних особливостей педагогічних працівників, їхніх здібностей, інтересів і мотивів при виборі форм, методів та 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 траєкторію розвитку власної правової культури в освітньому середовищі закладу професійної освіти.

Середовищний підхід є окремою самостійною методологією науково-педагогічного дослідження, вагомий внесок у розвиток якого зробили: Н. Гонтаровська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Е. Зеєр [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Р. Кассіна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Лещук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Мануйлов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Сулима [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Ярошинська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Ясвін [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін. Сучасний філософський словник трактує «середовище» як «сукупність умов, що впливають на формування та функціонування людини в суспільстві, розвиток її здібностей, потреб, інтересів, свідомості» [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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, у сферу побудови середовища освітньої

установи як сукупності умов і можливостей, що містяться в просторово-предметному і соціокультурному оточенні, для саморозвитку і самовираження особистості» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

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

Завданнями середовищного підходу є конструювання та вдосконалення педагогічними працівниками освітнього середовища для навчання і виховання учнівської молоді. Розуміння освітнього середовища як складної соціальної системи дозволяє розглядати його як процес і результат взаємодії педагога в освітньому, 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, своїми 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 опановувати новітні правові знання, вивчати професійно-правові ситуації, набувати вмінь правового супроводу учнів у процесі навчання та в позанавчальний період, формувати освітнє середовище з урахуванням правового складника як провідне джерело набуття суб'єктами освітнього процесу особистісно-правового досвіду, розвитку правосвідомості та здатностей вирішення

професійно-правових ситуацій. У межах нашого дослідження методологія *середовищного* підходу визначає спеціально створене освітнє середовище як засадовий чинник забезпечення правомірної поведінки всіх суб'єктів освітнього процесу. Суть освітнього 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 змісту освітньо-професійної програми з метою досягнення цілей компетентісно орієнтованої освіти.

З-поміж методологічних підходів, що застосовуються в педагогічних дослідженнях, провідне місце посідає *інформаційний підхід*. Його значний методологічний потенціал щодо вивчення будь-яких об'єктів, явищ у природі, суспільстві та людини визнаний ученими в найрізноманітніших галузях наукового знання, що відображає його статус як фундаментального методу наукового пізнання в новій світоглядній парадигмі фундаментальної науки XXI ст. Водночас цей підхід поки що залишається одним із найменш розроблених і недостатньо використовуваних, особливо в гуманітарних сферах. Основи інформаційного підходу розробили вчені Р. Абдєєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Казакевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Урсул [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Штанько [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Якунін [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

На думку В. Штанька, інформаційний підхід – це «спосіб абстрактно-узагальненого опису і вивчення інформаційного аспекту функціонування і структуротворення складних систем, інформаційних зв'язків і відношень мовою теорії інформації» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 31]. У теорії педагогіки інтерпретацію інформаційного підходу здійснювали В. Казакевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Якунін [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін. Учені визначили евристичні можливості сучасної теорії інформації, інформаційну природу педагогічних явищ, виявили 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 ним інформація набуває ознак універсальності та функціональності. Цей підхід тісно пов'язаний із системним, адже педагогічний процес, як і будь-яка інша соціальна система, є інформаційним за своєю природою, оскільки передбачає оперування найрізноманітнішою інформацією. Інформація при цьому реалізує свою системотворчу функцію відносно 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 вважаємо, що означений підхід до вивчення різних аспектів педагогічного процесу є продуктивним і сучасним. Запровадження інформаційного підходу до розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти зумовлено об'єктивними чинниками, як-от: сучасна інформація проникає в усі сфери життєдіяльності людини, стає однією з найбільш важливих категорій розвитку суспільства; невинне зростання обсягів інформації; розв'язання проблем доступності та застосування інформації; інформатизація (цифровізація суспільства) та ін.

Інформаційний підхід у дослідженні проблеми нашої розвідки передбачає застосування процесів збирання, аналітико-синтетичного перероблення, зберігання, пошуку та поширення інформації, пов'язаної зі змістом, методами, формами, технологіями розвитку правової культури педагогічних працівників.

Згідно з *інформаційним* підходом, інформація не може існувати поза своїм матеріальним носієм, 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 залежно 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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, зокрема, й 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 в інтернеті, що вможливорює 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 охоплюють управління завданнями, планування проєктів, їх відстеження, 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 його виконавців, 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 дощок для проектної діяльності, карток, списків завдань, виконавців, контрольних списків і додатків, які можна підключити до проєкту, використовувати файлообмінник із 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 утворення єдиного цілого. Тому поняття «інтеграція у більш широкому значенні розуміється як процес і як результат створення нерозривно цілісного» (О. Січівіца [Ошибка! Источник ссылки не найден.]).

Наразі науковці, педагоги-практики (І. Бех [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Беляєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Єрмакова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Козловська [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Козяр [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Кошук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Кугай [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Марцева [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Пак [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Сисоєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Сластьонін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Шишкін [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 задатки на ранніх етапах розвитку, демонструє навички спілкування та вміння вільно орієнтуватися в довкіллі. М. Пак пропонує виділяти інтегративний підхід як самостійний дидактичний принцип. При цьому дослідниця взяла за основу

принципи соціальної спрямованості й загальності, а також організаційно-управлінські функції, відображення цілісності процесу навчання, його взаємозв'язку, що виявляється при спільній діяльності вчителя і учня [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 педагогічних працівників цілісної системи правових знань і вмінь, розвиток їхніх здатностей до професійно-педагогічної діяльності, правового супроводу вихованців [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

У контексті дослідження науковий інтерес становлять обґрунтовані Г. Шишкіним підходи до застосування інтегративних форм організації навчального процесу, а саме: внутрішньодисциплінарна 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, рівень його інтелектуального розвитку); міждисциплінарна інтеграція (сприяє формуванню узагальнених знань, понять, умінь; істотно впливає на якість засвоєння матеріалу) [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 13**].

Інтегративний підхід у розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти реалізується під час вивчення авторського спецкурсу «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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 є різне тлумачення поняття «технологія навчання» (педагогічна технологія), а саме: як дидактична концепція, частина педагогічної науки (Л. Виготський [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Гальперін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); як педагогічна система (В. Беспалько [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); як педагогічний процес (В. Безрукова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Сисоєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Щербак [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.); як процедура (алгоритм) діяльності педагога та учнів (В. Бондар [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Лазарєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Сластьонін [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.).

Поняття «освітня технологія» (технологія у сфері освіти) позиціонується, з одного боку, як більш широке, ніж поняття «педагогічна технологія» (що належить до сфери педагогіки), тому що освіта містить, 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 технологія» і «педагогічна

технологія» значною мірою перетинаються. Із позицій 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 121]. У цьому контексті важливо зазначити відмінність між поняттями «технологія» та «методика». Більшість дослідників ці поняття ототожнює. Водночас у методиці більше уваги надають особистості учня і педагога та способам їхньої взаємодії. Тобто методика, зазвичай, може розглядатися як цілісна педагогічна система [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 27]. Згідно з «Енциклопедією 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 48].

Технологічний підхід передбачає вдосконалення освітніх технологій, що, на думку Г. Селевка, уможливорює перехід до: навчання як процесу розумового розвитку, динамічно структурованих систем розумових дій, диференційованих та індивідуалізованих програм навчання, внутрішньої морально-вольової регуляції учнів [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Як стверджує В. Онищук, технологія навчання має містити відомості про методи і прийоми викладання, зміст, характеристику й послідовність пізнавальних дій та операцій учнів, способи педагогічного керування їхньою пізнавальною діяльністю [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 97].

В. Бондар розглядає технологію навчання як інтегративну модель освітнього процесу з чітко визначеними цілями, діагностуванням проміжних і кінцевих результатів, розподілом освітнього процесу на окремі компоненти [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

С. Сисоева зауважує **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 349]**. Як зауважує науковиця, педагогічні працівники закладів професійної освіти мають урахувати, що основою навчання в 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 й 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 351]**.

Отже, 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 обґрунтовано такі технології розвитку правової культури: проблемного, розвивального, імітаційно-ігрового навчання; кейс-технологія; технологія проєктного навчання; тренінгові технології та ін.

Технологічний підхід уможлиблює 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; уможливить 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 своєї 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 індивідуального (авторського) стилю діяльності; розроблення та вдосконалення авторських освітніх програм; створення авторської методичної системи; створення авторської педагогічної системи [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У ХХ ст. культурологічний підхід у дидактиці набув подальшого розвитку в працях В. Краєвського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], який вважав головною в змісті освіти не лише науку, а педагогічно адаптовану культуру в цілому; в системі гуманізації навчання, педагогіці співробітництва (Ш. Амонашвілі [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 41**].

Культурологічний підхід репрезентує зосередження всіх компонентів освіти на культурі й людині як її творці та суб'єкті, здатній до культурного саморозвитку (Є. Бондаревська), а «культурологічна школа», яка працює на основі культурологічного підходу, пріоритетом вважає вивчення культури і її суб'єкта – людини; формування цілісного образу культури; поєднання загальної картини світу із загальною картиною культури [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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» всотувати всі старі смисли культури й одночасно виробляти нові, ще не відомі світові [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 76**].

На думку Л. Виготського, «формування психічних процесів і їх структура зумовлені культурно опосередкованою історично сформованою практичною діяльністю; світ людини є способом організації і розвитку її життєдіяльності в певній культурній формі, у культурному середовищі» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Педагогічна культура, як зауважує Н. Морєва, – це інтегративна характеристика педагогічного процесу, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 58]. Як категорія педагогіки, педагогічна культура розглядається на соціально-педагогічному, професійно-педагогічному, особистісному рівнях. Соціально-педагогічний рівень визначається такими способами: збереження традицій, правил, обрядів, що виражають стосунки між поколіннями батьків і дітей, старших і молодших; міжособистісні, людські стосунки 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, у системі практичних знань.

Професійно-педагогічний рівень містить суспільні вимоги до педагога, закономірності його культурної ідентифікації, технології розвитку правової культури, 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 відносно учнів, його здатність бути вихователем; психолого-педагогічну компетентність і розвинуте педагогічне мислення, що дає змогу вирішувати проблеми з позицій виховання; освіченість зі свого предмета, уміння працювати зі змістом і технологією навчання, надаючи їм особистісної спрямованості; досвід творчої діяльності, що вможливує обґрунтування педагогом власної педагогічної технології, авторські підходи до організації навчально-виховної роботи; культуру професійної поведінки і здатність до саморозвитку [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 однобокості особистості й обмежує можливості виховання учнів [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 274]. Як зазначає І. Бушман, «освіта та культура – дві сторони генетично спорідненого процесу відтворення, розвитку людини за допомогою творчого засвоєння цінностей культури. Їх гармонійна взаємодія забезпечує тиражування, передавання, засвоєння та відтворення знань і цінностей» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 13]. Взаємозв'язок освіти і культури, як наголошує І. Зязюн [Ошибка! Источник ссылки не найден.], виявляється і реалізується передусім, через людину, яка є системно зв'язувальним елементом культурно-освітньої системи. Людина стає центральною темою, об'єктом і суб'єктом культури та освіти. Історичні зв'язки простежуються через соціокультурну детермінованість типу особистості та шляхи її досягнення, які втілюються в певних концепціях, принципах і технологіях виховання та навчання. Причиново-наслідковий зв'язок полягає в тому, що більш високий рівень культури потребує і більш високого рівня освіти. Матеріальні й духовні компоненти культури визначають зміст виховання і навчання, а цінності та смисли становлять 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; її соціалізація; транслявання культурно сформованих зразків людської діяльності й культурних цінностей.

Культурологічний підхід розглядається Н. Криловою [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 із метою забезпечення життя суспільства та їх різноманіття; створення та забезпечення адекватних зв'язків, взаємодій і комунікацій у суспільстві; забезпечення якості життєдіяльності

співтовариств і людини в них; створення умов для соціальної реалізації і творчої самореалізації людини, виявлення і зростання її індивідуальних особливостей [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 на основі культурного досвіду суб'єкта [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 8–9].

Відповідно до культурологічного підходу [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 59] педагогічні працівники закладів професійної освіти мають створювати умови для того, щоб інтегрувати тих, хто навчається, в професійну культуру і допомогти їм знайти свої цінності та смисли. Вхідження 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 у світ культури, самовизначитися в ній для професійного розвитку і саморозвитку.

Важливе значення має культурологічний підхід у контексті самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної освіти у своїй професійно-педагогічній діяльності на основі творчого застосування досягнень сучасної освіти, культури, права. З урахуванням викладеного елементи культури мають утворювати ядро змісту професійної освіти, сприяти розвитку в учнівській 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 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 взаємодія 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'язком 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 відображення в праві людини на життя, любов, освіту, моральну та інтелектуальну свободу. Водночас 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 тим, за допомогою чого реалізуються інші соціальні цінності

[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 86–87].

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливу роль відіграють цінності життєдіяльності, які, на думку Н. Крилової, становлять мотиваційну основу соціальної поведінки та творчої активності, обумовлюють орієнтацію на соціально значущу самореалізацію людини [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 індивідуальних здібностей педагогічних працівників, розкриття їхнього творчого потенціалу, послідовне досягнення життєвих цілей, відстоювання ними своїх прав, подолання труднощів у вирішенні особистісно значущих завдань.

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 та смислам, на основі яких формується поведінка і відбувається діяльність [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Цінності освіти – це певні компоненти, результати, види діяльності, що визначають вибіркову активність суб'єктів освітнього процесу, а також міжсуб'єктні відносини і ставлення суб'єктів до себе і освіти в цілому. Ці цінності регулюють педагогічну діяльність і надають ціннісно-сміслового характеру розвитку, навчанню та вихованню учнівської молоді [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 15]. Ціннісна поведінка – це цілеспрямовані дії людини, внутрішніми регуляторами яких є ціннісна свідомість, ставлення, установки, орієнтації [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 133]**.

У контексті дослідження аксіологічний підхід розкриває цінності виховання, які реалізуються у виховному процесі закладів професійної освіти на п'яти рівнях: соціетарному (трансляція культури, що передається кожним поколінням); інституційному (виховний вплив державних організацій); соціально-психологічному (виховання різними соціальними спільнотами); міжособистісному (виховання в міжособистісній взаємодії); інтраперсональному (самовиховання, тобто суб'єкт одночасно є об'єктом виховання) **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с.142]**.

Є цінності, що характеризують специфіку професійної діяльності. Наприклад, до професійних належать 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 способу життєдіяльності **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 61]**.

У розвитку правової культури педагогічних працівників провідну роль відіграють правові цінності. О. Данильян розглядає правові цінності як самостійні цінності, що побутують у трьох формах: громадянські цільові цінності й ідеали, наявні в правосвідомості як правові ідеали, що лежать в основі правових обов'язків (деонтологічні правові цінності): справедливість, свобода, рівність; предметно втілені цінності як оприявлення правових ідеалів у правовому житті, які закріплюються в позитивних актах і реалізуються в системі правовідносин; особистісні, або екзистенційні цінності як ідеальні уявлення про блага, права і традиції їх досягнення, що постають як авторитетні та загальнообов'язкові установки правосвідомості особистості **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 в таких її формах: правотворча, правоутверджувальна, правоінтерпретаційна, правореалізаційна, правоохоронна та правовідновлювальна діяльність.

Кожен із названих різновидів правової діяльності має свій особливий предметний зміст, конкретні цілі, засоби і технології, склад суб'єктів. Водночас разом вони утворюють єдину цілісну правову діяльність суб'єктів, яка охоплює весь процес практичного правового життя суспільства й орієнтується на єдину мету, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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, належать до цінностей-засобів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 розвиненою моральною мотивацією до професійно-педагогічної діяльності, морально-етичним характером взаємодії та комунікацій із учасниками освітнього процесу, зі здатністю виявляти емпатію, давати правову оцінку явищам і вчинкам, передбачати та оцінювати моральні наслідки власних дій і рішень. Тобто трактує 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 потрактовує освітні процеси як відкриту систему, що перебуває на стадії розвитку, самоорганізації та самоврядування. Один із засновників синергетики німецький фізик Г. Хакен визначив її не лише як науку про самоорганізацію, але і як теорію «спільних дій багатьох підсистем, у результаті яких на макроскопічному рівні виникає нова структура і відповідне функціонування» [Ошибка! Источник ссылки не найден.. с. 7]. Із 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 14].

Для особистісно-розвивальної освіти, на думку Е. Зеєра, *синергетичний* підхід означає пріоритет індивідуальності, перехід від об'єктів до ситуацій, відмову 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 13] є ускладнення цих факторів у часі й можливість фіксації їх нових станів і рівнів розвитку.

Суть синергетичного підходу, на думку Н. Моревої, 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 139]. Це дає змогу розглядати педагога і учня в ролі суб'єктів управління як своєю діяльністю та поведінкою, так і поведінкою та діяльністю інших.

Із 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, визначених умовами зовнішнього світу [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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

В. Андреев із 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 це розуміння для того, щоб продуктивніше реалізувати власні можливості [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 117].

Як зауважує І. Кривцова, правова система є комплексом порядків, які

самоорганізуються, перебувають в узгодженій взаємодії під впливом внутрішньосистемної детермінанти – правосвідомості, яка визначає форму правової самоорганізації та є квінтесенцією самоорганізації правової системи, що здатна забезпечити когерентність самоорганізаційних процесів і «алгоритм» саморуху правової системи в цілому [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 із подальшим відбиттям їх у поведінці особи [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 93].

Заслуговують на увагу виокремлені О. Іоновою [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] базові наукові положення *синергетичного* підходу, що становлять поняттєву 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 уважати 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, а це потребує їхньої готовності до навчання впродовж життя.

На основі результатів аналізу праць дослідників синергетичного підходу (О. Іонова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Каган [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Кремень [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Кривцова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Кузікова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Максименко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Т. Михайліна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Тихомиров [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Фрицюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.) зроблено висновок про те, що положення означеного підходу в аспекті 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 вможливить удосконалення якості професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників у процесі їхньої підготовки до трудової діяльності в закладах професійної освіти та в умовах виробництва, зокрема, підвищить їхню професійно-правову адаптацію шляхом оволодіння знаннями цивільного, трудового, господарського, кримінального законодавства, а також рівень сформованості правосвідомості та етичних норм поведінки у виробничих колективах.

Андрагогічний підхід у педагогіці висвітлено в працях вітчизняних і зарубіжних науковців (С. Архипова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Громкова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Змейов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Кукуєв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Лук'янова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Самодумська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Т. Сорочан [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Черненко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Шинкаренко [Ошибка!

Источник ссылки не найден.] та ін.).

Підґрунтям *андрагогічного* підходу є положення андрагогіки, яка, за твердженням С. Гончаренка, 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 як самостійної науки відбулося в 1950–1970-х рр. і пов'язане з іменами учених М. Ноулза, Р. Сміта, П. Джарвіса, Ф. Пьоггелера, Т. Тен Хава, Л. Туроса та ін. **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 25].**

Андрагогіка покликана з'ясувати психолого-педагогічні закономірності, соціальні й психологічні чинники ефективності освіти, навчання і виховання дорослих, розробляти методичні системи навчання дорослих з урахуванням сформованості особистості дорослих, наявності в них життєвого досвіду, культурних, освітніх і професійних запитів, переважання освіти і самовиховання **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 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), воно не завжди здійснюється професійними викладачами (наприклад, колегами) й зовсім не обов'язково завершується отриманням загальновстановленого зразка документа про освіту; це різні гуртки, секції, курси, лекторії тощо; це загальноприйнятий, традиційний вид освіти, репрезентований традиційними системами освіти **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

У цьому зв'язку науковий інтерес становлять обґрунтовані С. Змейовим вимоги до 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Неформальна освіта, як наголошує М. Громкова **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 71]**, є процесом, що передбачає навчання, конкретним результатом якого є набуття певних навичок і формування особистісних та професійних компетентностей; отримання підсумкового документа є лише фактом завершеного 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. Архипової 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, 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**).

О. Самодумська запропонувала андрагогічні принципи підготовки професіоналів до діяльності в умовах неформальної освіти дорослих: гуманізму, прогностичності, науковості, наступності, системності, валідизації, самостійності, елективності, контекстності, комфортності **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 216]**. Вони враховують положення загальнопедагогічних принципів, але водночас не тотожні їм, 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: природовідповідності (сукупність закономірностей природного розвитку особистості дорослого, зміцнення та підтримання його фізичного й психічного здоров'я); культуровідповідності (забезпечення викладання, навчання, виховання, самовиховання й самоорганізації особистості в контексті культури як середовища, в якому особистість зростає через загальнолюдські, загальнонаціональні й регіональні цінності); індивідуально-особистісний (урахування унікальності кожної особистості, її потреб у 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 20–22]**).

На думку Л. Лук'янової, освіту дорослих у формальній чи неформальній формах доцільно розглядати з урахуванням 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Спираючись на аналіз психолого-педагогічних досліджень, Н. Черненко обґрунтувала педагогічні умови, що сприятимуть реалізації андрагогічного підходу до професійної підготовки кваліфікованих робітників: забезпечення мотивації 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 в аспекті формування професійних особистісних якостей; орієнтація професійної підготовки кваліфікованих робітників на вимоги міжнародних стандартів щодо професійної компетентності як чинника формування конкурентоспроможності на ринку праці; введення 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 15].

Згідно з андрагогічним підходом розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти здійснюється у 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 спецкурс «Правова культура педагога закладу професійної освіти» (обсягом 30 год) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 35–104], запроваджений у міжкурсний період підвищення їхньої кваліфікації (додаток Д) www.legal-self-education.ivet.edu.ua. Метою цього спецкурсу 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 утворює важливу методологічну основу розроблення, визначення та обґрунтування принципів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що буде здійснено в наступному розділі.

Висновки до розділу 2

1. Методика дослідження проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти містить короткий теоретико-методологічний опис основних етапів і процедур. Відповідно до мети, об'єкта, предмета дослідження визначено дев'ять етапів його проведення і десять основних завдань. Сформульовано загальну гіпотезу дослідження, яка передбачає, що розвиток правової культури педагогічних працівників буде результативним, якщо здійснюватиметься відповідно до науково обґрунтованих концептуальних засад,

теоретичних і методичних основ, що відображають провідні методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, інноваційні технології, засоби діагностування рівнів розвитку означеного феномену.

Плануючи дослідження, ми виходили з того, що правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідно розглядати з урахуванням інтегративних функцій, які вони виконують у процесі професійно-педагогічної діяльності, та відповідних педагогічних умов, а також етапів розвитку правової культури в курсовий та міжкурсний періоди підвищення кваліфікації.

2. 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 учнівської 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 освітні правовідносини і вступати в них, виконувати функцію нормотворення 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 в процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування.

3. 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 буде здійснюватися цілеспрямоване керування процесом оволодіння викладачами, майстрами виробничого навчання та іншими педагогічними працівниками новітніми правовими знаннями, забезпечуватиметься високий 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).

4. 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 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*

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 дисертації.

Зауважимо, що не існує єдиного підходу до визначення суті принципів. Загальні принципи висвітлюються у працях В. Андреева [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Бабанського [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Баніт [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Беляєвої [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Загв'язинського [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Е. Зеєра [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Краєвського [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Ничкало [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Щербак [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 суперечностей і тенденцій навчального процесу заради досягнення міри і гармонії в їх поєднанні» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 70].

В. Краєвський до педагогічних принципів відносить принципи діяльності як найбільш загальне нормативне знання, яке педагогіка отримує, коли реалізовує свою

конструктивно-педагогічну функцію [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 270]. Науковий інтерес становлять обґрунтовані Е. Зеєром принципи особистісно-розвивальної професійної освіти. Це принципи гуманістичної спрямованості освіти, її варіативності, «центрації» освіти на розвиток і саморозвиток особистості, поєднання автономності з колективними (груповими) формами освіти, динамічної рівноваги освітнього процесу, співрозвитку особистості, освіти і діяльності [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 та творчої активності; продуктивності й надійності [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 й доцільності; єдності процесів зв'язку та управління; оптимальності, надійності й гнучкості, дуальності організації та управління [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 39; Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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 учена відносить відомі дидактичні принципи: виховного характеру професійного навчання; поєднання професійного навчання з продуктивною працею; науковості; систематичності знань, умінь і навичок та інші принципи, що мають універсальне значення незалежно від видів і форм підготовки тих, хто навчається [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 й послідовності знань; доступності та посильності; усвідомленої й активної участі учнів у процесі навчання; міцності знань учнів; зв'язку теорії з практикою; зв'язку навчання з життєвими реаліями; оперативності знань учнів [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 61].

Принципи визначають стратегію й 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, можемо стверджувати, що

він одночасно є системоутворювальним чинником для розвитку педагогічної теорії, а також критерієм безперервного вдосконалення педагогічної практики з метою підвищення її ефективності. Відповідно до цього В. Андреев сформулював *критерії* добору принципів: *об'єктивності* (формулювання на основі об'єктивної 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 системоутвірним чинником, підпорядковує функціонування і розвиток систем у цілому); *аспектності* (розкриття нових підходів, нових можливостей удосконалення 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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 315–316].

На основі викладеного до загальнодидактичних принципів розвитку правової культури педагогічних працівників варто 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 37].

Принцип науковості наголошує на тому, щоб усі знання давалися в сучасному, доступному трактуванні, щоб предметом вивчення були й 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. Він 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 41]. Застосування принципу *індивідуалізації* пов'язується з 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: демонстрування особистісної значущості організованої діяльності; урахування вікових та індивідуальних особливостей учнів; поваги до особистості в поєднанні з вимогливістю до неї; оптимізму, віри в сили і здібності учня; заохочення успіху та доброзичливої критики недоліків [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 324].

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти ми враховували також принципи *культуровідповідності, безперервності, інтенсифікації, розвивального і виховного навчання*. Принцип *культуровідповідності* визначає зміст освіти, в якому відображено взаємозв'язки науки і культури відповідно до сучасного рівня розвитку людської цивілізації [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 150]. Культуровідповідність визначає відношення між вихованням і культурою як середовищем і вихованням й розвитком того, хто навчається, як людини культури [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 залучення їх до подальшого особистісного розвитку. Культура позиціонується в широкому розумінні: це й основи наук, основи техніки і виробництва, досвід практичної діяльності, звичаї й традиції, мораль тощо. Ці всі сфери представлені з точки зору їх цінностей і творчого потенціалу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 вважають одним із провідних принципів реалізації національної освітньої політики, «виразником сучасних тенденцій підготовки конкурентоспроможних фахівців» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 впродовж усього життя [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Ми погоджуємося з С. Сисоевою, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Безперервність розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, які реалізують у своїй діяльності навчальну, виховну та розвивальну функції, уможлиблює здійснення правової самоосвіти, реалізацію заходів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації та власне форм післядипломної педагогічної освіти на основі оновлення її змісту шляхом збагачення її 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 й професійно-практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників шляхом 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 вможливується створення умов для професійного зростання педагогічних працівників закладів професійної освіти впродовж професійно-педагогічної діяльності, удосконалення та розвитку своєї правової культури.

Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти відповідно до авторської концепції є інтенсивним процесом. У цьому контексті важливим є принцип *інтенсифікації*, пов'язаний із можливим ускладненням характеру професійно-педагогічної діяльності відповідно до соціально-економічних умов, що стрімко змінюються, інтенсивного розвитку науки і сучасних технологій навчання, що зумовлює необхідність професійно-правового розвитку тих, хто навчається, формування в них готовності до творчої пізнавальної та практичної діяльності.

Як визначають дослідники Н. Нікітіна, О. Железнякова, М. Петухов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], 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 за допомогою правового складника, 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 між оволодінням знаннями, нормами поведінки та розвитку і виділенням пріоритету розвивальних і виховних функцій та результатів навчання [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 71]. Цей принцип відображає провідну мету функціонування педагогічної системи, а саме розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Він поєднує основні педагогічні категорії (виховання, навчання, освіти), підпорядковує їх. Суттю цього принципу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 39] є регулювання зв'язку між оволодінням знаннями, способами діяльності й розвитком, між описово-фактологічною і оцінювально-аналітичною сторонами навчання, між залученням до цінностей соціуму, адаптацією в суспільстві та індивідуалізацією, збереженням і розвитком унікальності, неповторності особистості.

На основі обґрунтування різних підходів до визначення принципів професійної освіти пропонуємо принципи безперервного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: *системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, транслювання професійно-правового досвіду.*

Принцип *системності* ґрунтується на положеннях системного підходу. Цей принцип ураховано в процесі теоретичного обґрунтування системи розвитку

правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти; у відборі та структуруванні змісту авторського авторського 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 й правові цінності, їх засвоєння та відтворення 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, їх гнучкість у виконанні різних професійно-педагогічних функцій професійно-педагогічної діяльності (інформаційно-правової, правоосвітньої, правовиховної, правонавчальної, комунікативно-правової, технологічно-правової, організаційно-правової, інтелектуально-правової, ціннісно-нормативної); розв'язання з правової точки зору складних завдань навчально-виховного та виробничого характеру. Також цей принцип дає змогу проектувати програми курсової підготовки та самоосвіти в 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, на ринку праці та в 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, технології, методи і форми 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 правової культури з урахуванням їхнього 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 вможливує здійснення поетапної сертифікації 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 самостійному вибору модулів, програм підвищення кваліфікації та освітніх установ, що їх реалізують. Цей принцип виявляється в урахуванні потреб педагогічних працівників у саморозвитку, самонавчанні з метою розширення їхнього правового світогляду. *Пріоритет самостійності* виявляється у формуванні та реалізації програм самоосвіти в міжкурсовий період підвищення кваліфікації через участь у методичних заходах в обласних навчально-методичних центрах професійно-технічної освіти, у закладах професійної освіти, а також під час підготовки і проведення навчальних і виховних занять із майбутніми кваліфікованими робітниками.

Принцип *мережевої взаємодії* ґрунтується на положеннях інформаційного та середовищного підходів. Цей принцип дає змогу застосовувати електронні освітні засоби інтернету, зокрема, розміщені на сайтах електронних бібліотек закладів освіти,

культурно-освітніх і наукових установ, у соціальних мережах загального і професійного спрямування. Означений принцип передбачає створення безпечного освітнього 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 принцип мережевої взаємодії зорієнтовує педагогічних працівників на вдосконалення знань і вмінь управління проектною діяльністю засобами програмного забезпечення в закладах професійної освіти. Йдеться про планування проєкту для визначення його графіка та відображення завдань проєкту та візуального опису їх взаємодії; управління завданнями, що спрямовується на визначення строків виконання кожного завдання та створення звітів щодо стану їх вирішення; спільне застосування документів та робота в команді, що реалізується за допомогою центрального сховища документів, до якого мають доступ залучені до проєкту 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 проєкт у цілому, так і на виконання кожного завдання в проєкті. 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 та 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 з 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 розвитку наукового пізнання [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 266].

Згідно із 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 *транслявання професійно-правового досвіду* ґрунтується на положеннях аксіологічного, інформаційного і середовищного підходів. Транслявання цього досвіду здійснюється в освітньому середовищі закладу професійної освіти між суб'єктами освітнього процесу під час засідань педагогічних рад, методичних комісій, шкіл педагогічної майстерності, батьківських зборів, виховних заходів. Також цей досвід висвітлюється в електронних мережах в авторських блогах, портфолію, 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). Транслявання 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 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 із 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. У зв'язку із цим постає необхідність підвищення ефективності розвитку правової культури на основі забезпечення відповідних для цього педагогічних умов.

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. Дослідження педагогічних умов знаходимо в працях Ю. Бабанського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Вербицького [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Б. Гершунського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Лернера [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Найна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Підласого [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Слатсьоніна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Хуторського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Шамової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін. Ю. Бабанський педагогічними умовами називає обставини, або чинники, що підвищують ефективність функціонування педагогічної системи [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 119]. Водночас В. Слатсьонін, І. Ісаєв, А. Міщенко визначають педагогічні умови як стійкі обставини, що характеризують стан і розвиток функціонуючих педагогічних систем [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 434].

Відомий дослідник-дидакт В. Шамова вважає, що педагогічні умови є чинниками успіху в процесі управління навчанням учнів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Загальнопедагогічні аспекти дослідження педагогічних умов обґрунтовано С. Батишевим **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, М. Боритком **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Р. Гуревичем **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, А. Коломієць **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, А. Литвином **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, П. Лузаном **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Маньком **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Ю. Подповетною **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, В. Радкевич **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** та ін. Так, М. Боритко визначає педагогічні умови як зовнішні обставини, чинники, що істотно впливають на перебіг освітнього процесу **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. У свою чергу, П. Лузан розуміє педагогічні умови як обставини, що забезпечують низку чинників і дають можливість викладачеві організувати активну навчально-пізнавальну діяльність студентів **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, а В. Манько – взаємопов'язану сукупність параметрів та зовнішніх характеристик освітнього процесу, що забезпечують високий рівень його результативності **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 154]**.

Методичні засади визначення властивостей (вимог до педагогічних умов) обґрунтовано А. Ашеревим **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, С. Гончаренком **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, Є. Хриковим **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**: 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 вияв 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 дисертації Д. Коваленка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], формування окремих компетентностей майбутніх педагогічних працівників закладів професійної освіти обґрунтовано в працях І. Андрощук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Дубасенюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Каленського [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Михнюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Орлова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.

У педагогічних дослідженнях представлено різні точки зору щодо тлумачення педагогічних умов. Структурний поняттєво-термінологічний аналіз дає змогу виокремити низку понять-складників цього терміна: «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 тлумачать 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 482]. Зауважимо, що в цій дефініції умови не ототожнюються з чинниками, натомість указано 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 вможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 1506], чинник як рушійна сила будь-якого процесу, явища [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 1526].

Більшість учених пов'язує 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. Варто дослухатися до філософів, які доводять, що чинники існують об'єктивно, незалежно від будь-якої організованої діяльності.

Зважаючи на викладене, 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 розвиток у них правових знань і вмінь, правосвідомості та правових цінностей та забезпечують правомірну поведінку суб'єктів освітнього процесу. Наголосимо, що цілеспрямований розвиток правової культури педагогічних працівників має певним чином позначитися 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 8]. Аналіз сформульованих дослідником педагогічних умов свідчить про те, що за умови проектування сприятливого освітнього середовища забезпечується вдосконалення змісту, засобів, матеріально-технічної бази закладу професійної освіти тощо.

Науковий інтерес становлять результати дослідження педагогічних умов формування певних компетентностей майбутніх педагогічних працівників, представлені в роботах Б. Вовка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Комісарової [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Марковської [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Михнюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Шовкун [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.

Серед них ми виділили 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 зробити висновок, що більшість дослідників обґрунтовує 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 врахували рекомендації американського психолога Дж. Міллера. Він з'ясував, що людина може одночасно утримувати свою увагу на 7 ± 2 об'єктах, тобто середньостатистична людина може утримувати в оперативній пам'яті від 5 до 9 об'єктів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

За результатами онлайн-опитування керівників, викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти ми визначили дев'ять педагогічних умов (додаток Ж.1), які найбільше впливають на опанування педагогічними працівниками новітніх правових знань, розвиток у них здатностей організовувати освітні правовідносини і вступати в них, здійснювати особистий правовий захист і правовий супровід учнів, виконувати функції нормотворення 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 авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти»; активізація професійно-правового розвитку педагогічних працівників засобами самоосвітньої діяльності; упровадження 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; упровадження 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 144]: відносно незалежне адміністративне становище; досвід активної роботи; 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] і їм «приписують» певні числові значення. Якщо за результатами ранжування 9 об'єктів не було виявлено зв'язаних рангів, їх сума була б рівною $\sum = 45$ ($1+2+3+\dots+9 = 45$). Ця сума є контрольною і нею перевіряється правильність уточнення рангів. Приклад такого

уточнення рангів подано в 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	Σ
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 таким чином: згідно з оцінкою експерта на першому місці два об'єкти – 2 і 4. Отже, вони посідають 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 посідають п'яте, шосте і сьоме місця в загальній системі ранжування.

Отже, кожний із цих трьох об'єктів отримує однаковий ранг – 6 ($5 + 6 + 7 / 3 = 6$). Після уточнення перевіряємо, щоб сума всіх рангів дорівнювала $\sum = 45$. Результати ранжування експертами педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників подано в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Матриця результатів ранжування педагогічних умов
розвитку правової культури педагогічних працівників**

n\m	Експерти										d1	D1	D1 ²
	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 вирахуємо коефіцієнт єдності думок експертів

(конкордації) Кендалла τ за формулою [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]:

$$\tau = \frac{12 \cdot S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (3.4)$$

$$\text{де } S = \sum_{i=1}^m X_{ij} D_i^2 = 4780; \quad (3.5)$$

$$\tau = \frac{12 \cdot 4780}{100(729 - 9)} = 0,79. \quad (3.6)$$

Значення коефіцієнта конкордації перебувають у межах від 0 до 1: якщо думки експертів повністю збігаються (узгоджуються), $\tau = 1$; якщо думки експертів повністю протилежні, $\tau = 0$. У нашому випадку $\tau = 0,79$ – значення коефіцієнта 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 χ^2 . Для цього обчислимо емпіричне значення критерію Пірсона χ^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 χ^2 на рівні значущості 0,05 дорівнює 15,507 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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.

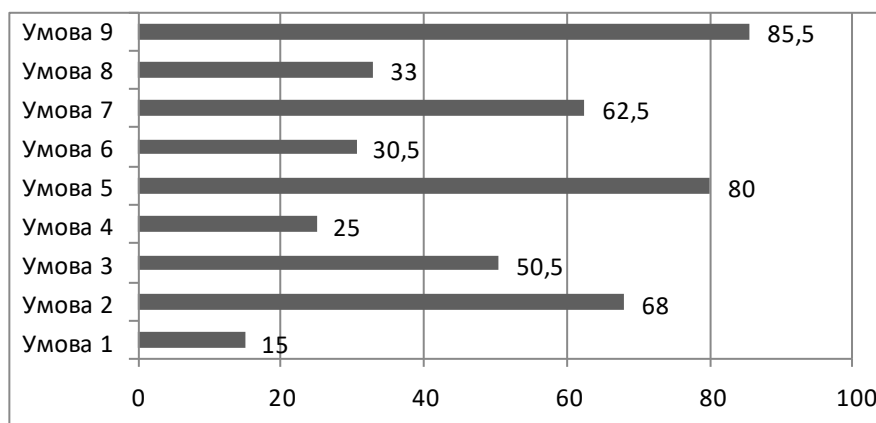


Рис. 3.1. Діаграма результатів ранжування педагогічних умов

Друге і третє місця експерти відвели педагогічній умові № 4 «Оволодіння змістом авторського спецкурсу "Правова культура педагога закладу професійної освіти"» і педагогічній умові № 6 «Упровадження 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 авторського 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 вмінь 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Виготський [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Максименко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Леонт'єв [Ошибка! Источник ссылки не найден.], відбувається виключно за умови їхньої високої активності, під якою слід розуміти здатність особистості до свідомої трудової та соціальної діяльності, міру

цілеспрямованого, планомірного перетворення нею навколишнього середовища і самої себе [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 10]. З огляду на викладене можемо стверджувати, що лише усвідомлена діяльність особистості має на неї розвивальний вплив. При цьому особистість як суб'єкт діяльності взаємодіє із 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, спрямованою на особистісні зміни, трансформацію предметів та явищ залежно від потреб, а також створення нових [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 178]. Для розуміння психологічних механізмів виникнення і розвитку діяльності, зокрема і професійно-педагогічної, доцільно визначитися з її структурою. Нам імпонують підходи вчених, які виокремлюють у структурі діяльності три підструктури: спонукальну (потреба, мотив, об'єкт, мета); інструментальну (умови, засоби, склад); контролювальну (контроль, оцінювання, продукт) [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Відомий психолог О. Леонтьєв на основі експериментальних досліджень виявив, що діяльність людини завжди відповідає якійсь її потребі та спрямована на предмет, здатний задовольнити цю потребу. Наприклад, учіння лише тоді є діяльністю, коли воно задовольняє пізнавальну потребу особи [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Потреби людини як її джерело активності лежать в основі мотивів діяльності й 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** існує тісний зв'язок потреби і мотиву: внаслідок усвідомлення і переживання нестачі чогось потреба людини, зустрічаючись з об'єктом діяльності, «опредмечується» ним і перетворюється на спонукання до дії, тобто мотив, завдяки якому ці потреби задовольняються. Із 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

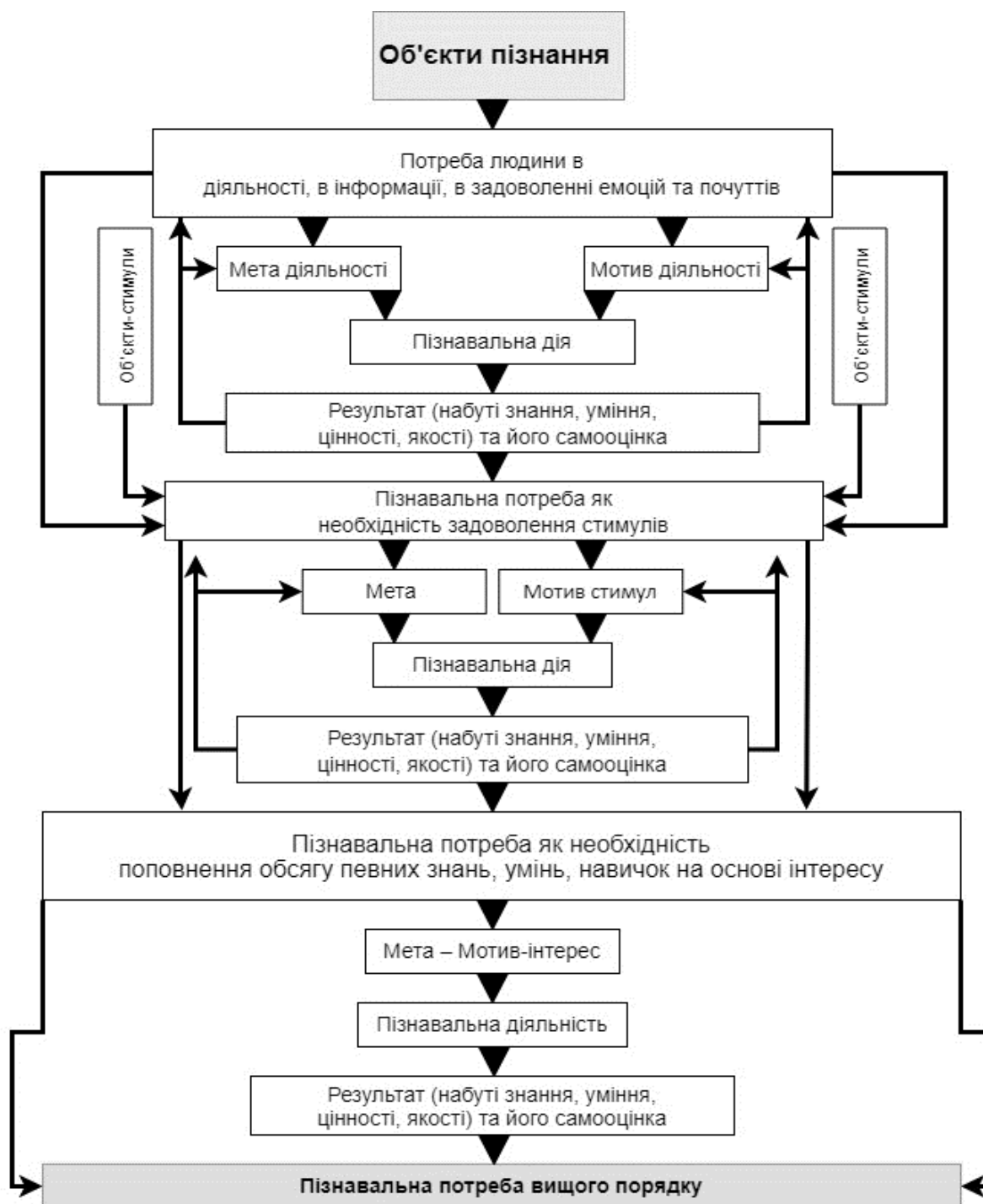


Рис. 3.2. Схема психологічних механізмів підвищення позитивної мотивації до правового саморозвитку та самовдосконалення (розроблено автором на основі теорії О. Леонтьєва)

Учений наголошує, що від діяльності ми відрізняємо процеси, які називаємо діями. Дія – це такий процес, мотив якого не збігається з його предметом (або з тим, на що він спрямований), а перебуває в тій діяльності, до якої ця дія належить [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 із них у соціальному і особистому планах [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 цього виховного заходу. Під час підготовки до нього викладач опрацьовує статтю 42 «Академічна доброчесність» Закону України «Про освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], розробляє сюжети освітньо-правових ситуацій для розв'язання їх здобувачами професійної освіти, вивчає іншу нормативно-правову документацію, тобто здійснює правову самоосвітню діяльність. Унаслідок усвідомлення стимули перетворюються на мотиви, що спричиняє виникнення дії. У цьому випадку можемо визначити мотивацію як систему стимулів, що обумовлює певну поведінку людини.

Окрім стимулювання, важливе значення має спонування учіння, що визначаємо як задоволення природженої потреби людини в активній діяльності та здобутті інформації. На цій пізнавальній потребі наголошував Я. Коменський [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 273]. Дійсно, на перших етапах правової самоосвіти педагогічних працівників емоції, почуття є певними спонуками до опанування новітніх правових знань, 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» мотиву до мети: «Мотив діяльності може зсуватися, переходити на предмет

(ціль) дії. У результаті цього дія перетворюється на діяльність [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 до нових нормативних положень організації освітнього процесу, які не вписані в Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». Це спонукає педагога самостійно ознайомитися з положеннями розділу VI «Учасники педагогічного процесу», зокрема зі статтею 53 «Права та обов'язки здобувачів освіти», статтею 54 «Права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу», статтею 55 «Права та обов'язки батьків здобувачів освіти, статтею 56 «Державні гарантії здобувачам освіти» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Леонтєва [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Петровського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Семиченко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] стосовно потреб і мотивів діяльності (поведінки) людини викладемо наші підходи до підвищення мотивації педагогічних працівників закладів професійної освіти до правового саморозвитку і самовдосконалення:

– 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

пояснюємо так: актуалізація потреби в опануванні новітніх правових знань, умінь 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 потрібен комплекс мотивів означеної діяльності, що забезпечують позитивне ставлення (ініціативне, усвідомлене, відповідальне, дієве) до неї та визначають їхню мотивацію як умову розвитку правової культури.

Другою педагогічною умовою є *оволодіння змістом авторського 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 35–59]. Насамперед ідеться про ознайомлення з: положеннями Конституції України; структурою державного і територіального устрою України; особливостями виборчої системи; повноваженнями органів законодавчої й виконавчої влади; специфікою функціонування місцевих органів державної влади та управління; механізмами формування державного й 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 її 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. Із 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, методиці проведення інституційного аудиту та атестації педагогічних працівників.

Для підвищення рівня правової освіченості педагогічних працівників закладів професійної освіти важливим є знання державних гарантій для суб'єктів освітнього процесу, а також вимог 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 науково-методичного забезпечення професійної освіти та специфіки державно-приватного партнерства тощо.

Із цивільного права та процесу, як найбільш 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Педагогічні працівники закладів професійної освіти, а також їхні вихованці мають знати особисті немайнові права, якими їх наділила держава. Це зумовлює 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 й технічної творчості, на свободу об'єднання, на мирні зібрання тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Для підвищення рівня обізнаності педагогічних працівників закладів професійної освіти стосовно права власності та інших речових прав, їм важливо 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Не менш значущими для педагогічних працівників закладів професійної освіти є знання, що розкривають суть цивільно-правових зобов'язань. Ідеться 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.

З огляду на це вони повинні 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 інтернет шляхом розроблення веб-сайту на CMS платформі (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 спецкурсу здійснюється самоконтроль вивченого матеріалу.

Його результатом є вміння критично оцінювати та осмислювати свої вчинки, дії й на цій основі коригувати особисту поведінку. У зв'язку із цим оволодіння змістом запропонованого авторського спецкурсу 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, уперше поняття «інновація» почали вживати в культурології та лінгвістиці понад сто років тому, і позначав цей термін процес-трансфер (від лат. *transfero* – переносу, переміщую) – проникнення елементів однієї культури в іншу з набуттям у перебігу цього нових властивостей [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 25]. Наразі загальноновизнано, 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 339]. Отже, об'єктом освітніх нововведень і є педагогічна технологія. Ключовим складником понять «педагогічна технологія», «освітня технологія», «технологія навчання» є поняття «технологія». У словнику сучасної української мови [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 вчених (В. Беспалько [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Дичківська [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Дудник [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Нісімчук [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Падалка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Сисоєва [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], М. Чепіль

[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Шпак [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] 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 введених 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 проєкт 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 у 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 правомірної (законослухняної) поведінки.

До інноваційних педагогічних технологій розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти відносимо особистісно орієнтовані педагогічні технології. Їх метою, на думку І. Якиманської, є постійне збагачення досвіду творчості; формування механізму самоорганізації та самореалізації кожної особистості [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 73]. Е. Зеєр наводить розширене визначення цих технологій, а саме: це впорядкована 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 та методів навчання під час взаємодії педагогів і учнів у процесі

розвитку індивідуального стилю діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 68].

Поширеними серед педагогічних працівників закладів професійної освіти є особистісно орієнтовані ігрові технології. До них належать: дидактичні, ділові, рольові ігри. Окрім цього, популярністю користуються тренінгові технології. Їх особлива дієвість полягає в адаптації наявних психотренінгів і проектуванні 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: проектного навчання, тренінгові, кейс-технології, портфоліо, імітаційно-ігрового навчання, інформаційно-комунікаційні (веб-квести, технологія майндмепінгу, learning Apps), превентивного навчання і виховання, проблемного навчання тощо.

Зокрема, особливостями технології проблемного навчання в розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є їх введення 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 проектів, 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 – проектів, що поступово ускладнюються [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 93]. У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти найбільш доцільно застосовувати групові й колективні проекти, що мають міждисциплінарний характер. Вони дають змогу забезпечити якісну імітацію реальної професійно-педагогічної діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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). Вони 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 значну роль відіграють технології 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 коригувати їх, 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 (зокрема, до якого долучаються педагогічні працівники в системі підвищення кваліфікації в курсовий і міжкурсний періоди), на нашу думку, має бути: по-перше, імітацією того середовища, для якого здійснюється підготовка фахівців; по-друге, містити 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 розроблено комплекс ситуативних задач із алгоритмом їх виконання відповідно до сучасного освітнього, цивільного, господарського, трудового законодавства [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 59–104]. Специфіка імітаційних форм навчання полягає в моделюванні в освітньому процесі взаємодії та умов реального життя. Іншими словами, навчання здійснюється в умовах, максимально наближених до практичної діяльності тих, хто навчається. Опанування педагогічними працівниками здатностей щодо 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'єктивні й значно вищі порівняно з традиційними способами результати навчання практичної діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Ігрове моделювання [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 80] є процесом прийняття і виконання ролей, що відповідають людській діяльності в змодельованому середовищі, а також відтворення міжособистісних взаємозв'язків та імпровізації ролей згідно з поставленою метою.

Педагогічна гра є різновидом імітаційних ігор і характеризується активною навчальною діяльністю, а також імітаційним моделюванням майбутньої професійної діяльності учасника заняття [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 81]. Найчастіше в освітньому процесі застосовують такі види педагогічних ігор: навчальна ділова гра; рольова гра; ігрове проектування; аналіз конкретних ситуацій; розв'язання практичних задач; імітаційні вправи [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] тощо. Також учені розглядають педагогічні ігри як форми імітаційно-ігрового навчання: *мозковий штурм, брейн-ринг, аналіз інцидентів* та ін. Як

правило, вони є складниками щойно названих ігор.

Таким чином, послуговуючись підходами вчених Д. Коваленка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Лузана [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Смолкіна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Є. Хруцького [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Л. Шовкун [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], П. Щербаня [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], результатами аналізу освітніх практик та власним досвідом розвитку правової культури педагогічних працівників, виокремити характерні ознаки педагогічної гри: імітаційне моделювання; надання учасникам заняття певних ролей з урахуванням їхніх можливостей, підготовленості й професійних установок; проблемний характер розв'язування учасниками заняття професійно-правових ситуацій; високе емоційно-позитивне напруження учасників гри; багатоваріантність рішень пропонуванних професійно-правових ситуацій; взаємодія та змагальність учасників гри; дискусійне обговорення варіантів розв'язання ситуацій; визначення переможців гри за попередньо визначеними об'єктивними критеріями, підбиття підсумків імітаційного змагання, рефлексія.

У реалізації запропонованих педагогічних умов важливе значення має модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, яка дасть змогу здобути нову інформацію про досліджуваний нами об'єкт, а отже, потребує науково-методичного обґрунтування.

3.3. Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Проблеми педагогічного проєктування та моделювання були предметом дослідження В. Беспалька [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Гончаренка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Кушнарєнко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Лодатко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], П. Лузана [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Осадчого [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Сурміна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Хрикова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Шейка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Ярошинської [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін. Проєктування систем професійної підготовки майбутніх педагогів і кваліфікованих фахівців для різних галузей економіки розкрито в працях І. Андрощук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Васильєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Д. Коваленка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Кошука [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Кручек [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Михнюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Сольвар [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Шапран [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін. За результатами проєктування створюється проєкт (від лат. *proiectus* – кинутий уперед). Справедливо, на нашу думку, С. Гончаренко уточнює значення проєкту як діяльності зі створення (опрацювання, планування, конструювання) якоїсь системи, об'єкта або моделі [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 можна поетапно, системно розвинути правову культуру педагогічних працівників закладів професійної освіти, щоб задовольнити їхні особистісні потреби й суспільні

запити, і тим самим розв'язати суперечності в професійній освіті.

У педагогічних дослідженнях, як зазначають С. Гончаренко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Осадчий [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Є. Хриков [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], проектування найчастіше здійснюється засобами моделювання (моделювання є одним із етапів проектування), а кінцевим його продуктом є модель. Варто погодитися з ученими (С. Виговська [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 115], Є. Лодатко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 10], П. Лузан [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Сопівник [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]) в тому, що дослідження об'єктів пізнання майже завжди відбувається в процесах *моделювання*, що сприяє: спрощенню отримання інформації про властивості об'єкта, передаванню інформації і знань про об'єкт іншим інформаційним споживачам, застосуванню отриманої інформації для управління об'єктами і процесами, *прогнозуванню* та *діагностуванню* 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.

Учені-педагоги пропонують різні підходи до розуміння сутності понять «моделювання», «модель». Тож 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. Проблеми педагогічного проектування та моделювання були предметом дослідження Є. Лодатка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 32], який під моделлю розуміє 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 134]. У цьому аспекті варто взяти до уваги і позицію В. Загв'язинського [Ошибка! Источник ссылки не найден.], 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.] щодо системного моделювання, яке структурує два складники. Перший – це подання об'єкта моделі або процесу як системи з її основними параметрами і характеристиками. У цьому випадку модель уявляється як сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризується певною структурною організацією і чітким 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. Сурмінім [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 дослідити взаємозв'язок структури і функцій 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.

Далі коротко зупинимося на видах моделей. Послугуючись класифікацією, наведеною С. Гончаренком [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 136], виділяємо:

- *прогностичну* модель для оптимального розподілення ресурсів і конкретизації цілей;
- *концептуальну* модель, що ґрунтується на інформаційній базі даних і програмах дій;
- *інструментальну* модель, за допомогою якої можна підготувати засоби виконання і навчити викладачів роботи 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Загв'язинського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Є. Хрикова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] у дослідженні будемо розглядати дві моделі: *теоретичну* («передбачає внутрішні, істотні відношення реальності» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 137]; «що це таке і чому необхідно робити так?» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 104]) і *нормативну* («дає відповідь на питання: що треба зробити для досягнення кращих результатів?» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 137]; «така модель має прагматичний, прикладний характер» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 104]).

Отже, у дослідженні передбачається розроблення такого ідеального конструкта, що дасть змогу сформулювати загальне 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]: постановка мети моделювання; виділення його об'єкта; формулювання предмета моделювання; з'ясування законодавчо-нормативного забезпечення функціонування об'єкта моделювання; визначення теорії, що описує (пояснює) зміст предмета моделювання; обґрунтування основних допущень, що спрощують реальний об'єкт; формування поняттєвого апарату моделювання; конструювання моделі об'єкта із 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Беспалька [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], І. Васильєва [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], К. Гнезділової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Гончаренка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Т. Гуменюк [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Євтушенка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Клименюка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Кошука [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**],

найдено.], Є. Лодатка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Мартиненко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Мельника [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Хрикова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Шапрана [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 226] та Л. Сольвар [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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, що їх наводять у своїх дослідженнях С. Гончаренко [Ошибка! Закладка не определена.], Д. Коваленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Лодатко [Ошибка! Закладка не определена.], П. Лузан [Ошибка! Закладка не определена.], І. Сопівник [Ошибка! Закладка не определена.], С. Виговська [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Закладка не определена.], Є. Хриков [Ошибка! Закладка не определена.], 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 її експериментальної перевірки); *повнота* (модель має відбивати всі основні складники досліджуваного об'єкта та їх взаємозв'язки); *поняттєва 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 феномену 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 впорядкованої 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

феномену за умови 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 з блоків (методологічно-цільового, суб'єктного, змістово-технологічного, діагностувально-результативного) і педагогічних умов (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 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 р., до правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та недостатньою розробленістю теоретичних і методичних основ її розвитку в курсовий та міжкурсний періоди 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» [Ошибка! Закладка не определена., с. 14].

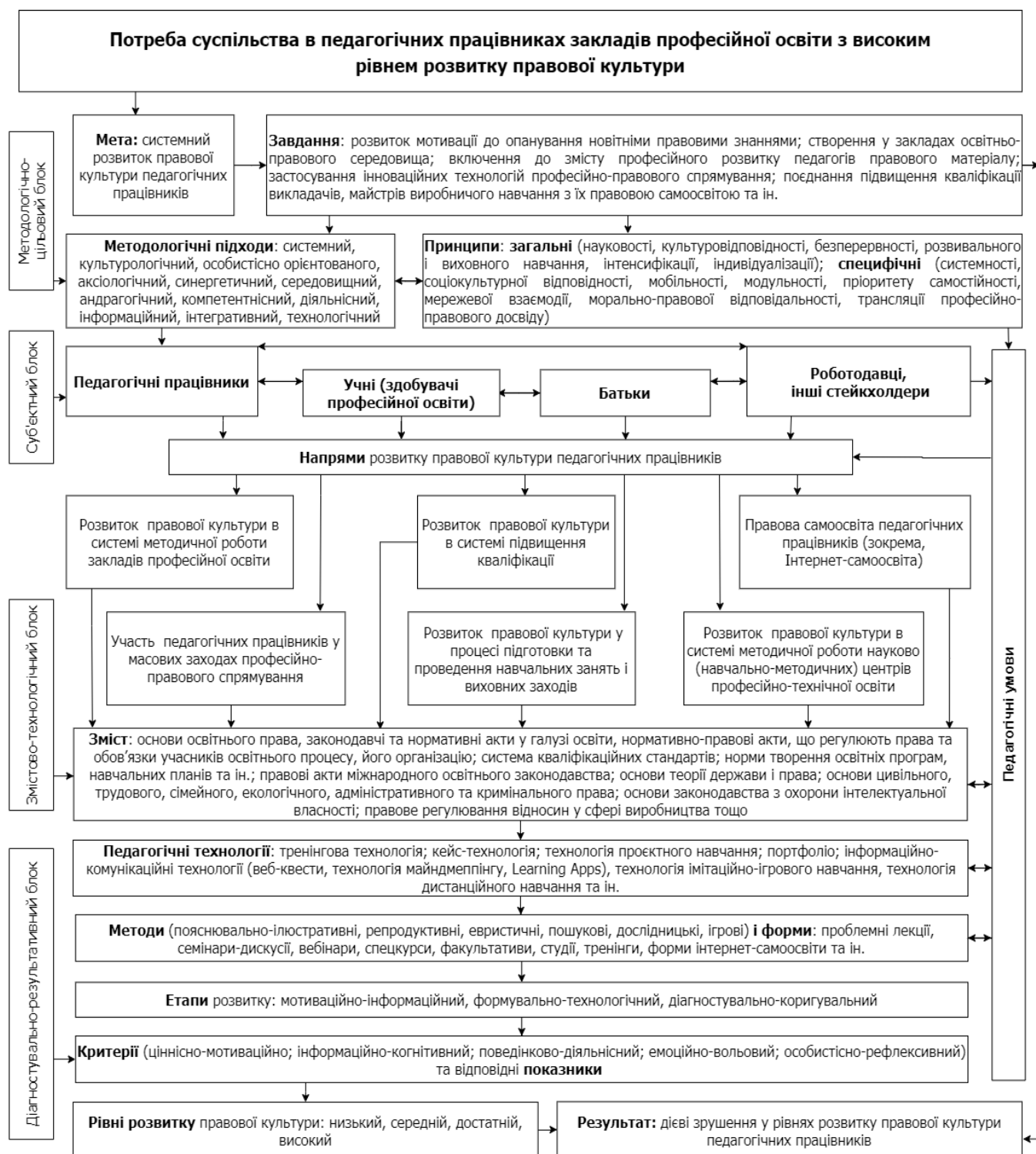


Рис. 3.4. Модель системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Мета цілеспрямованого розвитку правової культури педагогічних працівників конкретизується в низці завдань: розвиток мотивації педагогічних працівників до опанування новітніх правових знань; створення в закладах професійної освіти освітнього середовища з урахуванням правового складника; 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, транслявання професійно-правового досвіду).

Введення до структури моделі *суб'єктного блоку* пояснюється тим, що система має органічно поєднувати всіх 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], О. Радкевич [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] відносять: фундаментальні права і свободи: право на життя, приватну власність, свободу совісті, заборону дискримінації у використанні прав і свобод; 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, освіту, 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 авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», упровадження 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 забезпечується 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 новітніх правових знань, інноваційних методик 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.

Наприклад, у суспільній практиці педагогічні працівники повсякчас набувають досвіду виконання цивільних прав та обов'язків під час придбання чи передавання майна у власність шляхом купівлі-продажу, дарування, позики, оренди, кредитування та ін. Природно, що набуті викладачами, майстрами виробничого навчання вміння передбачити належні юридичні наслідки за умовами договорів варто враховувати в системі розвитку освітнього середовища закладу професійної освіти.



Рис. 3.5. Структурна схема напрямів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Крім означених напрямів, розвиток правової культури педагогічних працівників здійснюється засобами форм підвищення кваліфікації. Це декларується положеннями статті 59 Закону України «Про освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]: «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. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Підвищення кваліфікації, як зазначає В. Маслов, має здійснюватися з дотриманням відповідних принципових положень: комплексності, наступності та перспективності, цілеспрямованості, збалансованості теорії й технологій з кращим досвідом, інноваційності, варіативності та диференціації, спеціалізації, послідовності, дистанційності, активності та самостійності навчання, єдності колективних та індивідуальних форм навчання, аналітичного зворотного зв'язку [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 знань стосовно 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, законслухняності 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 освітнього середовища з урахуванням правового складника 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 в Національній програмі

правової освіти населення, затвердженій Указом Президента України від 18.10.2001 р., визначено, що правова освіта «полягає в 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» **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Мету програми – підвищення загального рівня правової культури та вдосконалення системи правової освіти населення, набуття громадянами необхідного рівня правових знань, формування в них поваги до права – заплановано досягти через: визнання правової освіти населення одним із основних чинників формування високої правосвідомості й 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 ідеться про правовий «всеобуч», уведення правового компонента до змісту 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, сформувати 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 позначатися на правоосвіченості, правосвідомості, правовій вихованості майбутніх кваліфікованих

робітників [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

У кожному з означених напрямів розвитку правової культури педагогічних працівників застосовуються технології самовдосконалення, вибір яких здійснювався на основі домінантних цілей. Основними педагогічними технологіями самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної освіти в дослідженні визначено: проблемне навчання, розвивальне навчання, імітаційно-ігрове навчання, кейс-технології, ІТ-технології, технологію навчального проєктування, тренінгові технології та ін.

Відповідно, опанування педагогічними працівниками новітніх правових знань та навичок 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 освіти 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 в послідовності трьох умовно виділених етапів: мотиваційно-інформаційного (діагностування рівня розвитку культури, розвиненості професійно-правових якостей, цінностей, мотивації правомірної поведінки), формувальньо-технологічного (цілеспрямоване оволодіння новітньою правовою інформацією, розвиток технологічних здатностей викладачів, майстрів виробничого навчання продуктивно розв'язувати професійно-правові й 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 містить такі критерії: *ціннісно-мотиваційний, інноваційно-когнітивний, поведінково-діяльнісний, емоційно-вольовий, особистісно-рефлексивний* з відповідними показниками, що характеризують чотири рівні розвиненості цього 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 феномену. У цьому контексті актуалізується необхідність визначення критеріїв, показників та рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що буде здійснено в наступному підрозділі.

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. Цей етап є одним із 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. κριτήριον – засіб судження) – мірило для визначення, оцінка предмета, явища; ознака, взята за основу класифікації [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 432]. У науковій літературі підходи до визначення поняття «критерій» висвітлено в роботах Р. Атаханова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Ю. Бабанського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Беспалька [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Виговської [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Загв'язинського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Іванової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Кушнарєнко [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**],

найдено.], П. Лузана [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Мавріної [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Мотишевої [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. П'ятницької-Позднякової [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Сопівник [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Шейка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Шилова [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

У вимірі педагогічних досліджень сутність поняття «критерій» найповніше відображено в роботах В. Загв'язинського. Він вважає критерієм 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, у свою чергу, характеризуються рядом ознак [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 77–82]. На думку З. Мендубаєвої, критерій є основною ознакою, за якою одне рішення вибирається з безлічі можливих [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. М. Шилова вважає, що критерій – «це мірило, ознака для оцінювання, класифікації; судження, що дає змогу з безлічі можливих рішень вибрати одне» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

На думку Г. Іванової, показник є конкретним вимірювачем 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. Кількість показників має бути зведена до мінімуму.

Крім того, кожен із показників має бути досить містким, щоб відображати основні сфери діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Учені у своїх педагогічних дослідженнях обґрунтовують досить різноманітні вимоги до критеріїв [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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.

Визначаючи критерії 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 ставлень педагогічних працівників до права, законності, до встановленого правопорядку в суспільстві та педагогічному колективі. Під час обґрунтування різних видів критеріїв правової культури ми беремо за основу розроблену В. Мошкіним систему критеріїв діагностування культури безпеки, що охоплює еталони, параметри, шкали, норми і еквіваленти [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Для оцінювання правової культури педагогічних працівників у 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 та 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, вольова 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*: уміння педагогічних працівників критично оцінювати проекти нормативних документів, досвід зіставлення законів і підзаконних актів, загальнодержавних законів із 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. Одним із видів критеріїв оцінювання В. Мошкін називає еквіваленти, в основі яких – результати аналізу характеристик попередньої діяльності осіб, оцінювання рівня їхньої готовності до реалізації норм права [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Важливе місце в процесі діагностування правової культури посідають 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. У процесі 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.

Таблиця 3.3

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 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 та 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
Само-контроль	Відсутність прагнення до само-контролю за дотриманням норм права	Самоконтроль за дотриманням норм права за результатом діяльності	Покроковий самоконтроль за дотриманням норм права	Прогностичний самоконтроль за дотриманням норм права

Результати аналізу наукових праць учених А. Ашерова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Василюк [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 191], А. Гусенка [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 29], Д. Коваленка [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 11], О. Коваленко [7], П. Лузана [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Є. Підлісного [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 113], Н. Розіної [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 103], Г. Сажко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Тимошук [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 К):

- уміння визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні, тактичні, стратегічні);
- уміння аналізувати законодавчі акти у сфері освіти, професійної зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після

вивчення освітнього законодавства;

– сформованість потреби в постійному поповненні 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 брати посильну участь у боротьбі із цими негативними явищами;

– знання джерел права, його принципів, 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 поняттєво-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 в 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

визначати пріоритети в ситуаціях, які виходять за межі компетентності педагогічного працівника;

- здатність відповідально виконувати поставлені завдання;
- здатність виявляти волю зусилля в розв'язанні професійно-педагогічних завдань;
- здатність позитивно мислити та бути самокритичними;
- здатність виявляти волю зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем;
- емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій;
- здатність до особистісного оцінювання (характеристики) 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 незапланованих 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 додатка 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 70], невиправдано ускладнило б завдання відбору та оброблення інформації. Тому достатньо

обмежитися головними показниками, перелік яких і їх значущість можна встановлювати методом експертного оцінювання. Для об'єктивного оцінювання міри впливовості показників досліджуваної культури необхідно врахувати думки багатьох фахівців (експертів).

Із цією метою ми використовували метод рангової кореляції. Дані збиралися шляхом опитування групи експертів. Кожному експерту пропонували повний перелік згаданих показників. Вони мали проранжувати показники залежно від зміни ступеня їх впливу. Показнику, який, на думку експерта, має найбільший вплив, надавався перший ранг, найменш впливовому присвоювався останній ранг. У результаті ранжування було відібрано 10 основних показників (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Критерії та показники розвитку правової культури
педагогічних працівників закладів професійної освіти (для експертизи)**

№	Критерії	Показники
1	2	3
1	Ціннісно-мотиваційний	1. Сформованість потреби в постійному поповненні 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 із цими негативними явищами.

1	2	3
2.	Інноваційно-когнітивний	3. Володіння поняттєво-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.

Натомість варто погодитися з ученими (А. Ашеров [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Заболотний [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Логвиненко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Мося [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Федоров [Ошибка! Источник ссылки не найден.]), що за значущістю, вагомістю, діагностичною здатністю показники вимірювання певної особистісної якості чи властивості завжди різняться. У наведеному переліку є домінантні, провідні характеристики, і цей факт маємо певним чином урахувувати під час визначення рівнів розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників.

Під час розроблення діагностичного інструментарію було адаптовано метод оцінювання «інформаційності» факторів [Ошибка! Источник ссылки не найден.] до умов нашого дослідження. Насамперед зазначимо, 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. Для цього кожному експерту пропонувалося заповнити таблицю за такою інструкцією [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 84]: якщо з точки зору експерта

показник, розміщений у лівому стовпчику таблиці, вагомійший за показник, розміщений у верхньому рядку, то на перетині стовпчика і рядка експерт ставить «1»; якщо ж навпаки – це позначається як «0».

У випадку, коли експерт визнає рівнозначність показників, у 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 присвоювався ступінь «1». У матрицях, що відображають результати експертного оцінювання вагомості показників (додаток Л), 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 укладено 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 Л) 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_{icp} є мірилом вагомості досліджуваних показників.

Таблиця 3.5

Результати визначення середніх значень коефіцієнтів вагомості показників

№	P_1	P_2	P_3	P_{icp}	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:

$$S_i = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{j=1}^n (P_{ij} - P_{i\text{cp}})^2} \quad (3.10)$$

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_{φ} – коефіцієнт Стюдента, $t_{\varphi} = 4,303$ [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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.

Розрахунки свідчать, що з надійністю (рівнем значущості) 95 % середні значення вагомості показників розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти перебувають у межах, визначених у табл. 3.5. Усі значення в діапазоні $[0; 1]$. Таким чином, якщо проранжувати значення верхніх меж довірчих

інтервалів, можна визначити найбільш вагомі показники (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Вагомість показників рівнів розвитку правової культури
педагогічних працівників**

№	Показники	Коефіцієнт вагомості P	Критерії
1	2	3	4
1	Сформованість потреби в постійному поповненні правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти.	0,79	Ціннісно-мотиваційний $P_{icp} = 0,58$
2	Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення брати посильну участь у боротьбі із цими негативними явищами.	0,37	
3	Володіння поняттєво-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, уміння користуватися довідковими правовими системами.	0,70	Інноваційно-когнітивний $P_{icp} = 0,85$
4	Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти.	1,00	Інноваційно-когнітивний $P_{icp} = 0,85$
5	Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти.	0,84	Поведінково-діяльнісний $P_{icp} = 0,79$
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 $P_{icp} = 0,48$
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 $P_{icp} = 0,47$
10	Відповідальність, організованість, порядність, чесність.	0,30	

Експертне оцінювання засвідчило, що серед виокремлених п'яти критеріїв діагностування правової культури педагогічних працівників (кожний критерій охоплює 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 із 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 в постійному поповненні правових знань є також украй важливою ознакою розвитку правової культури педагогічних працівників: середнє значення двох показників за означеним критерієм становить $P_{icp} = 0,58$.

Водночас 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. Одностайна 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 вміннями не тільки «знати», а насамперед «уміти».

Експерти переконані, й із цим варто погодитися, що мотивація розвитку правової культури педагогічних працівників відіграє вкрай важливу роль у професійній освіті. Тому в цьому ранжувальному рядку третє місце вони відвели показнику «сформованість потреби в постійному поповненні 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 саме за вагомістю значення мають такі

показники, як «правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність» ($P_{icp} = 0,73$) і «володіння поняттєво-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, уміння 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 вирішення 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 підтриманні правопорядку; виявляти правові знання й уміння, сформоване соціально-ціннісне ставлення до права; розвинені якості особистості, що дають їм змогу найбільш повно реалізувати себе в правовій та професійно-педагогічній діяльності. Це все неможливо без знань поняттєво-категоріального апарату теорії держави і права, орієнтування в спеціальній літературі, умінь 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 та взаємозалежні частини організації певного виду діяльності. Проблема визначення рівня розвитку якостей, умінь, навичок,

компетентностей, підготовленості вирішується в багатьох дослідженнях педагогів і психологів: Ю. Бабанського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Беспалько [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], В. Давидова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Н. Кузьміної [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], А. Усової [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Є. Яковлева, Н. Яковлевої [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] та ін. Найчастіше виділяються три рівні 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 виділяють чотири рівні розвиненості способів діяльності й разом із тим її види: впізнавання, відтворення (алгоритмічна діяльність); продуктивна реконструктивна діяльність (евристична діяльність); продуктивна творча діяльність (за В. Беспальком [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]).

Далі переходимо до визначення кількості й змісту рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. При цьому спираємося на ідеї В. Ільїна про те, що в процесі розвитку особистісна властивість проходить чотири рівні: вищий, високий, середній і низький [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 32], та керуємося дослідженнями І. Малафіїка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С. Пальчевського [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] щодо ступеневого характеру засвоєння знань, умінь і навичок, чотирьох рівнів їх засвоєння: розпізнавального, репродуктивного, продуктивного та творчого. Орієнтуючись на вищезазначене, ми вважаємо доцільним виділення таких рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: низького (виключно репродуктивно, за зразком), середнього (репродуктивний, виконавчий характер), достатнього (продуктивний), високого (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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Оцінювання точності вимірювань здійснювали 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:

$$s^2 = 3 \sum S^2 x, \quad (3.16)$$

де $S^2 x$ – дисперсія оцінок i -го респондента.

Наведемо приклад розрахунку інтегральної оцінки розвитку правової культури одного з учасників формувального експерименту – викладача спеціальних дисциплін Віктора Петровича О.

Ціннісно-мотиваційний критерій (відображає ціннісно-мотиваційний компонент): середні оцінки експертів за кожним показником цього критерію становлять:

$$П_{1cp} = 5,1; П_{2cp} = 5,3; О_{цм} = \frac{0,79 \cdot 5,1 + 0,37 \cdot 5,3}{0,79 + 0,37} = 5,16 \quad (3.17)$$

Інноваційно-когнітивний критерій відображає інноваційно-когнітивний компонент: середні оцінки експертів за кожним показником цього критерію становлять:

$$П_{3cp} = 6,4; П_{4cp} = 6,1; О_{ік} = \frac{0,7 \cdot 6,4 + 1 \cdot 6,1}{0,7 + 1} = 6,22 \quad (3.18)$$

Поведінково-діяльнісний критерій відображає поведінково-діяльнісний компонент: середні оцінки експертів за кожним показником цього критерію становлять:

$$P_{5cp} = 5,8; P_{6cp} = 5,1; O_{пд} = \frac{0,84 \cdot 5,8 + 0,73 \cdot 5,1}{0,84 + 0,73} = 5,47 \quad (3.19)$$

Емоційно-вольовий критерій відображає емоційно-вольовий компонент: середні оцінки експертів за кожним показником цього критерію становлять:

$$P_{7cp} = 5,8; P_{8cp} = 5,5; O_{ев} = \frac{0,58 \cdot 5,8 + 0,35 \cdot 5,5}{0,58 + 0,35} = 5,98 \quad (3.20)$$

Особистісно-рефлексивний критерій відображає особистісно-рефлексивний компонент: середні оцінки експертів за кожним показником цього критерію становлять:

$$P_{9cp} = 6,2; P_{10cp} = 6,8. O_{ор} = \frac{0,65 \cdot 6,2 + 0,30 \cdot 6,8}{0,65 + 0,30} = 6,39 \quad (3.21)$$

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 із цим у нього недостатньо розвинена потреба в постійному поповненні 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 значно нижче – інтегральна оцінка становить $O_{цм} = 5,16$; крім того, лише 5,47 бала становить 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 феномену

(додаток М). Як видно із додатка М, 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 провести науковий експеримент. Обговорення цього питання переходить у площину обґрунтування системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, саме про це йтиметься в наступному розділі.

Висновки до розділу 3

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 запропоновано принципи безперервного розвитку, а саме системності, соціокультурної відповідності, мобільності, модульності, пріоритету самостійності, мережевої взаємодії, морально-правової відповідальності, транслявання професійно-правового досвіду. Означені принципи як вихідні дидактичні положення, що випливають 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 новітніх правових знань і вмінь, 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 авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», упровадження інноваційних технологій розвитку правової культури та самовдосконалення в курсове та міжкурсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників, застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і вмінь. Їх реалізація сприятиме цілеспрямованому розвитку правових знань і вмінь, 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, вмінь, цінностей і якостей особистості педагогічного працівника у послідовності реалізації відповідних методів, форм, технологій, етапів, спрямованих на суттєві позитивні зрушення у рівнях розвитку феномену при дотриманні обґрунтованих положень методологічних підходів, принципів і педагогічних умов. Структуру пропонованої моделі становлять чотири взаємопов'язані блоки (методологічно-цільовий, суб'єктний, змістово-технологічний, діагностувально-результативний) і педагогічні умови. Модель як ідеальне уявлення про освітнє середовище закладу професійної освіти з урахуванням правового складника 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

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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Б. Блума [Ошибка! Источник ссылки не найден.], С. Занюка [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Коростильової [Ошибка! Источник ссылки не найден.], А. Хуторського [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.; дидактичні аспекти цілепокладання в контексті підготовки фахівців представлені в дослідженнях І. Андрощук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Л. Буркової [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Гузій [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Кузьміної [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Кларіна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Кучеренко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], І. Озеркової [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Радкевич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Селіванової [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Семиченко [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін. Так, Н. Гузій [Ошибка! Источник ссылки не найден.] 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 зміні їх мотиваційної сфери, засвоєнні знань і навичок, формуванні здатності й готовності до вирішення проблем у професійній діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 три основні рівні цілепокладання в професійній діяльності педагога: життєзабезпечення, або егоцентричний; формально-рольової відповідності; перспективного розвитку учнів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Результати аналізу наукових праць [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**], 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, що важливим є визначення пріоритетів під час обґрунтування цілей та їх представлення у вигляді системи цілей педагогічної діяльності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

На побудові чіткої системи цілей, що має рівневу структуру й представлена у вигляді ієрархії цілей, наголошує М. Кларін [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Нам імпонує підхід І. Кучеренка, який виокремлює такі види цілей: загальні (регулюють формування пізнавальних мотивів, потреб, уміння навчатися); окремі (визначають розвиток окремих компетентностей); кінцеві (відображають ідеал, на який спрямована освітня діяльність); проміжні (передбачають засвоєння певного розділу, теми); віддалені (відображають в узагальненому вигляді зміст нормативних документів у сфері освіти); ближні (конкретизують результати окремого заняття через навчальні завдання) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 211].

В основу цього підходу покладено принцип перспективи досягнення цілей. Загалом цілі класифікують за різними ознаками. За характером реалізації вони можуть бути короткочасні 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, варто, на нашу думку, звернутися до підходу Г. Сельє [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], відповідно до якого цілі, далекі за перспективою реалізації, мають враховувати такі вимоги: 1) передбачати наполегливу діяльність особистості

для її самовираження; 2) результат цієї діяльності повинен мати накопичувальний характер і в жодному разі не орієнтуватися на миттєвий результат; 3) свідомий характер цілі. На думку науковця, найвища ціль життя людини полягає в найповнішому розкритті й виявленні себе, досягненні впевненості [**Ошибка!** **Источник ссылки не найден.**, с. 86].

Базуючись на цьому підході, можемо стверджувати, що прагнення до вдосконалення своєї професійної майстерності, саморозвитку й самовдосконалення є головною метою професійної діяльності педагогічних працівників, яку можливо зреалізувати лише системно, що передбачає з-поміж іншого й розвиток їхньої правової культури.

У процесі студіювання проблеми цілепокладання педагогічних працівників закладів професійної освіти вважаємо за доцільне виокремити три його напрями: 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 узагальненості чи конкретності проблеми.

Цілі обґрунтовуються на засадах урахування 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 в закладі професійної освіти, зокрема, і розвитку його правової культури. Зазначимо, що обґрунтування цілей є важливим етапом розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, який значною мірою обумовлює ефективність усього процесу.

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 в процесі підготовки та проведення занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування), серед яких самоосвіта є системотвірною в аспекті правового самовдосконалення.

У контексті означеної проблеми сукупність цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти будемо розглядати з позиції визначення їх ієрархії, як цілісну систему зі своїми взаємозв'язками. В основі цієї системи виокремлюємо загальну ціль, яка вміщує цілі як у вертикальному вимірі, так і в горизонтальному. Зазначимо, що загальна ціль не просто сумарно поєднує цілі, вона конкретизується в них і відображає зорієнтованість на певний результат на кожному зі встановлених рівнів. Саме реалізація всіх цілей забезпечить досягнення загальної мети розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (рис. 4.1).

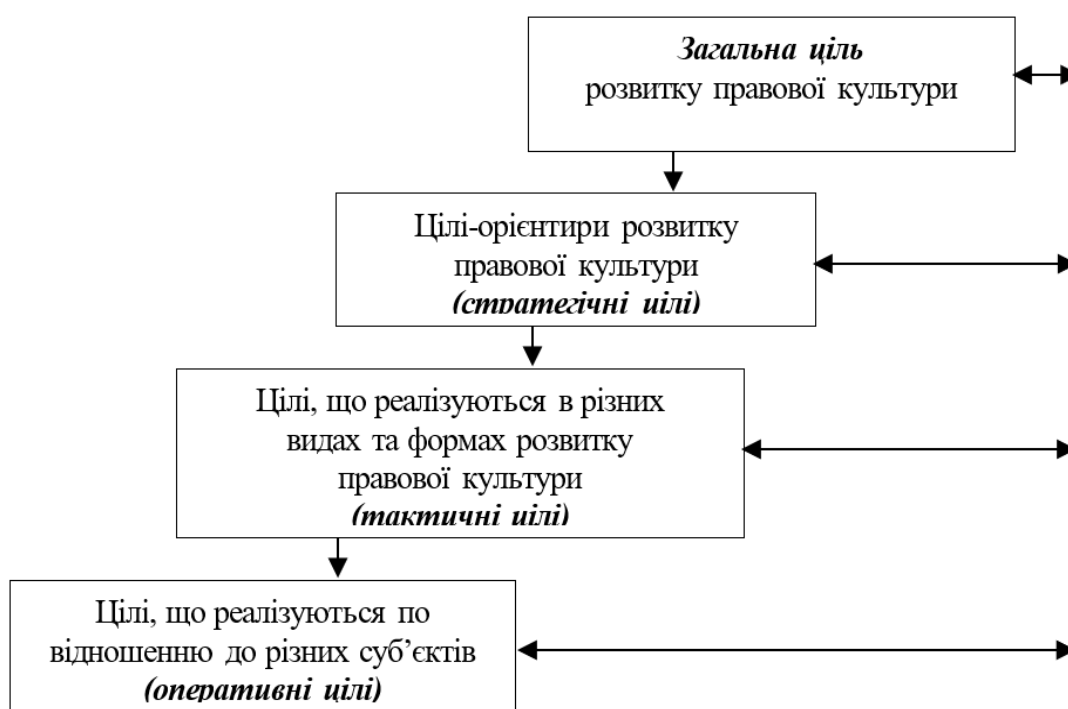


Рис. 4.1. Рівні системи цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти (розроблено автором)

Обґрунтовуючи цілі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, ми враховували підхід А. Леонт'єва, який наголошував на двох аспектах: перший – ціль є формою 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Таким чином, цілі розвитку правової культури мають бути усвідомлені педагогічним працівником й детерміновані вимогами до його професійної діяльності в закладах професійної освіти. В основу ієрархії цілей, що є орієнтирами в процесі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, покладено синергетичний підхід. Відповідно до нього система розвитку правової культури постійно еволюціонує, здійснюючи перехід з одного стану до іншого. 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 Л. Буркова називає параметрами порядку [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У ролі 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 на кожному етапі розвитку правової культури (мотиваційно-інформаційному, формувально-технологічному, діагностувально-коригувальному) виокремлюються цілі, що проєктуються на загальну мету і є параметрами порядку для розвитку правової культури педагогічних працівників

закладів професійної освіти загалом.

Загальна мета 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 мети, дає змогу визначити цілі-орієнтири (стратегічні цілі), які, у свою чергу, обумовлюють цілі, що реалізуються в різних видах та формах розвитку правової культури педагогічних працівників у закладах професійної освіти (тактичні цілі). Останні уточнюються в цілях, що реалізуються відносно різних суб'єктів (оперативні цілі).

Зазначимо: чим нижчим є рівень цілей, тим більш ширшим є діапазон проєкцій цілей на загальну мету розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. У контексті цього постає необхідність чіткого формулювання цілей на нижчих рівнях. Ієрархія цілей розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти представлена на рис. 4.2.

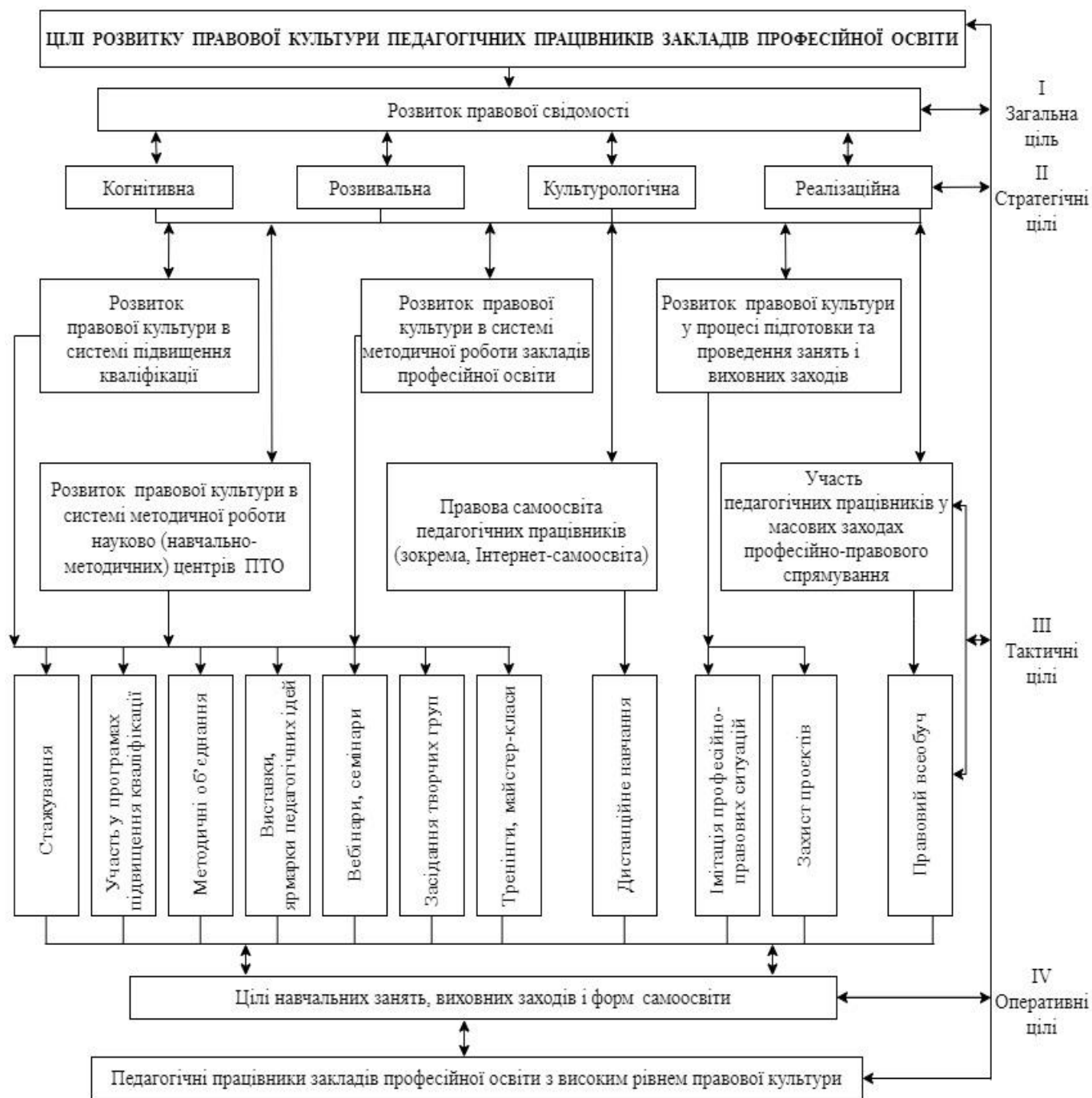


Рис. 4.2. Ієрархія цілей розвитку правової культури педагогічних працівників професійної освіти (розроблено автором)

У процесі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти цілі будуть мати інтегративний характер, 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 відображення в уточненні та конкретизації загальної мети в сукупності, комплексі стратегічних цілей (когнітивної, розвивальної, культурологічної, реалізаційної).

Схарактеризуємо *стратегічні цілі* розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Однією з важливих стратегічних цілей визначено *когнітивну*. Когнітивність розглядаємо як поняття, що позначає процеси пізнання, усвідомлення, вивчення; здатність особистості до сприйняття та переопрацювання інформації [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с.11].

В основу 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 мету передбачає поглиблення й удосконалення системи правових знань педагогічних працівників, необхідних для успішної 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 відображаються в ментальних процесах та вможливають 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.

Зауважимо, що реалізація стратегічних когнітивних цілей відбувається не лише під час передавання й засвоєння готових знань, а передусім завдяки самоосвітній діяльності педагогічних працівників, що передбачає застосування проблемних, проектних та дослідницьких технологій. Когнітивні цілі відображають обсяг правових знань, необхідних для вирішення професійних завдань на правових засадах; рівень володіння поняттєво-категоріальним апаратом теорії держави і права, орієнтування в спеціальній літературі, уміння користуватися довідковими

правовими системами.

Наукову цінність становить підхід А. Вороніна [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], який виокремлював у процесі когнітивного розвитку фахівців теоретичний та практичний професійний досвід. Теоретичний професійний досвід, на думку науковця, знаходить відображення в системі знань та є важливою передумовою набуття практичного професійного досвіду – системи вмій і навичок [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 28–31]. У контексті цього доцільною 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 метою 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 вольові зусилля, високим рівнем емоційної стійкості, умінням володіти собою та ін.

Загалом розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти сприяє розвитку вмінь: порівнювати, наприклад, ознаки норм моралі й 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; встановлювати причиново-наслідкові зв'язки між правопорушенням і притягненням до юридичної відповідальності, правовими нормами та їх дотриманням в освітньому процесі; прогнозувати та планувати свою професійно-педагогічну діяльність на правових засадах; самостійно ознайомлюватися з нормативно-правовими документами, здійснювати підготовку та проведення виховних заходів і навчальних занять із введенням правового компонента до їх змісту.

У реалізації стратегічної розвивальної мети розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідно наголосити на важливості забезпечення відповідних умов для творчого розвитку педагога, розвитку його вмінь вирішувати професійні завдання на правових засадах у нестандартних ситуаціях.

Наступною важливою стратегічною ціллю розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є *культурологічна*. Нам імпонує підхід С. Гончаренка [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], відповідно до якого культуру потрактовано «як сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань суспільства, які відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини та втілюються в результатах продуктивної діяльності» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 залучають своїх вихованців до опанування правових норм і підтримують їх у самовизначенні щодо правових цінностей.

Розглядаючи педагогічних працівників закладів професійної освіти як носіїв культури, зокрема і правової, вважаємо необхідним наголосити на особливому значенні ціннісної складової їхньої професійної діяльності, наявності в них переконань дотримуватися правових норм. Саме культурне зростання педагогічних працівників сприяє не лише розвитку їхніх індивідуальних якостей, здатності до самореалізації в професійно-педагогічній діяльності, а й розвитку правової культури вихованців – здобувачів професійної освіти.

Із метою підсилення потенціалу стратегічної культурологічної мети 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 поняттєво-категоріальним апаратом теорії держави і права.

Стратегічна культурологічна мета забезпечує формування в педагогічних працівників як суб'єктів культури, зокрема правової, розуміння цінності й важливості дотримання правових норм; здатності до професійної діяльності на правових засадах; спроможності захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти; уміння 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 мета забезпечує найбільш повний прояв можливостей (індивідуальних та професійних) педагогічних працівників, їхніх здібностей, активності, досвіду, умінь, що підвищує ефективність професійно-педагогічної діяльності.

Грунтуючись на підході, обґрунтованому І. Андрощук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], 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 розвивати правову культуру своїх вихованців у аспекті дотримання правових норм на засадах нетерпимого ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами.

Реалізаційна мета знаходить відображення у двох напрямках:

– перший – особистісний – пов’язаний з професійно-педагогічною діяльністю педагогів, спрямованою на розвиток їхньої правової культури (розвиток правової культури в системі методичної роботи науково (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти, закладів професійної освіти, в системі підвищення кваліфікації, у процесі правової самоосвіти, участі в 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, уведення правового складника до змісту 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 впровадити їх, що вимагає часових затрат. Стратегічні цілі є відносно довгостроковими. Під час їх обґрунтування враховуються вимоги суспільства та держави до педагогічних працівників, аналізуються завдання й функції, які педагогічні працівники виконують у професійній діяльності, визначаються напрями реалізації цілей та їх вплив на успішність освітнього процесу в закладах професійної освіти.

Стратегічні цілі конкретизуються в тактичних. Таким чином, наступним рівнем у визначеній нами ієрархії цілей є *тактичні цілі*.

Зазначимо, що під час визначення стратегічних і тактичних цілей ми враховували їх взаємозв'язок й узгодженість між собою. Тактичні цілі розвитку правової культури педагогічних працівників є проміжними відносно стратегічних 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, захист 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 відносно різних суб'єктів у вимірі навчальних занять, виховних заходів і форм правової самоосвіти. Вони характеризують тактичні цілі кількісно і якісно та є короткостроковими щодо часового проміжку реалізації. Зазначимо, що оперативні цілі розвитку правової культури мають суб'єктний характер і визначаються, з одного боку, рівнем правових знань, умінь і навичок педагогічних працівників закладів професійної освіти, рівнем готовності до здійснення освітнього процесу на правових засадах, а з іншого – метою конкретних навчальних занять і виховних заходів.

Оперативні цілі відображають конкретні результати вдосконалення й поглиблення правових знань, правової обізнаності педагогічних працівників з певної проблеми або теми; формування конкретних особистісних якостей у межах вивчення відповідної теми; здатність застосовувати набуті знання під час вирішення 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 мету – розвиток правової свідомості, що конкретизується в стратегічних, тактичних і оперативних цілях. Чітке формулювання цілей відображено в результатах розвитку правової культури з урахуванням професійно-педагогічних функцій, що їх реалізують педагогічні працівники закладів професійної освіти. З огляду на це постає необхідність визначення змісту розвитку правової культури.

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 професійно-педагогічної діяльності. Категорію «зміст» розуміємо як частину суспільного досвіду поколінь, що визначається і передається людині відповідно до сформованих цілей сталого розвитку суспільства, економіки, держави.

У Законі України «Про освіту» її зміст 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Відповідно, зміст виховання визначається як науково обґрунтована система загальнокультурних і національних цінностей та відповідна сукупність соціально значущих якостей особистості, що характеризують її ставлення до самої себе, інших людей, суспільства і держави, до праці, природи, мистецтва [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 319].

Насамперед зауважимо, що під час визначення змісту освіти, розвитку особистісних якостей або формування компетентностей майбутніх кваліфікованих

робітників учені, зазвичай, послуговуються термінами «добір та побудова змісту», «відбір та структурування змісту», «формування змісту», «проектування змісту» та ін.

Зазначимо, що незважаючи на певну синонімічність означених термінів, їх тлумачення в словниках і науковій літературі є актуальними та дискусійними. Зокрема, *добір* – це дія за значенням *добирати (вибираючи, знаходити найбільш відповідне; підбирати; вибирати і komponувати за певним принципом, естетичними вимогами; вишукувати все необхідне для якої-небудь мети)* [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 320]. Подібне тлумачення має лексема *відбір* – дія за значенням *відбирати (вишукуючи, добирати, вибирати потрібне, відповідне чому-небудь)* [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 557]. У свою чергу, термін *формування* потрактовується як «надавання чому-небудь певної форми; надавання чому-небудь завершеності, визначеності» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 623]; *структурування* (у дидактичному сенсі) – процедура, за допомогою якої складники змісту освіти (закони, закономірності, принципи, теорії, ідеї, способи їх подання учням і відповідні дії учнів щодо їх опанування) вибудовуються в діалектичних зв'язках і відношеннях [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Термін *проектування* об'єднує зміст означених понять і потрактовується як комплекс робіт, що складається з пошуку, досліджень, розрахунків із метою отримання опису, достатнього для створення нового об'єкта або виробу, його реконструкції, модернізації відповідно до заданих вимог [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Як слушно зауважує Т. Бутченко, проектування є творчою мисленнєвою діяльністю «з конструювання в семіотичній площині здійснених, завершених, цілісних ідеальних моделей функціонування нових штучних об'єктів і приписів з їх утілення в конкретно-історичних умовах визначеного часу та простору на основі синтезу теоретичних знань і практичного досвіду згідно з потребами, інтересами та цінностями певного соціального суб'єкта» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 153].

У дослідженні розроблено методику проєктування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників, технологічна схема якої подана на рис. 4.3. Коротко зупинимося на особливостях ієрархічних етапів проєктування.

Перший етап – визначення та аналіз джерел проєктування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників. Насамперед це соціальний досвід людства, який накопичується суспільством, закріплений у матеріальній та духовній культурі і має бути засвоєний наступними поколіннями.



Рис. 4.3. Структура методики проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Структурними частинами такого досвіду є елементи культури, до яких І. Лернер і М. Скаткін відносять [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 102–103]: систему знань про природу, суспільство, мислення, техніку тощо; систему загальних інтелектуальних і практичних навичок і вмінь, які є основою конкретних діяльностей; досвід творчої діяльності; досвід ставлення до світу, один до одного; систему емоційної, вольової, моральної та естетичної вихованості. Орієнтуючись на означене першоджерело, соціальний досвід розглядаємо як перманентне опанування педагогічними працівниками закладів професійної освіти системи правових знань, умінь, навичок, цінностей, норм, якостей для успішної професійно-педагогічної діяльності.

Не менш важливим джерелом проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників є кваліфікаційні стандарти (за наявності), кваліфікаційні характеристики та професіограми. Кваліфікаційні стандарти – це норми і вимоги, що застосовуються для кваліфікацій [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 28]: *професійний стандарт* – затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій; *освітній стандарт* – це сукупність вимог до результатів навчання в термінах компетентностей за відповідним рівнем Національної рамки кваліфікацій; *стандарт оцінювання* – затверджені в установленому порядку критерії оцінювання результатів навчання в термінах компетентностей, перелік засобів вимірювання професійних знань, умінь, навичок згідно з вимогами професійних стандартів.

Зокрема, у професійному стандарті «Педагог професійного навчання» (затвердженому 20.06. 2020 р.) задекларовано, що фахівець має знати *«нормативно-правове забезпечення трудових відносин. Законодавчі документи, професійні стандарти, стандарти освіти та методики їх розроблення. Уміти розробляти професійні стандарти, стандарти освіти»* [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

За відсутності кваліфікаційних стандартів під час проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників послуговуємося кваліфікаційними характеристиками – нормативними документами, що служать основою для розроблення посадових інструкцій та містять конкретний перелік посадових обов'язків працівників з урахуванням особливостей організації праці й управління, їх прав, відповідальності та компетентності [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Для прикладу наведемо фрагмент кваліфікаційної характеристики педагога, який обіймає посаду практичного психолога в закладі професійної освіти: *«Повинен знати. Повинен мати знання в обсязі вищої освіти зі спеціальності «Психологія». Має знати загальну, соціальну, педагогічну, дитячу вікову психологію, психологію особистості, загальну педагогіку, основи дефектології, сексології, профорієнтації і психології праці, психодіагностики,*

психопрофілактики, психотерапії, психогігієни, організацію освіти, психологію управління; форми, методи, засоби ефективного навчання і виховання, діагностики і корекції психічного розвитку учня; основні напрями і перспективи розвитку освіти, психолого-педагогічної науки; Закон України «Про освіту», Декларацію прав людини, Конвенцію про права дитини, інші законодавчі і нормативно-правові акти та документи з питань навчання і виховання дітей та молоді, державну мову відповідно до чинного законодавства про мови в Україні. *Повинен уміти ефективно застосувати професійні знання в практичній діяльності» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]*.

На *другому* ієрархічному етапі визначаємо чинники і умови проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників. З огляду на підходи учених [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.] до основних чинників відбору змісту професійно-правового розвитку педагогічних працівників відносимо: потребу суспільства в педагогічних працівниках із розвинутою правосвідомістю, здатних формувати майбутніх кваліфікованих робітників як особистостей з високими рівнями правової вихованості; систему цілей і завдань, які суспільство ставить перед професійною освітою; реальні можливості інформаційно-освітнього середовища закладу професійної освіти в професійно-правовому розвитку викладачів, майстрів виробничого навчання; інтелектуальні здібності педагогічних працівників в опануванні нових правових знань і вмінь; потреби педагогічних працівників у правовій самоосвіті.

У процесі експериментальних досліджень, зокрема щодо відбору інформації для авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», визначено такі умови проектування: адекватність змісту розвитку правової культури професійно-правовим завданням педагогічного працівника закладу професійної освіти; дотримання принципів і критеріїв добору професійно-правової інформації; урахування особливостей (географічних, кадрових, педагогічних,

виробничо-технологічних) закладу професійної освіти в організації професійно-правового розвитку педагогічних працівників тощо.

Третій етап – визначення принципів відбору змісту розвитку правової культури педагогічних працівників. Послугуючись підходами І. Андрощук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Кошука [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Голованя [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Брюханової [Ошибка! Источник ссылки не найден.] до означеної наукової проблематики, принципами відбору професійно-правової інформації для розвитку правової культури педагогічних працівників уважаємо такі: відповідність змісту розвитку правової культури педагогічних працівників вимогам суспільства, науки, культури, особистості; високу наукову, педагогічну і практичну значущість; гуманістичну спрямованість; єдність змістового й процесуального аспектів опанування новітньої правової інформації; оптимізацію змісту розвитку правової культури педагогічних працівників за відповідними напрямками; відповідність змісту правових знань завданням професійно-педагогічної діяльності викладача (майстра виробничого навчання); систематичність; науковість; доступність тощо.

У процесі експериментального дослідження зроблено висновок, що під час проектування змісту розвитку правової культури педагогів необхідно враховувати і такі принципи: *індивідуалізації* – варто відбирати таку правову інформацію, щоб забезпечувалася індивідуалізація опанування юридичної інформації, щоб максимально враховувалися запити, інтереси, можливості та здібності особистості, зокрема, у самоосвітній діяльності, а також той обсяг правових знань і вмінь, якими володіє педагогічний працівник; *модульності* – поділ правової інформації на модулі і засвоєння їх змісту за допомогою визначених методів і форм навчання, зокрема засобами інтернет-самоосвіти; *доцільності* – до індивідуальних програм професійно-правового розвитку педагогічних працівників доцільно включати інформацію, затребувану щоденними завданнями їхньої професійно-педагогічної діяльності.

Четвертий етап – з'ясування критеріїв відбору професійно-правових знань і вмінь. З урахуванням вимог означених принципів проектування змісту розвитку

правової культури педагогічних працівників визначено такі критерії добору професійно-правової інформації: висока наукова, педагогічна і практична значущість змісту правової інформації; відповідність складності правової інформації пізнавальним можливостям викладачів, майстрів виробничого навчання; відповідність змісту правового матеріалу навчально-методичному та матеріальному забезпеченню закладу професійної освіти; відповідність професійно-правової інформації запитам і потребам педагогічних працівників; зміст новітніх правових знань і їх засвоєння педагогами має трансформуватися в правові переконання, навички правомірної поведінки їхніх вихованців – майбутніх кваліфікованих робітників.

П'ятий етап – функціональний аналіз діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, визначення їх професійно-педагогічних функцій. Зміст професійної культури педагогічних працівників виявляється через систему індивідуальних професійних якостей, основних компонентів і функцій їхньої професійної діяльності [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 14–15]. Серед функціональних видів діяльності педагога Н. Кузьміна виділяє п'ять таких взаємообумовлених компонентів: пізнавальний (гностичний), проєктувальний (цілепокладання), конструктивний (інформаційний), організаційний, комунікативний [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. У структурі професійної діяльності інженера-педагога О. Коваленко визначає проєктно-конструкторську, технологічну, організаційно-виховну та науково-дослідницьку функції [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Науковий інтерес становлять обґрунтовані Н. Моревою 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 зіставлення відповідей студентів), *діагностувальну* (зворотний зв'язок між студентом і викладачем).

Відповідно до функцій *організаційної* діяльності Н. Морєва виділяє *внутрішню комунікацію* (реалізується через групову інтеграцію та формування внутрішньої єдності); *зовнішню комунікацію* (спрямовується на встановлення зв'язків та координування дій між групами, а також з вищими за ієрархією організаціями, людьми) [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 18]. Окрім того, дослідниця обґрунтовує особливості функцій: *комунікативної* (встановлення педагогічно доцільних взаємовідносин зі студентами та їхніми батьками, з колегами, адміністрацією закладу освіти під час розв'язання педагогічних завдань) та *проектувальної* (планування, програмування, проектування) діяльності.

Серед найважливіших функцій розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін закладів професійної освіти М. Михнюк визначає: *гуманістичну* (забезпечує формування професійно-етичного ставлення до дійсності); *гносеологічну* (уможлиблює цілісність професійно-педагогічної діяльності й визначення шляхів її вдосконалення та розвитку); *компенсаторну* (пов'язана зі збагаченням викладачів фаховими та психолого-педагогічними знаннями та вміннями); *адаптаційну* (сприяє вивченню способів самоосвітньої діяльності, основ педагогічного менеджменту, дає можливість пристосовуватися до мінливих умов в освітній та виробничій сферах); *пізнавальну* (сприяє формуванню цілісного уявлення 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* – потребує від викладачів системи фахових, психолого-педагогічних і

методичних знань та вмій; *фахова* – передбачає здатність накопичувати необхідні технічні й 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 176–180].

Важливим підґрунтям визначення змісту розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є теоретичні основи правової освіти в Україні, а саме її публічно-управлінський аспект. З огляду на це науковий інтерес становлять 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* (збирання, передавання, зберігання, оброблення показників, критеріїв, індикаторів правової освіти); *контролю* (здійснення систематичного спостереження за реальним 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* (поширення та пояснення ідей і концепцій); *діагностичну* (вивчення якісного стану розвитку правової освіти та системи публічного управління); *компенсаторну* (організація навчання

управлінських і педагогічних кадрів) [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 328–329].

Не менш важливим у контексті дослідження є врахування різних підходів науковців до визначення функцій правової культури. Зокрема, Р. Сербин стверджує, що основні функції правової культури – пізнавальна, оцінна, регулятивна, виховна, що розкривають зміст правової культури і ту роль, яку вона відіграє у розбудові правової, соціальної держави [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 9]. К. Лінейцева до таких функцій відносить: праворегулятивну, пізнавально-перетворювальну, правосоціалізаційну [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. На думку М. Осіпова, функціями правової культури мають бути пізнавальна, регулятивна, нормативно-аксіологічна [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 78]. Розширений перелік функцій обґрунтовано В. Потомахіним. До них учений відносить пізнавально-перетворювальну, праворегулятивну, ціннісно-нормативну, правосоціалізаційну, комунікативну, прогностичну [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 25]. М. Целуйко визначає специфічні функції правової культури: пізнавально-перетворювальну, праворегулятивну, ціннісно-нормативну, правосоціалізаційну, комунікативну, прогностичну [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 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) [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 148–149].

На основі аналізу результатів досліджень вітчизняними науковцями (Д. Коваленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Коваленко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Кузьміна [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Михнюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Н. Морєва [Ошибка! Источник ссылки не найден.], К. Клімова [Ошибка! Источник ссылки не найден.], К. Лінейцева [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Осіпов [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Ю. Поляков [Ошибка! Источник ссылки не найден.], В. Потамахін [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Р. Сербин [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Целуйко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Г. Швавич [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Шевнюк [Ошибка! Источник ссылки не найден.], М. Шерман [Ошибка! Источник ссылки не найден.], О. Шовкопляс [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та ін.) функцій правової культури та професійно-педагогічної діяльності обґрунтовано зміст розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.] з урахуванням таких функцій: інформаційно-правової, правоосвітньої, правовиховної, правонавчальної, комунікативно-правової, технологічно-правової, організаційно-правової, інтелектуально-правової, ціннісно-нормативної.

Шостий етап – складання переліку елементів змісту (знань, умінь, навичок) розвитку правової культури педагогічних працівників для виконання певних професійно-педагогічних функцій. Послугуючись результатами попередніх етапів (джерела, чинники, умови, принципи, критерії відбору професійно-правової інформації), для реалізації кожної із встановлених професійно-педагогічних функцій визначимо елементи змісту розвитку правової культури. Покажемо це в контексті характеристики кожної функції.

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 визначає інформаційну роль педагогів під час формування в учнівської молоді професійно-правового світогляду. Вона також виявляється в якісному пошуку навчально-правової інформації, її систематизації та передаванні із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Означена функція передбачає опрацювання педагогічними працівниками джерел правової інформації, особливо новітньої юридичної літератури.

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 усвідомленні його 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; аналіз соціальних і політичних подій у державі; передавання учням правових знань стосовно норм цивільного, трудового, адміністративного та кримінального законодавства під час виховних годин, тематичних бесід та інших позанавчальних заходів із 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 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 мають місце 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, знаннями про порядок укладання трудових договорів, дотримання трудової дисципліни та несення відповідальності за її порушення, вирішення трудових спорів, соціальний захист працівників і їхні зобов'язання перед роботодавцями; правовими знаннями, уміннями і навичками згідно з вимогами стандарту професійної освіти до рівня підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

Реалізація цієї функції потребує від педагогічних працівників знань і вмінь щодо формування в учнівської молоді необхідних їй у майбутній професійній діяльності специфічних правових знань, пов'язаних з охороною і безпекою праці, законодавчими нормами цивільного права (договори та зобов'язання), законодавчими нормами трудового права з питань виконання професійних обов'язків тощо.

Комунікативно-правова функція передбачає налагодження спілкування педагогічних працівників із колегами, адміністрацією, учнями, їхніми батьками та іншими учасниками освітнього процесу у 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 саморепрезентування результатів професійно-педагогічної діяльності.

Комунікативно-правова функція передбачає наявність умінь запобігати конфліктам у педагогічному та учнівському колективах. Вона виявляється в правомірній поведінці педагогічних працівників, у вміннях переконувати та відстоювати власну позицію, законні інтереси. Означена функція передбачає дотримання норм права в комунікаціях засобами інтернету, що прискорює поширення інформації серед 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 законодавств. Ця функція зумовлює необхідність забезпечення міждисциплінарних зв'язків навчального матеріалу із загальноосвітніх, загальнотехнічних та спеціальних предметів із нормами цивільного, трудового, господарського та ін. права, що вможливує застосування 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 із різних сфер права, 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 вольових якостей для розв'язання професійно-правових та соціально-правових проблем, а також організаційних умінь здійснювати групову та індивідуальну роботу, діагностувати здібності й можливості учнів, передбачати результати їхніх дій і вчинків, оцінювати їх на основі правових норм та правил,

проводити заходи 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 вмінь (добирати способи захисту авторського права на навчально-методичну продукцію, створену в процесі професійно-педагогічної діяльності індивідуально чи колективно, оформлювати позовні заяви та претензійні документи, апеляційні, касаційні скарги, взаємодіяти із суб'єктами суміжних прав), а також особистісних властивостей, що вможливають 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 аспекті дотримання 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 досягнутому суспільством рівню правового процесу; знань принципів стійкого функціонування всіх елементів правової системи та забезпечення становлення громадянського суспільства; умінь 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 виявляється в аксіологічних характеристиках 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 їх на морально-правові та етичні категорії; в їхніх умінь 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 у сфері освіти, ринку праці, інтелектуальної власності; знань і вмінь розробляти проекти стандартів професійної освіти, а також технологічні інструкції для виконання учнями виробничих завдань тощо.

Сьомий етап – диференціація, стиснення, відкидання зайвих фактів, редагування та структурування інформації для перетворення її у зміст розвитку правової культури педагогічних працівників. На цьому етапі правова інформація диференціюється за напрямками розвитку правової культури педагогічних працівників: встановлюється, який правовий матеріал має бути опанованим у самоосвітній діяльності, що варто запланувати методичному кабінету закладу професійної освіти, які розробити дистанційні курси правового «всеобучу» тощо. Відбирається найбільш корисна правова інформація, визначається її обсяг та конкретний час на опанування, за необхідності, скорочується без суттєвої зміни змісту. Переструктурується, деталізується, оновлюється професійно-правова інформація, доповнюється новітніми фактами, прикладами та тощо.

Восьмий етап – визначення послідовності опанування педагогічними працівниками модулів, розділів, тем спроектованого змісту розвитку їхньої правової культури. На цьому етапі створюються структурно-логічні схеми оволодіння педагогічними працівниками змістом цілісних модулів, блоків правової інформації чи певних тем. Зокрема, для оволодіння педагогічними працівниками новітніми знаннями із теми «*Цивільне право і процес*» в межах авторського спецкурсу було запропоновано дев'ять підтем: 1. Відносини, що регулюються цивільним законодавством. 2. Акти цивільного законодавства і договір. 3. Право на захист

цивільних прав та інтересів. 4. Звичай та аналогія права. 5. Загальні положення про фізичну, юридичну особу. 6. Самозахист. 7. Підстави набуття та припинення права власності. 8. Приватна, державна, комунальна та спільна форми власності. 9. Види зобов'язань (виникнення, виконання, припинення). Після оброблення змісту засобами достатньо відомого матричного аналізу [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 153] правовий матеріал був упорядкований та вдосконалена послідовність вивчення підтем (рис. 4.4). Зокрема, запропоновано схематичну (блочну) модель вивчення теми в такому порядку:

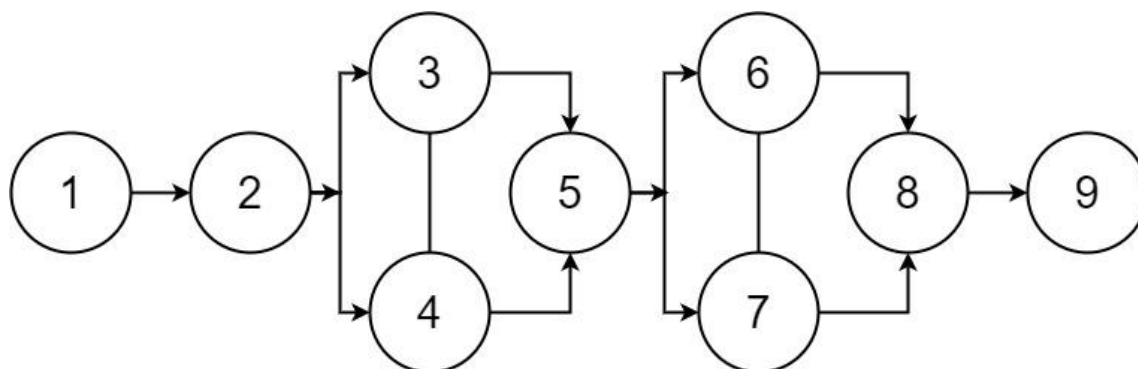


Рис. 4.4. Структурна схема послідовності вивчення теми «Цивільне право і процес»

Як видно зі схеми, після відповідної матричної обробки змісту теми «Цивільне право і процес» педагогічним працівникам запропоновано паралельно вивчати дистанційно (зокрема, засобами інтернет-самоосвіти) підтеми 3 і 4 та 6 і 7 у представлений на рисунку послідовності. Зауважимо, що за нашими спостереженнями, за такої структури опанування матеріалу теми педагогічними працівниками здійснювалося продуктивніше. Отже, запропонована методика проектування змісту розвитку правової культури дає змогу диференційовано (окремо для викладачів спеціальних дисциплін, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти, окремо для викладачів, які здійснюють загальноосвітню підготовку майбутніх кваліфікованих робітників тощо) відібрати та структурувати професійно-правовий матеріал відповідно до специфіки професійно-педагогічної діяльності педагогічних працівників. Натомість відбір та структурування особистісно орієнтованого змісту правової культури – умова

необхідна, але недостатня для якісного її розвитку в педагогічних працівників. Провідну роль при цьому має організація освітнього процесу, застосування таких інноваційних педагогічних технологій, які забезпечують гарантоване досягнення запланованих результатів. На цих аспектах і зосередимо свою дослідницьку увагу в подальших матеріалах дисертації.

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-технологія, 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* [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Основними перевагами застосування тренінгів із метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є: мотивування розвитку правової культури й підвищення правової активності педагогічних працівників; моделювання ситуацій, пов'язаних із 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 в правовому аспекті, зокрема; сприяння систематизації особистісного досвіду в правовому аспекті, усвідомленню рівня правової культури й визначенню можливих напрямів для самовдосконалення; забезпечення суб'єкт-суб'єктних відносини між учасниками освітнього процесу, формування вмінь 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 вмінь 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* [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Із методичного погляду кейс є попередньо підготовленим навчальним матеріалом, в якому описується певна життєва ситуація. На важливості кейс-технології наголошує В. Бігун, виокремлюючи такі її переваги в правовому вихованні: дає змогу поглиблювати й розширювати правничі знання й набувати відповідні вміння й навички, що забезпечує підвищення ефективності педагогічної діяльності; сприяє розвитку правового мислення, адже, аналізуючи правову ситуацію, людина навчається мислити з позиції 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 173–175**].

Ефективність застосування кейс-технології щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в 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 процесі дослідження для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти представлено на рис. 4.5.

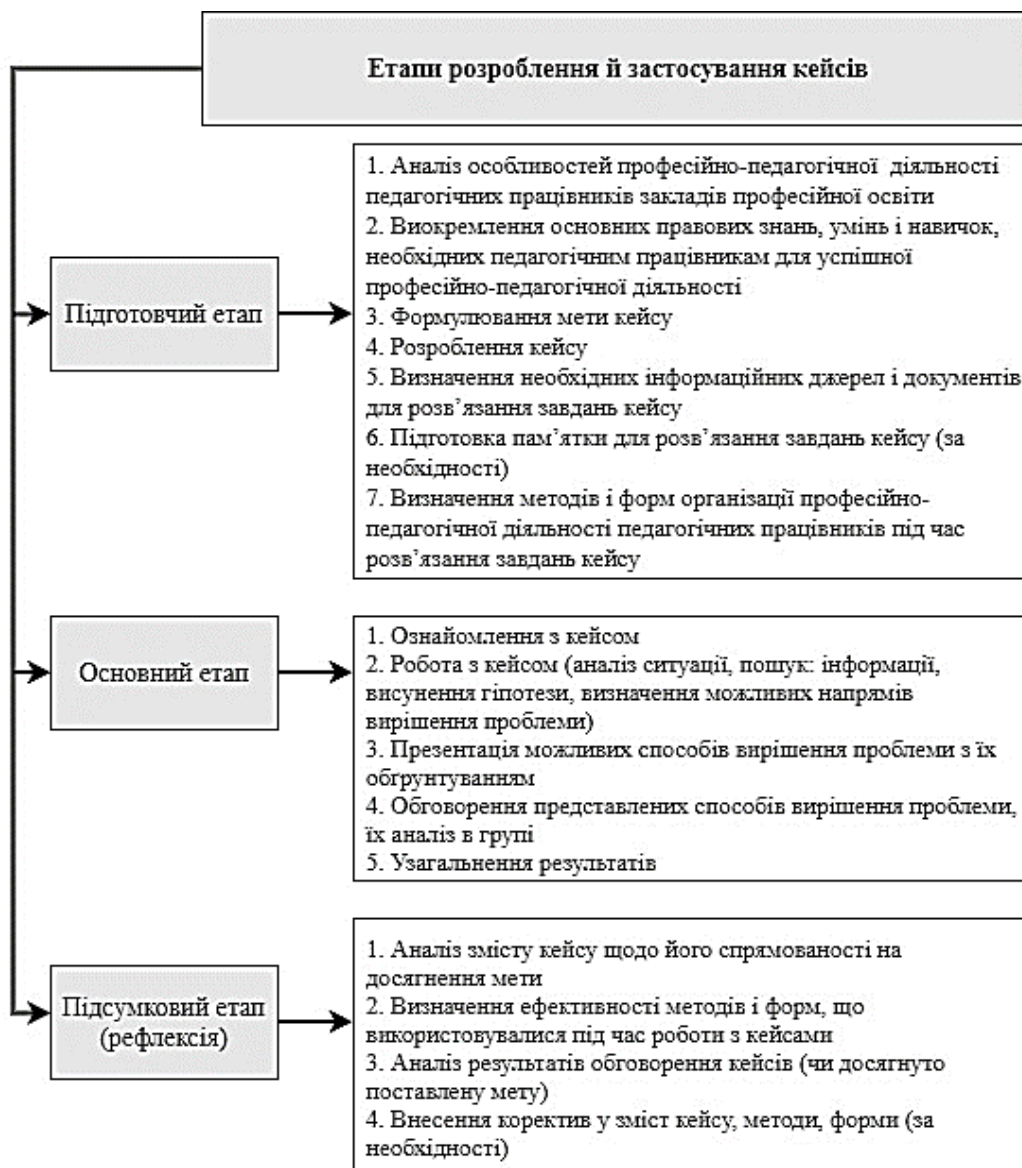


Рис. 4.5. Етапи розроблення і застосування кейсів (розроблено автором)

Кейс-технологія інтегрує такі методи: ситуаційний аналіз, метод інциденту, розбір ділової кореспонденції, методи ігрового проектування 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'язання. Наприклад, кейс на тему «Юридична відповідальність»: його мето є вдосконалення 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 зі своїх одногрупників відібрав мобільний телефон і викинув його у вікно. Після цього ці учні побилися. Учень, який є власником телефона, завдав незначних тілесних ушкоджень учню, який викинув його телефон. Визначте юридичну відповідальність учнів і педагогічних працівників закладу професійної освіти. Відповідь обґрунтуйте.

Запитання кейсу:

1. Яку відповідальність повинен нести учень, який забрав і викинув у вікно телефон свого одногрупника?
2. Яку відповідальність повинен нести учень, який завдав незначних тілесних ушкоджень одногрупнику, 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 передусім ознайомитися із ситуацією, описаною в кейсі; виокремити основну проблему, визначити чинники й учасників освітнього процесу, які можуть вплинути на її вирішення; 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 доцільно в пам'ятці зосередити увагу 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 можливе?; 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

вмінь і навичок самостійного пошуку інформації. Це дає змогу не лише розв'язати кейс, а й сформуванню власну точку зору. Зазначимо, що кейси, для розв'язання яких використовують метод інциденту, як правило, не містять усієї необхідної інформації, що певною мірою ускладнює їх розв'язання. Прикладом такого кейсу для педагогічних працівників закладів професійної освіти може бути кейс «Правові засади». Мета: удосконалення знань педагогічних працівників щодо прав та обов'язків учасників освітнього процесу; формування вмінь 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, переважно 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 сучасних досягнень науки й виробництва.

Завдання: дібрати до кожної з 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 погляду 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 насамперед проаналізувати документи й визначити ті, які їм необхідні для виконання завдання. Залежно від ситуації, яка описана в кейсі, може бути застосований розподіл педагогічних

працівників на ролі. Прикладом такого кейсу є 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 оптимальне вирішення проблеми забезпечує застосування *методу ігрового проектування* [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. 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, попередньо підготувавши інформацію про керівний склад громадської організації, її програму, символіку й статут.

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти важливе значення має *метод рольових ігор*, що дає змогу інсценувати ситуацію, представлену в кейсі, перед своїми колегами, а 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 її розв'язання з позиції ролі, яку вони виконували під час інсценування. 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. Для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий 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 бачення 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 із 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, на досягнення яких спрямовано розроблення 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.

З огляду на особливості професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, інтеграцію педагогічного та інженерного (технологічного) складників тематика практико-орієнтованих проєктів може бути як педагогічною, так і технологічною. Наприклад, для розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсний 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 плаката «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 різною. 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.

Із метою підвищення ефективності розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти незалежно від спрямованості тематики проєкту (педагогічна або технологічна) доцільно дотримуватися певної послідовності його виконання відповідно до визначених етапів: організаційного, пошукового, технологічного та завершального. Послідовність та зміст кожного з означених етапів представлено на рис. 4.6.

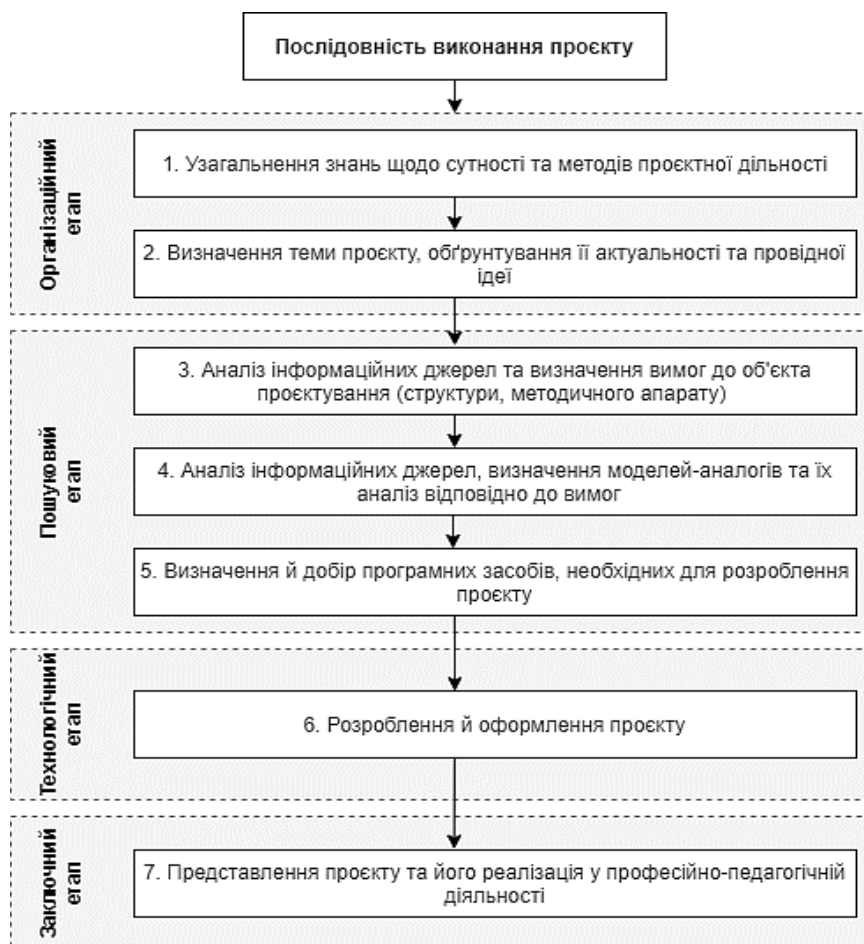


Рис. 4.6. Етапи виконання проєкту (розроблено автором)

Для забезпечення ефективності результатів проєктної діяльності педагогічним працівникам на завершальному етапі пропонувалося здійснити рефлексію своєї діяльності, відповівши на такі запитання: З якою метою було створено проєкт? Що нового дізналися під час роботи над проєктом? Як змінилося світобачення щодо проблеми, яка розглядалася в проєкті? Наскільки тема проєкту є актуальною саме для Вас? Чи доцільною є практична реалізація проєкту? Що б Ви доповнили чи змінили у своєму проєкті?

Виконаний проєкт може бути також компонентом професійного *портфоліо* педагогічного працівника закладу професійної освіти, що репрезентує рівень його не лише методичної, а й правової готовності до професійно-педагогічної діяльності.

Портфоліо – це не просто матеріалізація найважливіших досягнень педагога за певний проміжок часу. Це насамперед черговий етап у розвитку самої педагогічної професії. Таким чином, портфоліо педагогічного працівника є 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 результати реалізації інших технологій та видів діяльності педагогічних працівників та дає змогу не лише оцінювати, а й репрезентувати їхні досягнення в динаміці.

У розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти особливо актуальні *інформаційно-комунікаційні технології*. У наукових розвідках інформаційно-комунікаційні технології визнають як сукупність різноманітних технологічних інструментів і ресурсів, що застосовуються для забезпечення процесу комунікації, створення, поширення, збереження інформації та управління нею. 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 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 вможливує розроблення інтерактивних завдань різної тематики, зокрема й правової. Сервіс має численну кількість шаблонів, які використовують педагогічні працівники у своїй роботі. Створені 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 подано на рис. 4.7.

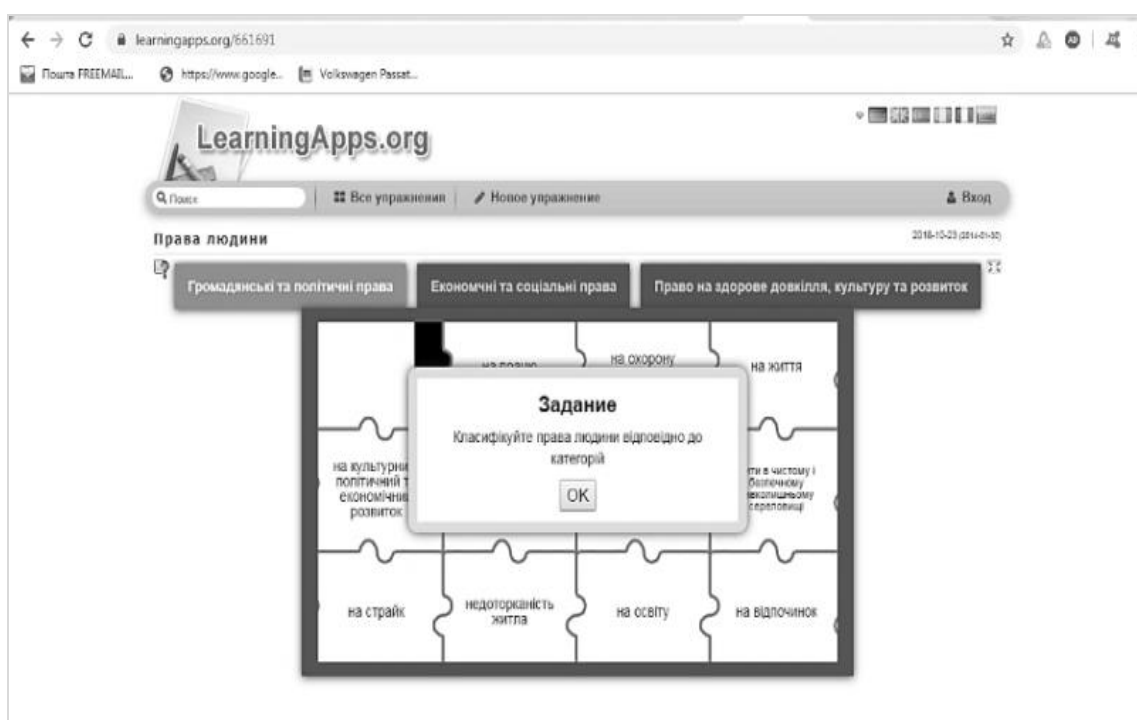


Рис. 4.7. Зразок завдання на сайті сервісу LearningApps

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 за допомогою цих сервісів утілюють ідеї своїх проєктів у власній професійно-педагогічній діяльності. У розвитку правової культури

педагогічних працівників активно використовують дистанційні курси, електронні посібники, мультимедійні презентації, відеоматеріали (фрагменти відеоуроків, фільмів педагогічної тематики, в яких представлено ситуації, що потребують правового вирішення).

У міжкурсовий період підвищення кваліфікації з метою розвитку правової культури педагогічних працівників застосовується технологія веб-квесту (додаток Р). Вона дає змогу мотивувати й активізувати педагогічних працівників до розвитку в них правової культури; поглибити й систематизувати знання й сформувати 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 розподілу; 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 інтернеті.

Зазначимо, що різновидом веб-квесту є квест. Його головна особливість – 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. 4.8): організаційний етап із визначенням чітких правил (ознайомлення із завданнями квесту й критеріями оцінювання, визначення строків виконання завдання, розподіл ролей між учасниками та визначення завдань для них; фіксування результатів виконання квесту, перегляд й опрацювання інформаційних ресурсів, необхідних для виконання завдання); змістовий (виконання учасниками квесту завдань відповідно до розподілених ролей, проведення за необхідності консультацій,

самооцінювання проміжних етапів виконання завдань); підсумковий (аналіз і оцінювання результатів виконання квесту, набутого досвіду, рефлексія).

Із метою розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти було організовано веб-квест на тему «Правові норми, що регулюють взаємодію учасників освітнього процесу». Його учасникам 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 відеофрагментами художніх фільмів про педагогів, що демонструють порушення правових норм учасників освітнього процесу; проаналізувати відеофрагменти 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 вміння щодо вирішення можливих конфліктних ситуацій у правовому полі, які виникають насамперед 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. 4.8. Етапи виконання веб-квестів та їх зміст (розроблено автором)

Дієвим у розвитку правової культури педагогічних працівників є застосування *технології мейндмепінгу*, 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 [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Технологія мейндмепінгу (ментальних карт) дає змогу розробляти план навчального заняття, виховного заходу або доповіді у вигляді

ментальної карти. Її розроблення дає змогу систематизувати, структурувати й візуалізувати інформацію у вигляді своєрідної діаграми, на якій відображено основні поняття, ідеї, дати, закони та інші компоненти, розташовані навколо головного терміна 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.

Використання цієї технології може бути організовано в традиційній формі (розроблення ментальних карт на папері) або за допомогою спеціального програмного забезпечення та сервісів. Нині для створення ментальних карт використовують різні програми, зокрема: Decision Explorer (www.banxia.com), Ygnius (www.mindgenius.com), FreeMind (freemind.sourceforge.net), MindMapper (www.mindmapper.com), Microsoft Visio 2003 (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). Під час розроблення ментальних карт увагу педагогічних працівників закладів професійної освіти було зосереджено на таких аспектах: обов'язкове відображення основної дефініції, яка є головним поняттям, що охоплює весь зміст ментальної карти; урахування 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 в закладах професійної освіти» та ін.

Використання означеної технології сприяє поглибленню й систематизації знань щодо правових норм і законів у сфері освіти, професійної зокрема. Зазначимо, що розвиток у педагогічних працівників умінь розробляти ментальні карти

позитивно позначився на підвищенні рівня їхньої правової культури. Основні етапи розроблення ментальних карт представлено на рисунку 4.9.

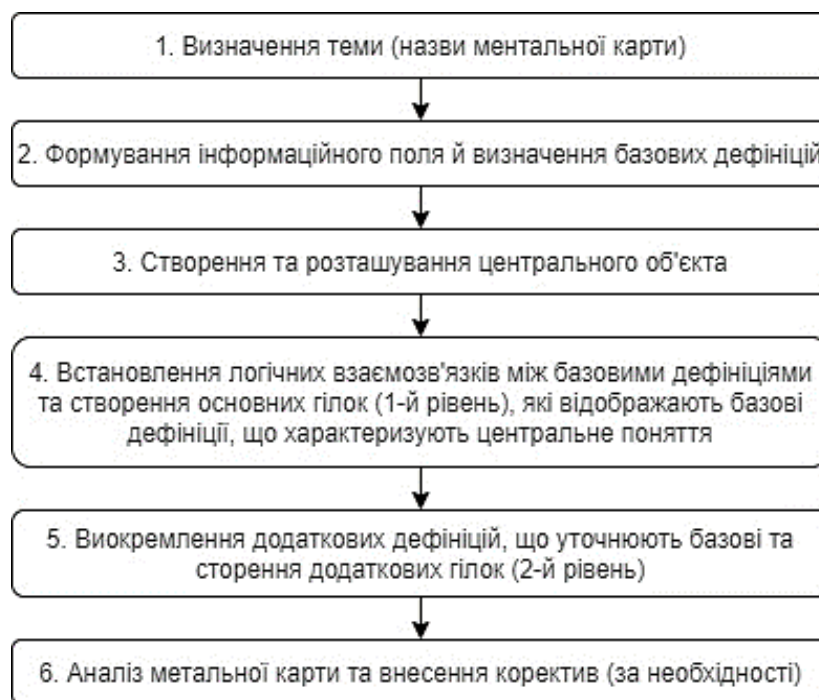


Рис. 4.9. Етапи розроблення ментальних карт

Навички розроблення й створення ментальних карт, навчальних занять або виховних заходів дають змогу педагогічним працівникам побачити взаємозв'язки між окремими питаннями дисципліни, завдання, що стоять перед курсом. Ментальні карти доцільно застосовувати для розроблення планів проведення навчальних занять, визначення послідовності виконання технологічних операцій, розв'язування кейсів тощо. Іноді важко відібрати з усього напрацьованого матеріалу, який є у викладача, ті питання, завдання, вправи, що необхідні для реалізації мети з урахуванням індивідуальних особливостей учнів. Окресливши основні питання навчального заняття і зібравши всі вправи, що дають змогу забезпечити засвоєння матеріалу, з їх наочного переліку можна вибрати необхідні, позначити їх маркером, помітити ті, які є запасними та потребують вступного теоретичного матеріалу тощо.

Технологію майндмепінгу можна використовувати в поєднанні з іншими технологіями: під час генерації ідей щодо виконання проєктів, у процесі пошуку способів вирішення проблеми для розв'язання кейсів, з метою 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, представляти власні методичні розробки.

Таким чином, основними інноваційними технологіями, що забезпечують розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, є: тренінгові, кейс-технологія, технологія проектного навчання, портфоліо, інформаційно-комунікаційні (веб-квести, технологія майндмеппінгу, LearningApps).

Технологія *імітаційно-ігрового навчання* застосовується для досягнення цілей імітаційно-ігрового навчання педагогічних працівників закладів професійної освіти (далі учасники гри). В основі розроблення і проведення педагогічних ігор імітаційно-ігрова діяльність, що базується на положеннях загальнодидактичних і специфічних принципів **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, до яких ми відносимо:

– *принцип активності*, який є основним в імітаційно-ігровій діяльності; він передбачає активний прояв інтелектуальних, а інколи й фізичних зусиль учасників заняття. Оскільки педагогічні ігри є класичним способом навчання в дії **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, то саме ця їх особливість сприяє введенню в обіг поняття «активне навчання»;

– *принцип проблемності* в педагогічній грі відображає закономірності, зміни структури змісту навчального матеріалу та поєднання методів навчання на основі логіко-пізнавальних суперечностей; важливим підґрунтям реалізації принципу проблемності імітаційно-ігрової діяльності є проблемна ситуація – психічний стан учасників гри, що виникає внаслідок неможливості розв'язати задачу засобами наявних знань, умінь, навичок; розв'язується проблемна ситуація засобами пошукової діяльності, результатом якої є нові знання, вміння (закономірності, факти, поняття, принципи, правила, технології, методи);

– *принцип результативності*, відповідно до якого будь-яка педагогічна гра має завершуватися результатом, натомість результати педагогічних ігор мають

бути «посередині» між досягненням дидактичних та ігрових цілей. Тобто педагогічна гра має бути цікавою для її учасників, оскільки використовує потенціал ігрової діяльності, а також дидактично результативною;

– *принцип змагальності та суперництва* характеризується тим, що теж заснований на результативності імітаційно-ігрової діяльності: без змагання не буває гри. Адже змагання спонукає до активної самостійної діяльності та мобілізує весь інтелектуально-творчий потенціал учасників педагогічної гри;

– *принцип емоційності* відображає захоплені, цікаві прояви імітаційно-ігрової діяльності, що відчутно позначається на емоційному стані учасників педагогічної гри, а також значно посилює пізнавальний інтерес і пізнавальну активність суб'єктів освітнього процесу;

– *принцип виконання ролей* засновано на моделюванні імітаційно-ігрової діяльності педагогічних працівників (наприклад, професійно-правової); він відображає явища рольової імітації та імпровізації. Дотримання вимог положень означеного принципу дає змогу під час педагогічної гри моделювати майбутню професійну діяльність, залучати учасників гри до розв'язання зімітованих професійно-правових ситуацій;

– *принцип достовірності та повторюваності* виявляється в тому, що під час педагогічних ігор учасники гри розглядають професійно-правові ситуації, що передбачають реальні моделі імітаційно-ігрової діяльності (з минулого досвіду та перспектив майбутніх обставин);

– *принцип «негативного досвіду»* є вкрай важливим результатом педагогічної гри. Йдеться про те, що учасники педагогічної гри мають здійснювати такі дії, які вони згодом будуть виконувати в реальних умовах професійно-педагогічної діяльності. При цьому можуть допускатися помилки, неточності, огріхи, які учасники гри вчаться долати, виправляти, запобігати їм.

Отже, у розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання та інших працівників закладів професійної освіти важливе значення має залучення їх у міжкурсовий період підвищення кваліфікації до моделювання та розв'язання імітаційно-ігрових задач, зокрема *професійно-правових ситуацій*. Це

позитивно позначається на підвищенні якості їхньої професійно-педагогічної діяльності та правового виховання майбутніх кваліфікованих робітників як національно свідомих громадян країни [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Технологія дистанційного навчання базується на системному підході та комплексних навчальних технологіях, широкому застосуванні розподілу навчальної праці й мережевих форм організації управління освітнім процесом, що в підсумку дає змогу підвищити рівень і якість надання освітніх послуг. До переваг дистанційного навчання можна віднести відносно низьку вартість курсів, можливість навчання на робочому місці без відриву від виробництва, можливість адаптації програм навчання до вимог конкретних слухачів (набір курсів формується самим слухачем), застосування інтерактивних підручників, розвиток інформаційно-комунікаційної інфраструктури. Дистанційне навчання як технологія передбачає перебіг трьох взаємопов'язаних процесів: по-перше, інформування; по-друге, контроль; по-третє, управління. Під час інформування відбувається представлення матеріалу у вигляді інформаційного блоку. Для цього застосовують спеціалізоване програмне забезпечення, електронні бібліотеки, електронні дидактичні матеріали, робочі програми, відеокурси, смарт-підручники тощо.

У процесі контролю визначається рівень знань слухачів (педагогічних працівників, здобувачів освіти). Засвоєння матеріалу ґрунтується на таких критеріях: розуміння, розпізнавання, відтворення, застосування, творчість. Управління характеризується послідовністю дій для досягнення результату. У дистанційному навчанні поширеною є практика переходу до вивчення нового інформаційного блоку на основі попереднього. У випадку неправильних відповідей слухачам пропонується повернутися до виконання попередніх завдань та отримати додаткові роз'яснення.

Отже, технологія дистанційного навчання забезпечує інтерактивну взаємодію між тими, хто навчає, та тими, хто навчається, а також між ними та інтерактивним джерелом інформаційного ресурсу. Це підвищує ефективність організаційного управління навчальною діяльністю і контролю результатів засвоєння навчального матеріалу.

Застосування описаних технологій дає змогу ефективно розвивати правову

культуру педагогічних працівників, що сприяє підвищенню успішності освітнього процесу в закладах професійної освіти загалом. Тому актуалізується значущість правової самоосвіти педагогічних працівників, організаційно-методичні аспекти якої буде представлено в наступному підрозділі.

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 із цим їхня діяльність має такі особливості: педагогічна діяльність вимагає широкого соціального контексту освіти; цінності педагога мають ґрунтуватися на професійному співробітництві; опанування педагогічних умінь і навичок має здійснюватися на основі поєднання теорії та 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 самостійної роботи педагогів; педагогу необхідно регулярно опрацьовувати професійну літературу, демонструвати активність у безперервній правовій самоосвіті [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 92].

З огляду на це в перебігу експериментальної роботи провідну роль у розвитку правової культури педагогічних працівників було відведено 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 термінів, як «саморозвиток», «самовиховання», «самореалізація».

Найчастіше в довідковій літературі [Ошибка! Источник ссылки не найден.] саморозвиток визначають 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 на предмет практичного новоутворення і зумовлює перехід до вищої форми самоусвідомлення – творчої самореалізації. Як справедливо зазначає В. Ільчук [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], саморозвиток як процес породження нових, досконаліших внутрішніх якостей передбачає конструктивну перебудову поведінки та форми життєдіяльності в соціокультурному та професійному середовищі та проходить за певними етапами, зокрема:

- здійснення самопізнання (самопостереження, самодіагностика, самоаналіз). Умовою самопізнання є наявність певного рівня самосвідомості;
- формування самооцінки та прийняття рішення стосовно необхідності професійного самовдосконалення;
- постановка мети професійного саморозвитку та розроблення індивідуальної програми самоорганізації;
- практична реалізація професійного саморозвитку: самовиховання відповідних рис, саморегуляція, самоаналіз, самоконтроль та самокоригування.

Отже, в основі професійного саморозвитку особистості – самоосвітня діяльність, яка по суті 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 інвентаризувати свої якості;
- *самовизначення* – уміння знайти своє місце в житті, суспільстві, усвідомлювати свої інтереси;
- *самоорганізація* – уміння знайти джерело пізнання й адекватні своїм можливостям форми самоосвіти, планувати, організовувати 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Із саморозвитком (а отже, і з самоосвітою) тісно поєднане самовиховання – процес саморуху особистості, що становить, як наголошував В. Сухомлинський, ту «грань духовного життя особи, яка відкривається тільки тоді, коли людина, відчуючи на собі благотворний вплив високоморальних відносин, докладає духовні зусилля, щоб стати кращою. І чим значущіші ці особисті зусилля, тим багатшим, духовно насиченішим, повнокровнішим стає життя колективу» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Щоб детальніше схарактеризувати самовиховання як процес зміни власної духовної організації, вважаємо за доцільне навести приклади правил самовиховання, які сповідував видатний український педагог К. Ушинський [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]: 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. Звичайно, наведені правила не є універсальним «рецептом» саморозвитку особистісно-професійних якостей педагогічних працівників, їхніх цінностей та здібностей. Однак наведений вислів спонукає до висновку про те, що кожний педагогічний працівник має постійно аналізувати власну освітню діяльність, об'єктивно оцінювати свої здібності та здобутки, намагатися досягати кращих педагогічних результатів, прагнути до ідеалу.

Принагідно зауважимо: 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»* [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

ссылки не найден., с. 3]. Сьогодні ці настанови мислителя видаються вкрай актуальними.

Крім того, варто зазначити, що педагогічна діяльність сприяє виникненню персональних деформацій, психологічних деструкцій особистості, які потрібно враховувати в перебігу самоосвіти, саморозвитку педагогічних працівників. Такими найпоширенішими особистісними деформаціями є [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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, предметоцентрирована 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 тривалого періоду набуття особою педагогічного досвіду.

Як справедливо наголошує В. Ільчук [Ошибка! Источник ссылки не найден., 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».

Таким чином, правовий саморозвиток здійснюється під час самоосвіти, самовиховання та самоусвідомлення особистості педагога. На думку В. Семиченко [Ошибка! Источник ссылки не найден.], оптимальною метою правового саморозвитку педагогічного працівника є творча самореалізація як здатність розкрити свої потенційні творчі вміння і здатності, проявити їх у процесі професійно-педагогічної діяльності й домогтися визнання себе й результатів своєї праці у соціальному середовищі завдяки цілеспрямованому саморозвитку. Унаочнено наведені положення в контексті предмета нашого дослідження на рис. 4.10.

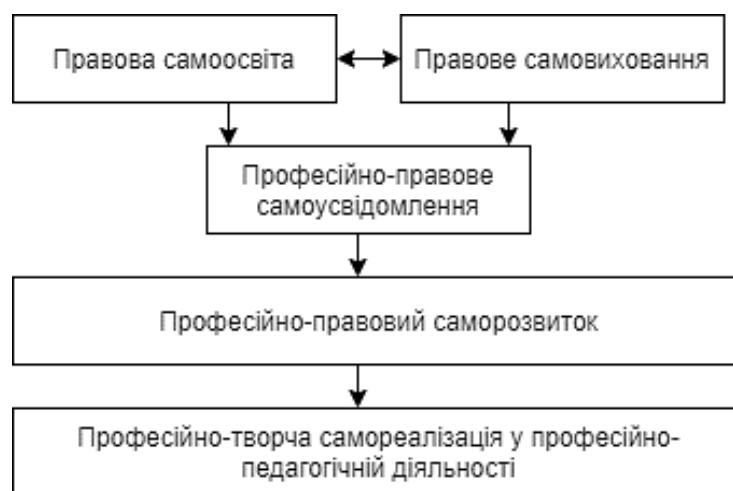


Рис. 4.10. Структурна схема правового саморозвитку педагогічних працівників (розроблено автором)

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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 296].

У свою чергу, в «Енциклопедії освіти» зазначено, 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 117].

Аналіз наукової літератури свідчить [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], що найчастіше вчені виокремлюють такі види самоосвіти за змістом: загальнорозвивальна (сприяє поглибленню соціального досвіду, засвоєнню певних правових норм, розвитку вмінь застосування ІТ-технологій, комунікативних навичок тощо); загальнопрофесійна (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 із 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, їхньої правосвідомості, активної участі в правовому житті, стану законності та правопорядку в суспільстві. Вважаємо за потрібне наголосити на напрямках удосконалення правової культури населення [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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 із питань підвищення рівня правової культури громадян, соціологічних досліджень із 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: удосконалення 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, законослухняність, справедливість, відповідальність, активність, добровільність, організованість, правова принциповість та ін.); розвиток готовності та здатності педагогічного працівника вміло використовувати механізми і засоби правового вирішення життєвих (у тому числі й 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: самостійно опановувати правові знання та успішно їх застосовувати на практиці; достатній рівень логічного, наочно-образного, наочно-дієвого та критичного мислення; порівнювати, аналізувати, синтезувати, систематизувати та узагальнювати правову інформацію; 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, до 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, уміння 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, уміння дискутувати, сприймати на слух незнайомий текст правового документа, юридично правильно витлумачувати його конкретний зміст; уміння працювати та здобувати знання в груповій діяльності, сформована готовність до дотримання соціальних норм; уміння організовувати 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 ініціативними та активними – відвідувати юридичні консультації, центри правової допомоги, університети правових знань, лекторії, правові «всеобучі», кінолекторії морально-правової тематики, виставки юридичної літератури, науково-практичні конференції та інші заходи правового характеру. На основі аналізу досліджень проблеми правової самоосвіти, правового самовиховання [**Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.**], 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. 4.11).



Рис. 4.11. 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.

Варто пам'ятати, що ефективність правової самоосвіти залежить від забезпечення таких умов: у педагогічних працівників сформовано певний інтерес,

певні потреби в опануванні нової правової інформації, насамперед у сфері освітнього права; викладач, майстер виробничого навчання вміє визначати свої сильні та слабкі сторони, зокрема у сфері професійно-правової підготовки, він готовий змінити ситуацію на краще; педагог достатньою мірою усвідомлює власні дії, демонструє розвинуті рефлексивні здатності; наявний 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 та досягнути, яка має важливе значення для особи та чіткий 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.

Назва SWOT складається з перших літер найменувань складових аналітичної матриці – Strengths (сильні сторони), Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості), Treats (загрози) [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Основою SWOT-аналізу є матриця, комірки якої містять 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 зреалізувати власні плани щодо правового самовдосконалення. Приклад такого SWOT-аналізу щодо планування методичної роботи з розвитку правової культури педагогічних працівників закладу професійної освіти наводимо

в табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Приклад SWOT-аналізу в 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, законслухняність педагогічних працівників; висока правосвідомість батьків, роботодавців, інших стейкхолдерів; створення в закладі професійної освіти освітнього 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 всіх 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, тижень правових знань); належна організація правової самоосвіти всіх 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.

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 необхідних правових знань й умінь, розвиток якостей відповідно до запланованих завдань (толерантність, справедливість, правова активність, ретельність, правова принциповість, поважне ставлення до іншої особистості, вимогливість, 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 до програми 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; *семінари-дискусії*, коли обговорюються проблемно-правові питання (законопроекти, проекти концепцій, постанов, принципи педагогічної етики і академічної доброчесності тощо); спочатку відбуваються в проблемних мікрогрупах, а потім у форматі дискусії результати обговорюються широким загалом педагогічних працівників; *круглі столи* – це інтерактивна форма заняття, 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, запрошують провідних учених-юристів, юристів-практиків, викладачів права, фахівців із проблем, що обговорюються; *тренінги* – форма групової навчальної роботи, що забезпечує активну участь слухачів у процесах пізнання через безпосереднє залучення їх до творчої взаємодію. На такому занятті перевагу надають тим, хто навчається, а фасилітатор (тренер, педагог) допомагає, сприяє, спрямовує діяльність слухачів на продуктивне опанування правових знань, скеровує взаємодію учасників на досягнення мети тренінгу.

Таким чином, підтверджено положення, що правова самоосвіта сприяє розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в міжкурсовий період підвищення кваліфікації. Окрім цього, важливим є експериментальне підтвердження результативності запропонованої системи та науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, що буде здійснено в наступному розділі.

Висновки до розділу 4

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 взаємопідпорядкування. 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 сфер 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 вдосконалення 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 здійснювати проєктування змісту розвитку їхньої правової культури в контексті виконання ними професійно-педагогічних 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, знаннями 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 із 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 процесів, техніки безпеки, охорони праці, виробничої санітарії тощо); *інтелектуально-*

правової (виявляється в обізнаності педагогічних працівників із питань охорони та захисту інтелектуальної власності); *ціннісно-нормативної* (зумовлює наявність у педагогічних працівників правових цінностей, що відповідають досягнутому суспільством рівню правового процесу, та відображає розвиненість у них загальнолюдських цінностей (чесність, порядність, доброта, милосердя, моральний самоконтроль, совісність, людська гідність, свобода вибору та ін.).

Для відбору і структурування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти застосовано відповідну методику проектування змісту, що складається з дев'яти етапів: визначення та аналіз джерел проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників; визначення чинників і умов проектування змісту розвитку правової культури педагогічних працівників; визначення принципів відбору змісту розвитку правової культури педагогічних працівників; з'ясування критеріїв відбору змісту розвитку правової культури педагогічних працівників; функціональний аналіз професійної діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти, встановлення їх професійно-правових функцій; складання переліку елементів змісту (знань, умінь, навичок) розвитку правової культури педагогічних працівників для виконання певних професійно-педагогічних функцій; фільтрація, стиснення, відкидання зайвих фактів, редагування та структурування інформації для перетворення її на зміст розвитку правової культури педагогічних працівників; визначення послідовності опанування педагогічними працівниками модулів, розділів, тем спроектованого змісту розвитку їхньої правової культури; розроблення науково-методичного забезпечення процесу розвитку правової культури педагогічних працівників.

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 оволодіння правовими знаннями логічно-послідовно замінюються проблемно-розвивальними методиками, забезпечуючи планомірні зрушення в рівнях правової освіченості, правової свідомості викладачів, майстрів виробничого навчання. При цьому узвичаєні форми організації правового навчання (лекції, практичні заняття, семінари) мають

**Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка!
Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка!
Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.].**

РОЗДІЛ 5

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

5.1. Результати констатувального етапу експерименту та їх аналіз

На етапі констатувального експерименту важливо було ознайомитися з думками педагогічних працівників закладів професійної освіти щодо життєвих цінностей; з'ясувати рівень правових знань і вмінь респондентів, чим вони керуються у своїй правомірній поведінці, як поведуться в ситуаціях, коли порушуються їхні права, чи мають інтерес до оволодіння новими правовими знаннями; визначити пріоритетність особистісних якостей для здійснення професійно-педагогічної діяльності. Із цією метою було розроблено анкету самооцінювання педагогічними працівниками здатностей до здійснення професійно-педагогічної діяльності з урахуванням її правового складника (додаток Ж.2).

Під час формування опитувальника ми послуговувалися результатами наукових досліджень М. Рокича [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**],

М. Вебера [Ошибка! Источник ссылки не найден.], в яких визначено цінності як: характеристики об'єктів, значущих для людини (вони ніколи не існують окремо одна від одної, завжди створюють певну систему, є елементами культури, виконують інтегральну функцію полікультурності); норми поведінки людини в соціумі, що є складниками правової культури. Відповідно до методики М. Рокича «Ціннісні орієнтації» [Ошибка! Источник ссылки не найден.] розрізняють термінальні та інструментальні цінності. У нашому дослідженні цінність належить до інструментальних цінностей (цінності-засоби – переконання в тому, що певний спосіб діяння з особистого і суспільного поглядів є найкращим у будь-яких ситуаціях. До термінальних цінностей (цінності-цілі – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути) відносимо такі: «цікава робота в закладі професійної освіти»; «загальна культура людини (зокрема, правова культура)» (додаток Г.2).

Опитування проводилося засобами онлайн (додаток Ж.3). У ньому взяли участь понад 1150 респондентів. Відповідно до анкети (пункт 1) респондентам було запропоновано визначити ієрархію власних життєвих цінностей з метою діагностування ціннісно-мотиваційного компонента розвитку правової культури. Для цього попередньо засобами пілотного дослідження було визначено вісім цінностей, які найчастіше обирали опитувані. В анкеті респондентам пропонувалося вказати ранг запропонованих цінностей за ступенем їх значущості для кожного (від одного до восьми: від менш значущого до більш значущого). Результати ранжування та діагностування подано в табл. 5.1 і представлено у вигляді діаграми на рис. 5.1.

Таблиця 5.1

**Результати визначення ієрархії життєвих цінностей
педагогічних працівників**

№	Цінність	Середній ранг	Місце в ранжуванні
1	Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальної скрути)	6,49	VI
2	Цікава робота у закладі професійної освіти	6,87	II
3	Розваги (отримання задоволення, відсутність зобов'язань)	4,71	VIII

4	Суспільне визнання, кар'єра, повага колег	6,46	VII
5	Загальна культура людини (зокрема, правова культура)	6,83	III
6	Свобода (самостійність учинків, незалежність суджень, оцінок)	6,56	V
7	Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, українського народу)	6,82	IV
8	Виконавська дисципліна, відповідальність	7,14	I

За результатами ранжування життєвих цінностей та визначення професійно-правових орієнтацій перше, друге і третє місця (рис. 5.1) мають, відповідно, такі цінності: виконавська дисципліна, відповідальність; цікава робота в закладі професійної освіти; загальна культура людини (зокрема, правова культура). А от життєвій цінності «розваги (отримання задоволення, відсутність зобов'язань)» респонденти відвели останнє місце. Натомість така значуща для людини норма, як «суспільне визнання, кар'єра, повага колег» виявилася на передостанньому місці.

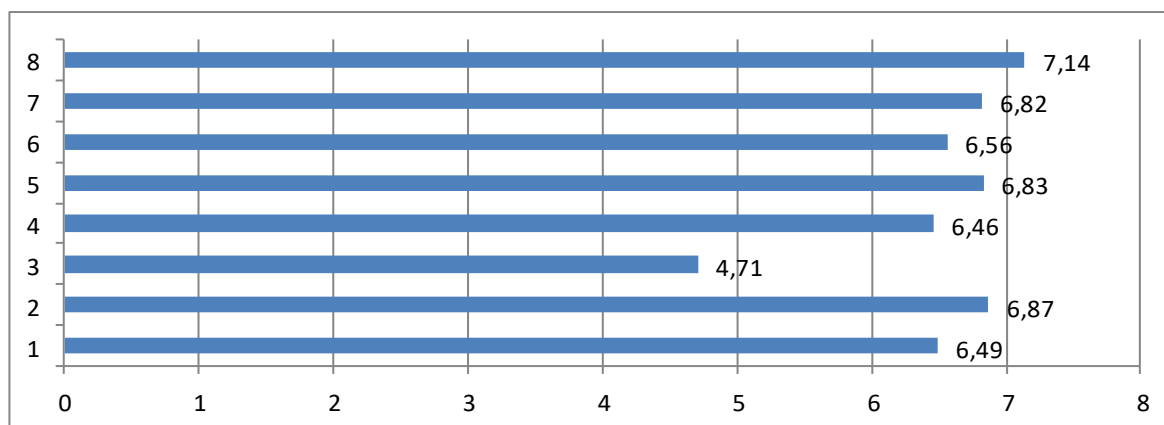


Рис. 5.1. Діаграма результатів ранжування педагогічними працівниками життєвих цінностей

Узагальнимо отримані результати в такий спосіб: а) цінності педагогічних працівників закладів професійної освіти як соціальної групи створюють певну структуру, в якій домінують цінності про соціальні норми, характеристики, установки; б) є всі підстави вважати, що сучасні ціннісні орієнтації педагогічних працівників є тими детермінантами, які можуть забезпечити ефективний розвиток їхньої правової культури; в) шляхом коригування ієрархії цінностей педагогічних працівників маємо забезпечити домінування термінальних цінностей над інструментальними; г) ціннісні орієнтації педагогічних працівників мають системно-послідовно впливати на формування норм поведінки здобувачів освіти та інших суб'єктів освітнього процесу.

Відповідно до результатів самооцінювання педагогічними працівниками власних правових знань і вмінь (додаток Ж.4; Г.5) з'ясовано, що знаннями основних правових понять, засад Конституційного права України вони володіють так: «задовільно» – 24,2 %; «незадовільно» – 5,3 %. Аналіз результатів опитування щодо власних умінь використовувати правові норми в повсякденному житті добрі оцінки поставили 45,5 %. При цьому 1,2 % опитаних зазначили, що зовсім не вміють використовувати правові норми в повсякденному житті. Такі результати підкреслюють актуальність проблеми системного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Україні важливо було визначити, якою мірою педагогічні працівники володіють знаннями основних понять освітнього права, основних законодавчих та нормативних актів у сфері освіти, системи нормативно-правових актів, що регулюють права та

обов'язки учасників освітнього процесу. Нині, з прийняттям законів України «Про освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [Ошибка! Источник ссылки не найден.], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 р. [Ошибка! Источник ссылки не найден.], суттєво змінюються освітні правовідносини у сфері професійної освіти. З'ясовано, що частка педагогічних працівників, які мають низький рівень знань у галузі освітнього права, становить 25,4 % респондентів. Не володіють означеними правовими знаннями 1,1 % респондентів від загальної кількості опитаних педагогічних працівників.

Результати самооцінювання педагогічними працівниками власних знань щодо теоретичних основ правового виховання, його ролі й особливостей у закладі професійної освіти і на виробництві, забезпечення правового супроводу учнів показують, що серед опитаних педагогічних працівників 40,0 % оцінили власні знання як низькі та дуже низькі, а близько 2 % осіб вказали, що взагалі ними не володіють (рис. 5.2).

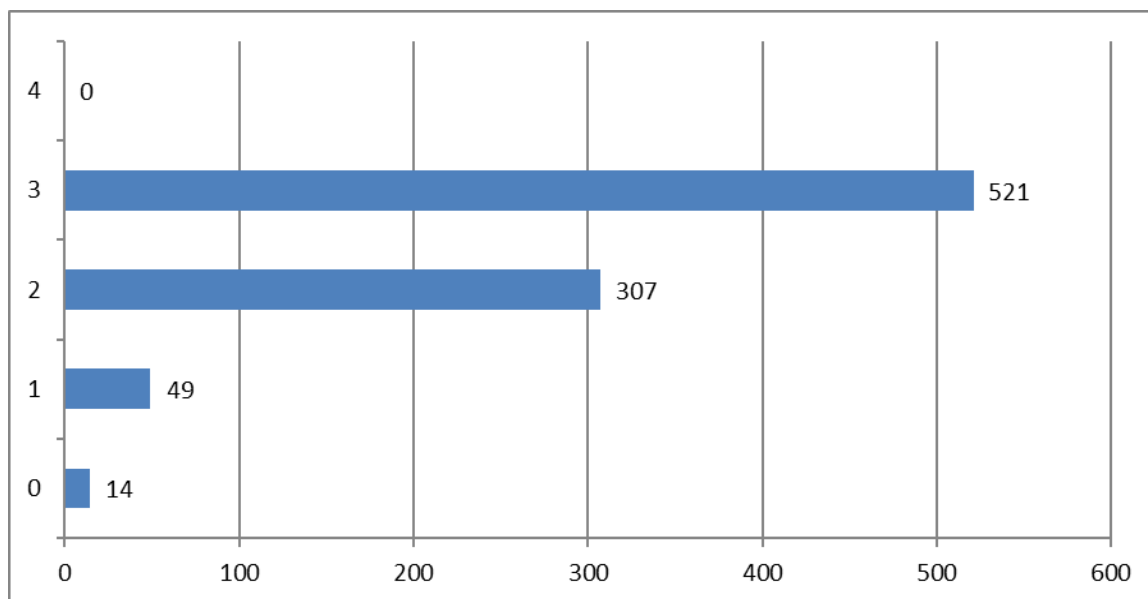


Рис. 5.2. Діаграма результатів самооцінювання педагогічними працівниками знання теоретичних основ правового виховання

Вважаємо, що відсутність теоретичних знань і умінь правового виховання учнівської молоді прямо пов'язана з недостатніми рівнями розвитку правової

культури педагогічних працівників. Сьогодні педагоги-наставники мають чітко знати завдання формування правосвідомості особистості кожного учня.

Орієнтиром освітнього процесу в закладах професійної освіти має бути досягнення мети правового виховання майбутніх кваліфікованих робітників, яку, вслід за Г. Яворською [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], визначаємо як цілеспрямоване формування правосвідомості, загальної й правової культури та особистісних якостей майбутніх фахівців відповідно до загальнолюдських морально-етичних норм, виховання відповідального ставлення до дотримання норм законів, конституційного обов'язку кожного. Як і в попередніх матеріалах, підкреслюємо, що для соціуму важливим є не сам по собі викладач чи майстер виробничого навчання з високим рівнем розвитку правової культури, а його здатності сформулювати правові переконання, навички правомірної поведінки вихованців – здобувачів професійної освіти. На ці аспекти зверено увагу під час проведення експериментальної роботи.

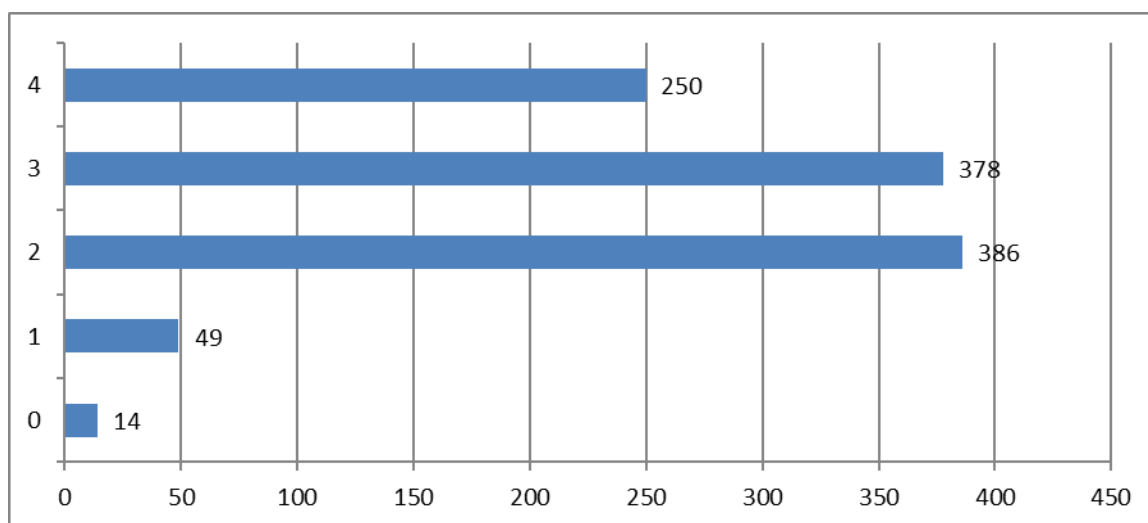


Рис. 5.3. Діаграма результатів самооцінювання педагогічними працівниками знань з теорії держави і права, основ цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права

Результати опитування педагогічних працівників за показниками «уміння забезпечувати соціально-правовий захист учасників освітнього процесу», «знання з теорії держави і права, основ цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права», «уміння формувати в учнів здатності застосування

положень трудового, адміністративного і кримінального законодавства у вирішенні навчально-виробничих ситуацій» подано, відповідно, на діаграмах (рис. 5.3 – 5.5).

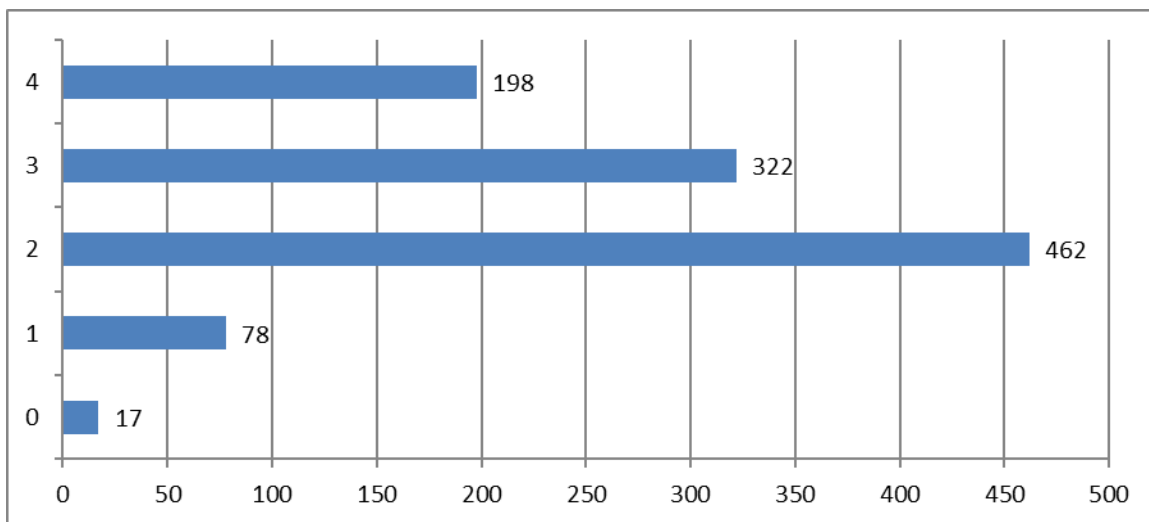


Рис. 5.4. Діаграма результатів самооцінювання педагогічними працівниками вмінь формувати в учнів здатності до застосування положень трудового, адміністративного і кримінального законодавства у вирішенні навчально-виробничих ситуацій

Знання педагогічними працівниками освітніх, професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, особливостей розроблення освітніх програм, навчальних планів є важливими у розв'язанні проблеми стандартизації професійної освіти. Цей сегмент правових знань особливо затребуваний у системі професійної освіти, яка здійснює професійну підготовку фахівців на основі компетентнісного підходу.

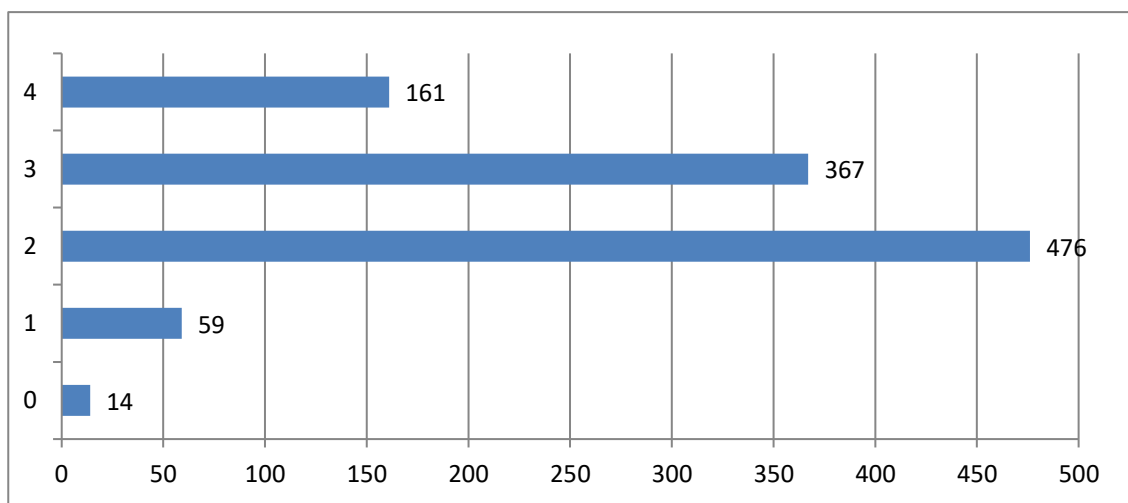


Рис. 5.5. Діаграма результатів самооцінювання педагогічними працівниками вмінь забезпечувати соціально-правовий захист учасників освітнього процесу

Відповідно до результатів опитування (рис. 5.6) 39,7 % респондентів володіють знаннями особливостей розроблення кваліфікаційних стандартів, освітніх програм, навчальних планів та ін. на «добре». Натомість 21,2 % педагогічних працівників оцінили володіння означеними знаннями як низькі та дуже низькі; 1,2 % респондентів констатували, що взагалі не володіють знаннями особливостей розроблення кваліфікаційних стандартів, навчальних планів тощо. Результати самооцінювання свідчать про недостатній рівень знань стосовно розроблення нормативних освітніх документів щодо забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

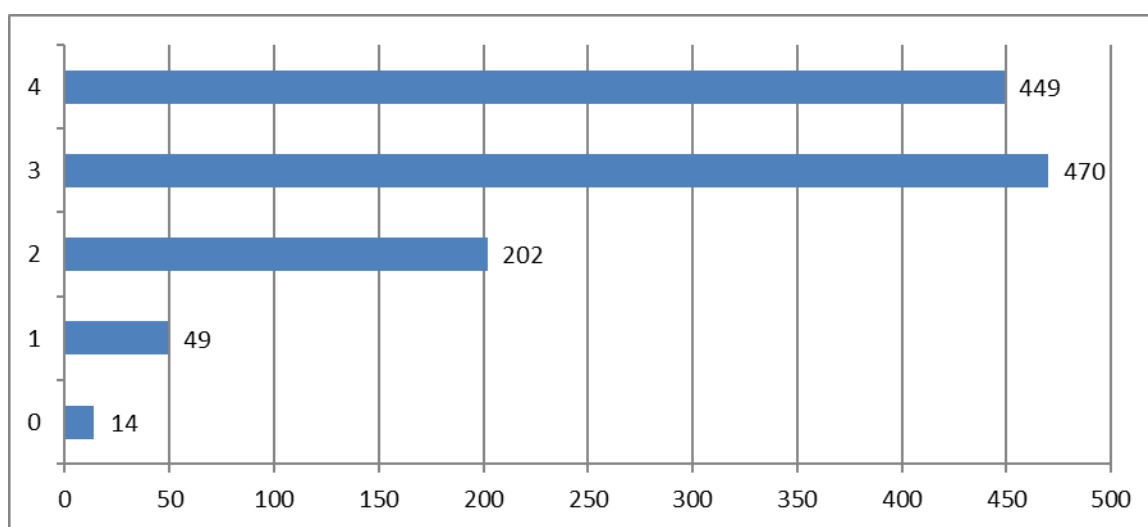


Рис. 5.6. Діаграма результатів самооцінювання педагогічними працівниками знання змісту кваліфікаційних стандартів, особливостей розроблення освітніх програм, навчальних планів на компетентнісній основі

Результати опитування (рис. 5.7) показали, що третина респондентів (30,4 %) має низький рівень умінь щодо розроблення нормативних освітніх документів для забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників. Водночас 1,3 % респондентів визнають, що вони не здатні розробляти означені документи.

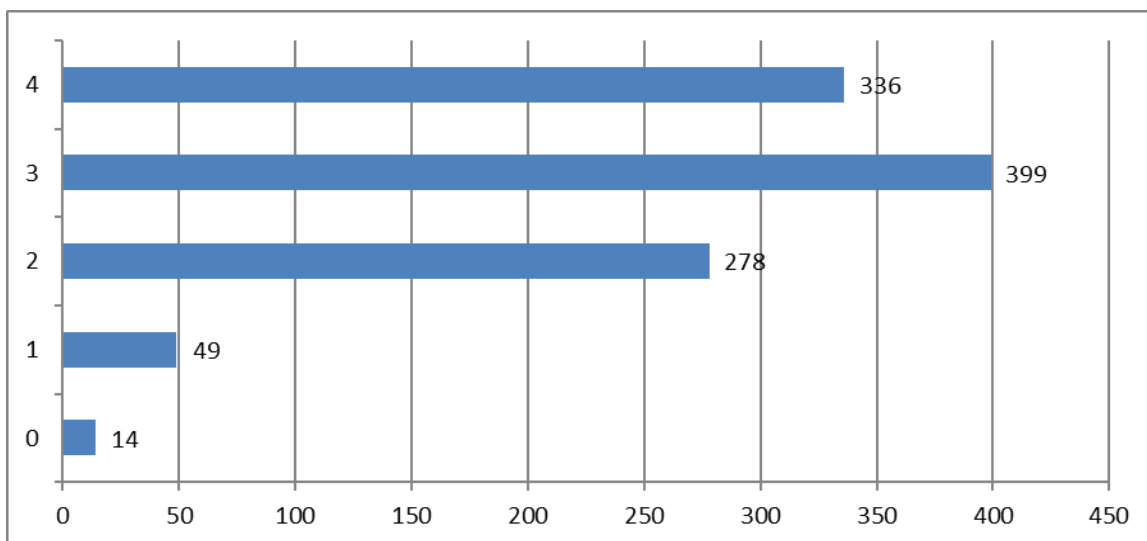


Рис. 5.7. Діаграма результатів самооцінювання педагогічними працівниками вмінь розробляти нормативні освітні документи щодо забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників

За результатами опитування педагогічних працівників щодо поведінки у ситуаціях, які вимагають правочинних дій (пункт 3), респонденти визнають, що вони керуються власною правосвідомістю і сформованою законослухняністю (50,4 %). Водночас з-поміж опитаних є особи, правомірна поведінка яких спричинена страхом відповідальності за правопорушення чи страхом засудження з боку учнів та колег (7,6 %) (рис. 5.8).

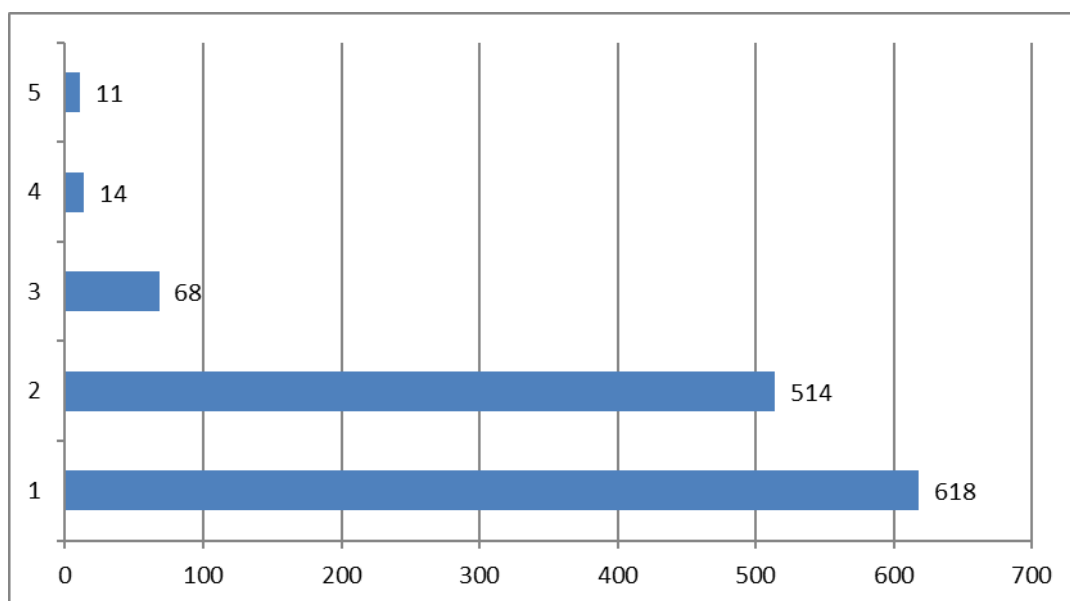


Рис. 5.8. Діаграма результатів визначення чинників правомірної поведінки педагогічних працівників

Для нашого дослідження важливо визначити, як поведуться педагогічні працівники в ситуаціях, коли порушуються їхні права (пункт 4). Йдеться про те, що саме правомірна поведінка людини, її життєдіяльність є вкрай важливим показником рівня розвитку правової культури особистості. Результати опитування відображено на діаграмі (рис. 5.9). Зокрема, 53,3 % респондентів вказали, що вони самостійно розв'язували ситуації, в яких порушувалися їхні права; до правоохоронних органів зверталися 31,3 % респондентів; решта (25,4 %) або шукала захисників деінде, або взагалі нічого не робила.

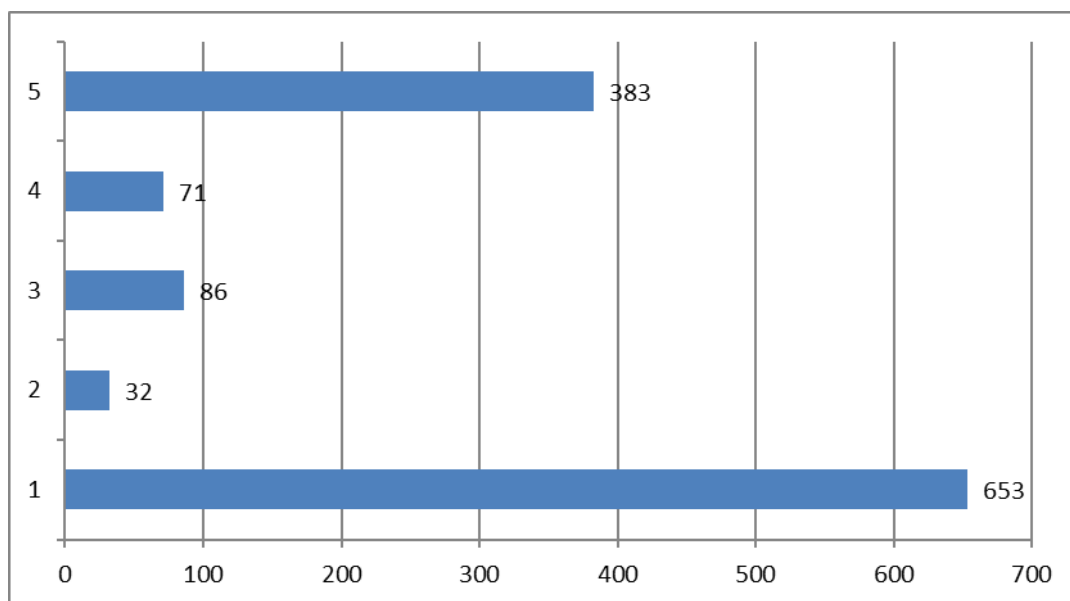


Рис. 5.9. Діаграма результатів опитування педагогічних працівників стосовно поведінки в ситуаціях, коли порушувалися їхні права

Як було раніше теоретично обґрунтовано, мотивація в оволодінні правовими знаннями є вкрай важливим чинником розвитку правової культури педагогічних працівників. На цьому етапі дослідження важливо було дізнатись, якою мірою викладачі, майстри виробничого навчання виявляють інтерес до правових знань (пункт 5). Результати опитування педагогічних працівників щодо інтересу до опанування сучасних правових знань унаочнено на рис. 5.10.

Аналіз результатів опитування свідчить, що лише третина респондентів (34,4 %) цікавиться основними законодавчими та нормативними актами у сфері освіти, а також документами, що регулюють права та обов'язки учасників

освітнього процесу. Іноді виявляють незначний інтерес до сучасних норм освітнього, цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права 17,3 % респондентів. Зазначимо, що 9,1 % опитаних дуже рідко переглядають закони, законопроекти, не мають юридичної літератури, не зберігають документи юридичного змісту в комп'ютері тощо.

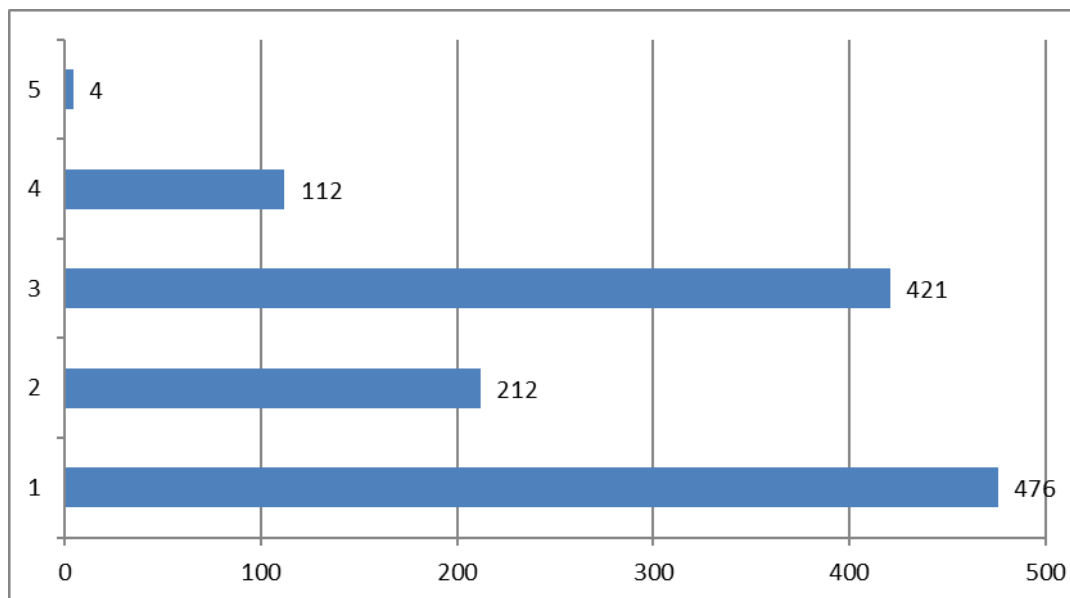


Рис. 5.10. Діаграма результатів визначення інтересу педагогічних працівників до сучасних правових знань

Важливим для нашого дослідження було з'ясування рівня сформованості потреб педагогічних працівників у сучасних правових знаннях. За результатами опитування на тему «Чи відчуваєте ви потребу в сучасних правових знаннях?» респонденти розподілилися в такому порядку (табл. 5.2): цілком позитивну відповідь дали 44,3 % опитаних; інколи відчувають таку потребу 48,5 % респондентів; у 5,5 % опитаних педагогічних працівників у край рідко виникає потреба в сучасних правових знаннях; ніколи не відчували потребу застосовувати сучасні правові знання 1,7 % респондентів. З огляду на викладене можна констатувати, що правомірна поведінка педагогічних працівників, їхні правочини прямо корелюють зі сформованістю в них інтересу до правових знань, потреби в оволодінні новітніми знаннями у сфері освітнього, екологічного, адміністративного,

трудового, сімейного та ін. права (і, таким чином, з розвиненістю ціннісно-мотиваційного компонента правової культури).

Таблиця 5.2

Результати дослідження потреби педагогічних працівників у сучасних правових знаннях

№	Показник	Частка опитаних, %
1	Так, потребу в сучасних правових знаннях відчуваю постійно, такі знання повсякчас необхідні під час вирішення професійно-правових ситуацій.	44,3
2	Інколи виникають такі професійно-правові ситуації, коли такі знання потрібні.	48,5
3	Потреба в застосуванні сучасних правових знань виникає вкрай рідко.	5,5
4	Ніколи не відчував(ла) потребу застосовувати правові знання у своїй професійно-педагогічній діяльності.	1,7

Згідно з розвідками вчених Д. Коваленка [Ошибка! Источник ссылки не найден.] та Я. Кічука [Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.] з проблеми формування правової компетентності, правової культури особистості особистісні якості та характеристики людини розвиваються та вдосконалюються. Зокрема, досліджуючи систему безперервної професійно-правової підготовки інженерів-педагогів, Д. Коваленко до таких якостей відносить: законослухняність, правосвідомість, відповідальність, ретельність, дисциплінованість, наполегливість, рішучість тощо [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Подібний підхід до особистісної складової правової компетентності декларує і Я. Кічук [Ошибка! Источник ссылки не найден.], акцентуючи увагу на наполегливості особи у напрямі збагачення власного правореалізаційного, правозахисного досвіду, правової активності, ініціативності в процесі самовдосконалення.

Для визначення ставлення педагогічних працівників до основних особистісних властивостей, що належать до структури правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання, було проведено ранжування респондентами таких якостей, як законослухняність, вимогливість до себе, самокритичність, правова принциповість, справедливість, а також зарозумілість, лицемірство та самолюбство (додаток Ж.2), (табл. 5.3). Зауважимо: у зв'язку з тим, що кількість респондентів

для вивчення значущості тих чи інших якостей для педагогічних працівників була різною (від 1102 осіб до 1240 осіб), місце в системі ранжування визначалося за середнім рангом.

Цілком природно, що насамперед нас цікавило ставлення педагогічних працівників до таких професійно-правових якостей, як: законослухняність (поважне ставлення до нормативності взагалі та регламентованості поведінки людини в суспільстві як наявності певних обмежень, рамок, за які вона не повинна виходити, зокрема [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 268]); правова принциповість (виражається в послідовному додержанні й обстоюванні правових переконань та принципів); справедливість (самовияв, самосвідомість права й одночасна оцінка всього неправового; вищий принцип людського життя: не всім одне і те саме, а кожному розмірне [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]); вимогливість до себе (той, хто має великі потреби, запити, не задовольняється будь-чим; домагається ретельного виконання, здійснення чогось).

Таблиця 5.3

Результати ранжування педагогічними працівниками особистісних якостей

№	Особистісна якість	Сума рангів	Кількість опитаних	Середній ранг	Місце в ранжуванні
1	Зарозумілість	4859	1103	4,40	VI
2	Вимогливість до себе	8850	1215	7,28	III
3	Законослухняність	8903	1206	7,38	II
4	Самокритичність	8371	1206	6,94	V
5	Правова принциповість	7700	1102	6,98	IV
6	Справедливість	9321	1209	7,70	I
7	Лицемірство	2522	1173	2,15	VIII
8	Самолюбство	3857	1240	3,11	VII

Як свідчать дані табл. 5.3, найбільш значущою для педагогічних працівників закладів професійної освіти є справедливість. Респонденти однакові в тому, що повсякчас кожному треба діяти правомірно, відповідно до загальних і рівних вимог права: середній ранг цієї якості найбільший серед восьми пропонованих для ранжування – 7,70. Поважне ставлення до права, регламентованість поведінки людини в суспільстві на другому місці із середнім рангом 7,38. Третє місце за значущістю посідає така якість особистості, як вимогливість до себе. Цілком

слушно, на нашу думку, майже однакові середні ранги набрали такі якості, як правова принципівість (6,98) і самокритичність (6,94): відповідно, вони посіли четверте і п'яте місця в масиві ранжування. Очікуваними виявилися дані щодо значущості для педагогічних працівників таких якостей, як: зарозумілість, самолюбство і лицемірство. Вони посіли шосте (середній ранг – 4,4), сьоме (середній ранг – 3,11), восьме (середній ранг – 2,15) місця відповідно. Зазначене спонукає до висновку про те, що такі домінуючі професійно-правові якості, як справедливість, законслухняність, правова принципівість, вимогливість до себе є найбільш значущими для педагогічних працівників.

Погоджуючись із Д. Коваленком [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Я. Кічуком [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Яворською [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] Ю. Калиновським у тому, що основою розвитку правової культури є правосвідомість особистості (а отже, саме правосвідомість як сукупність оцінних думок та настанов, що визначає ставлення суб'єктів соціальних відносин (соціальних груп, страт, окремого громадянина або суспільства загалом) до права і чинного законодавства, а також практика його застосування, правових (або неправових) звичаїв, ціннісних орієнтацій, які регулюють людську поведінку в юридично значущих ситуаціях детермінує розвиток інших професійно-правових якостей особистості) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Ми провели дослідження вияву правосвідомості педагогічних працівників у відповідях на питання: «якби хто-небудь із Ваших колег задумав що-небудь протиправне, як би Ви вчинили?». Зауважимо, що добровільність участі в опитуванні, анонімність відповідей, значний обсяг вибірки мали забезпечити об'єктивність отриманих результатів (рис. 5.11).

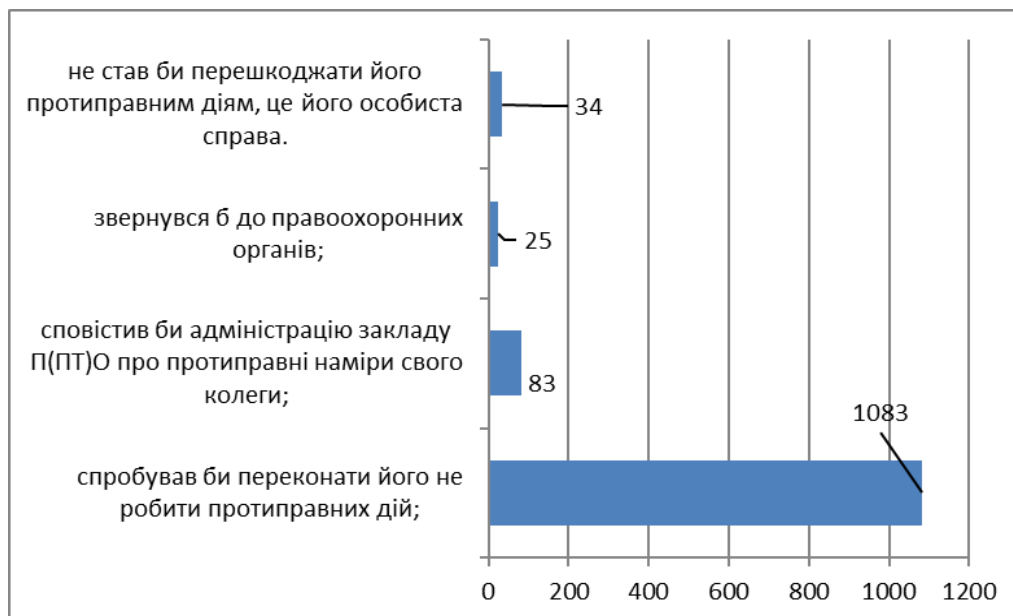


Рис. 5.11. Діаграма результатів опитування педагогічних працівників щодо особистісних якостей

Усього в дослідженні взяли участь 1225 осіб. Відповіді розподілилися таким чином: 88 % (1083 особи) переконані, що вони спробували б переконати колегу не робити протиправних дій; 7 % (83 особи) про такі наміри колеги повідомили б адміністрацію закладу професійної освіти; лише 2 % (25 осіб) звернулися б до правоохоронних органів; 3 % (34 особи) відповіли, що вони не стали б перешкоджати протиправним діям колеги.

Щоб пересвідчитися, що отримані результати констатувальних досліджень не є випадковими, треба визначити обсяг планованої вибірки, котрий дає змогу досягти в межах прийнятої точності розрахунків вимірюваних характеристик необхідну «довірену» ймовірність [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Загальновідомо, що в педагогічному експерименті важливо забезпечити масовість та репрезентативність (представництво) об'єктів дослідження. Вибіркова сукупність має бути, в певному значенні, моделлю генеральної сукупності, що й дає можливість оцінити на її основі характеристики цієї сукупності [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Підкреслимо, що загальноприйнятим є: похибка в педагогічних дослідженнях не повинна перевищувати $p \leq 0,05$; помилятися можна не частіше, ніж у 5 випадках зі 100.

За даними державної статистичної звітності за формою № 1 (профтех), формою № 2 (профтех), формою № 3 (профтех) Департаменту професійної освіти МОН України, кількість закладів професійної освіти станом на початок 2016 р. – 756 (без урахування 22 закладів освіти інших типів, що надають професійну освіту) із загальним контингентом 269,4 тисячі осіб, з яких 165,7 тисячі осіб (61,5 %) чоловічої і 103,2 тисячі (38,47 %) жіночої статі [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 162–163]. Кількість педагогічних працівників становила 30117 осіб (5695 викладачів предметів професійно-технічного циклу; 7751 викладач загальноосвітніх дисциплін; старших майстрів і майстрів виробничого навчання – 16571 особа).

Скористаємося формулою спрощеного варіанта обрахунків обсягу вибіркової сукупності, яка враховує граничну помилку репрезентативності на 5-відсотковому рівні значущості [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 247]:

$$n = \frac{1}{0,0025 + \frac{1}{N}}, \quad (5.1)$$

де N – обсяг генеральної сукупності; n – обсяг вибіркової сукупності.

При $N = 30117$ обсяг вибіркової сукупності має становити $n = 394$.

Ураховуючи той факт, що на різних етапах констатувального експерименту в дослідженнях брали участь від 1102 до 1240 осіб, робимо висновок: з імовірністю 95 % можемо стверджувати, що отримані результати не є випадковими. Крім наведених даних, на етапі констатувального етапу експерименту аналізувалися результати вивчення навчально-методичної документації закладів професійної освіти, оцінювання результатів професійно-педагогічної діяльності викладачів, майстрів виробничого навчання (навчально-методичних розробок проведення занять, заходів із правового виховання, наукових проєктів, творчих робіт тощо), анкетування, тестування педагогічних працівників (методика визначення мотивів професійної діяльності за К. Замфір у модифікації А. Реана, тест на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери педагогічного працівника – адаптована методика М. Рокича (додаток Г.2), тест визначення рівня цілеспрямованості особистості за методикою В. Весніна (додаток Г.3), спостереження за життєдіяльністю учасників освітнього процесу за межами закладу освіти, бесіди з педагогічними працівниками закладів професійної освіти тощо.

Наприкінці констатувального етапу експерименту було здійснено диференціацію педагогічних працівників за рівнями розвитку правової культури. Для визначення рівня розвитку досліджуваного інтегративного утворення особистості використано дві методики, а саме:

Експертна. Експерти за результатами вивчення даних анкетування (додатки Н.1; Н.2), тестування, професійної діяльності, життєдіяльності педагогічного працівника поза межами закладу професійної освіти проводять оцінювання рівня розвитку того чи іншого компонента правової культури викладача, майстра виробничого навчання за певними показниками. Показники

оцінюються за десятибальною шкалою. Експертів має бути не менше трьох у кожному з експериментальних закладів.

Дослідниця. Педагогічні працівники здійснюють самооцінювання розвитку компонентів власної правової компетентності за певними показниками, використовуючи, як і в першому випадку, десятибальну шкалу. В інструкції вказується: якщо респондент відмінно володіє вказаними в анкеті правовими знаннями, уміннями чи якостями, то має поставити оцінку «10»; якщо ж у респондента такі знання, правничі вміння чи інші вказані в анкеті здатності ще не сформовані – оцінити це на «1» (додаток Н.3). В інших значеннях використовується діапазон десятибальної шкали.

Зважаючи на цілі констатувального експерименту (обстежити статистично значущу кількість педагогічних працівників та визначити частки респондентів, які демонструють правову культуру високого, достатнього, середнього чи низького рівнів), діагностування рівнів розвитку компонентів правової культури (ціннісно-мотиваційного, інноваційно-когнітивного, поведінково-діяльнісного, емоційно-вольового, особистісно-рефлексивного) здійснювали засобами дослідницької методики. Результати самооцінювання педагогічними працівниками (обсяг вибірки онлайн опитування склав 1147 респондентів) рівнів розвитку компонентів правової культури подано в табл. 5.4.

Таблиця 5.4

Зведена таблиця даних самооцінювання рівнів розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників за відповідними показниками (осіб)

№ за/п	Компоненти	Показники*	Оцінка									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Ціннісно-мотиваційний	1	6	1	11	23	95	74	135	265	197	340
		2	5	6	4	12	56	43	99	213	225	484
2	Інноваційно-когнітивний	3	5	11	11	37	106	83	163	302	226	203
		4	21	18	46	59	146	109	192	235	200	121
3	Поведінково-діяльнісний	5	7	16	16	26	92	103	144	249	234	260
		6	2	2	5	12	39	38	89	211	327	422
4	Емоційно-вольовий	7	3	4	13	14	63	61	161	285	254	289
		8	-	2	11	12	46	51	108	254	315	348
5	Особистісно-рефлексивний	9	2	--	2	9	12	12	62	115	302	643
		10	1	1	1	9	25	33	109	272	366	330

Як свідчать дані табл. 5.4, респонденти оцінювали власні рівні розвитку правової культури за 10 показниками – по два на кожного із п'яти компонентів. Природно, що за умови отримання достовірних і статистично значущих результатів, розподіли оцінок за «парами» таких показників мають зіставлятися між собою. Йдеться про те, що розподіли оцінок за показниками «сформованість потреби в постійному поповненні правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, наказів МОН України щодо освіти та ін.» й «переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами» мають бути таким порядком, щоб їх статистичне зіставлення показало певну подібність за відповідними критеріями статистики.

Розрахунки значення статистичного критерію здійснювалися за допомогою програми «Педагогічна статистика» (автоматично комп'ютерною програмою було обрано статистичний критерій Вілкоксона-Манна-Уїтні). Результати статистичних обчислень подано в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Результати зіставлення показників розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників за критерієм Вілкоксона-Манна-Уїтні

№	Компоненти	Показники*	Емпіричне значення критерію	Критичне значення критерію	Рівень значущості																							
1	Ціннісно-мотиваційний	1	0,264	1,96	$p \leq 0,05$																							
		2				2	Інноваційно-когнітивний	3	0,378	1,96	$p \leq 0,05$	4	3	Поведінково-діяльнісний	5	0,755	1,96	$p \leq 0,05$	6	4	Емоційно-вольовий	7	0,340	1,96	$p \leq 0,05$	8	5	Особистісно-рефлексивний
2	Інноваційно-когнітивний	3	0,378	1,96	$p \leq 0,05$																							
		4				3	Поведінково-діяльнісний	5	0,755	1,96	$p \leq 0,05$	6	4	Емоційно-вольовий	7	0,340	1,96	$p \leq 0,05$	8	5	Особистісно-рефлексивний	9	0,113	1,96	$p \leq 0,05$	10		
3	Поведінково-діяльнісний	5	0,755	1,96	$p \leq 0,05$																							
		6				4	Емоційно-вольовий	7	0,340	1,96	$p \leq 0,05$	8	5	Особистісно-рефлексивний	9	0,113	1,96	$p \leq 0,05$	10									
4	Емоційно-вольовий	7	0,340	1,96	$p \leq 0,05$																							
		8				5	Особистісно-рефлексивний	9	0,113	1,96	$p \leq 0,05$	10																
5	Особистісно-рефлексивний	9	0,113	1,96	$p \leq 0,05$																							
		10																										

Як свідчать дані таблиці 5.5, розподіли самооцінювання опитаних 1147 педагогічних працівників зіставляються між собою: емпіричне значення критерію

Віллоксона-Манна-Уїтні (0,264; 0,378; 0,755; 0,340; 0,113) менше за критичне значення (1,96). Отже, з ймовірністю 95 % можемо стверджувати, що отримані результати самооцінювання педагогічними працівниками рівнів розвитку компонентів правової культури не є випадковими.

Користуючись даними таблиці «Характеристика рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти», поданої у п. 3. 4, всіх респондентів, які оцінювали себе за пропонованими показниками розвитку правової культури, можемо розподілити у такому порядку (табл. 5.6). Дані табл. 5.6 переконують, що за результатами самооцінювання педагогічними працівниками власних складників правової культури отримано вкрай важливі й актуальні для нашого дослідження результати. Зокрема, в середньому лише 3,9 % респондентів (48 осіб) демонструють низький рівень розвитку досліджуваного інтегративного утворення. Частка респондентів із середнім, достатнім та високим рівнями становить 22,2 % (254 особи), 44,0 % (503 особи), 29,9 % (342 особи) відповідно. Однак указані середні значення дещо нівелюють дані за певними компонентами.

Таблиця 5.6

Розподіл педагогічних працівників за рівнями розвитку компонентів правової культури на основі даних дослідницької методики (%)

№	Компоненти	Рівні			
		Низький	Середній	Достатній	Високий
1	Ціннісно-мотиваційний	3,0	21,8	39,3	35,9
2	Інноваційно-когнітивний	9,1	34,8	42,0	14,1
3	Поведінково-діяльнісний	3,7	22,0	44,6	29,7
4	Емоційно-вольовий	2,6	21,3	48,4	27,7
5	Особистісно-рефлексивний	1,1	11,1	45,4	42,4

Водночас опитані педагогічні працівники впевнені, що вони ґрунтовно володіють професійно-правовими якостями (відповідальність, порядність, чесність, організованість, самокритичність), здатні правомірно оцінювати результати професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки інших: визначено, що частка

педагогічних працівників із високим і достатнім рівнями розвитку особистісно-рефлексивного компонента становить 42,4 % і 45,4 %, відповідно.

Результати визначення рівня розвитку емоційно-вольового компонента правової культури досліджуваних педагогічних працівників також показують певні відмінності від середніх значень. Наприклад, частка респондентів із низьким рівнем емоційно-вольових характеристик – лише 2,6 %, тоді як із достатнім і високим рівнями – 48,4 % і 27,7 % відповідно.

Як свідчать дані табл. 5.6, лише 14,1 % респондентів (162 особи) вказали, що вони на «відмінно» володіють знаннями трудового, освітнього, адміністративного та ін. права, поняттєво-категоріальним апаратом теорії права (таких педагогічних працівників, наприклад, за показниками ціннісно-мотиваційного компонента, 35,9 % – 412 осіб). При цьому 9,1 % респондентів (104 особи) переконані, що їх знання основних положень Конституції України, основ різних галузей права, міжнародних правових документів, механізмів правового регулювання суспільного життя та ін. критично низькі. Мова йде про те, що порівняно з ціннісно-мотиваційним, емоційно-вольовим чи особистісно-рефлексивним компонентами інноваційно-когнітивний компонент правової культури опитаних 1147 педагогічних працівників значно «відстає» у розвитку.

Підтвердження ефективності запропонованої системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти потребує порівняльного аналізу результатів констатувального та формувального етапів експерименту.

5.2. Аналіз результатів формувального експерименту

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 відповідно до науково обґрунтованих концептуальних засад,

теоретичних і методичних основ, що відображають провідні методологічні підходи, принципи, педагогічні умови, інноваційні технології, засоби діагностування рівнів розвитку означеного феномену.

Відповідно до програми проведення послідовного формувального експерименту визначено такі завдання експериментальної роботи: сформувати 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» [Ошибка! Источник ссылки не найден.] (95 %); засобами методики експертного оцінювання визначити реальні рівні розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників досліджуваних закладів професійної освіти та порівняти отриману диференціацію з даними констатувального етапу дослідження; 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, законослухняності, 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.

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 проектування цілей як системи, в якій ієрархічно підпорядковані загальній меті стратегічні цілі (цілі-орієнтири), тактичні цілі, оперативні цілі визначаються й актуалізуються з огляду на етапи 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 в процесі підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування; методичні підходи до 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 технологій (тренінгові, кейс-технології, інформаційно-комунікаційні технології, портфоліо, веб-квести).

Формувальний експеримент здійснювався впродовж 2018–2020 рр. У ньому взяли участь 445 педагогічних працівників закладів професійної освіти: ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» (62 особи); ДНЗ «Дніпрорудненський професійний ліцей» (40 осіб); ДНЗ «Уманський професійний аграрний ліцей» (40 осіб); ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти» (80 осіб); Навчально-науковий центр професійно-технічної освіти НАПН України (65 осіб); Державний навчальний заклад «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг» (98 осіб); ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» (60 осіб).

Оскільки послідовний формувальний експеримент передбачає вивчення одного і того самого 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-мотиваційним, інноваційно-когнітивним, поведінково-діяльним, емоційно-вольовим, особистісно-рефлексивним). До експертизи в кожному з досліджуваних закладів професійної освіти було залучено педагогічних працівників – 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 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 результатів самооцінювання респондентів оцінювали рівень розвитку того чи іншого компонента правової культури респондента за певними показниками (додаток Н.1).

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 формуального етапу експерименту знову було проведено визначення досліджуваних параметрів засобами експертного оцінювання. Такі дані, отримані на початку і наприкінці формуального етапу експерименту, дають змогу порівняти досліджувані рівні розвитку феномену та зробити висновок про ефективність упровадженої системи розвитку правової культури (табл. 5.7).

Таблиця 5.7

**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, %
Ціннісно-мотиваційний				
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
Інноваційно-когнітивний				
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
Поведінково-діяльнісний				
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
Емоційно-вольовий				
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
Особистісно-рефлексивний				
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

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).

За результатами виконання тесту респондент максимально міг набрати 50 балів. Потім засобами експертного оцінювання 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).

Для виконання розрахунків складаємо (табл. 5.8) і визначаємо такі сумарні величини: $\sum x_i$, $\sum y_i$, $\sum x_i^2$, $\sum y_i^2$, $\sum x_i y_i$.

За даними табл. 5.8, $n = 62$; $\sum X_i = 805$; $\sum Y_i = 2250$; $\sum X_i^2 = 11420$; $\sum Y_i^2 = 83152$; $\sum X_i Y_i = 30226$. Отримані суми підставляємо у формулу обчислення коефіцієнта кореляції Пірсона [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]:

$$\varphi = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}} \quad (5.2)$$

$$\varphi = \frac{62 \cdot 30226 - 805 \cdot 2250}{\sqrt{[62 \cdot 11420 - 805^2] \cdot [62 \cdot 83152 - 2250^2]}} = 0,87 \quad (5.3)$$

Коефіцієнт кореляції Пірсона є показником лінійної залежності між двома змінними і набуває значень від -1 до $+1$ включно. Коефіцієнт кореляції є низьким, якщо його значення не перевищує $0,5$; середнім – $0,5-0,7$; високим – $0,7-0,9$; дуже високим – $0,9-1$ [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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.

Таблиця 5.8

Зведена таблиця даних розрахунку коефіцієнта кореляції Пірсона

№ респондента	Експертна оцінка інноваційно-когнітивного компонента	Результати виконання тесту	X_i^2	Y_i^2	$X_i Y_i$
1	2	3	4	5	6
1	16	45	256	2025	720
2	19	43	361	1849	817
3	11	32	121	1024	352
4	8	31	64	961	248
5	20	49	400	2401	980
6	10	31	100	961	310
7	17	40	289	1600	680
8	13	38	169	1444	464
9	6	28	36	784	168
10	7	28	49	784	196
11	14	36	196	1296	504
12	9	33	81	1089	297
13	19	43	361	1849	817
14	8	32	64	1024	256
15	14	37	196	1369	518
16	12	33	124	1089	396
17	16	38	256	1444	608
18	7	31	49	961	217
19	10	32	100	1024	320
20	18	42	324	1764	756
21	17	46	289	2116	782
22	15	37	225	1369	555
23	14	38	196	1444	532
24	19	45	361	2025	855
25	12	34	144	1156	408
26	9	33	81	1089	297
27	6	31	36	961	186
28	14	36	196	1296	504
29	18	41	324	1681	738
30	16	38	256	1444	608
31	11	35	121	1225	385
32	9	29	81	841	261
33	12	33	124	1089	396
34	12	33	124	1089	396
35	19	44	361	1936	836
36	14	37	196	1369	518
37	9	36	81	1296	324
38	6	29	36	841	174
39	11	33	121	1089	363
40	10	34	100	1156	340
41	19	39	361	1521	741

Продовж. табл. 5.8

1	2	3	4	5	6
42	9	38	81	1444	342
43	15	34	225	1156	510
44	11	37	121	1369	407
45	18	37	324	1369	666
46	10	34	100	1156	340
47	13	33	169	1089	429
48	17	36	289	1296	612
49	9	35	81	1225	315
50	10	38	100	1444	380
51	14	36	196	1296	504
52	16	40	256	1600	640
53	15	38	225	1444	570
54	7	29	49	841	203
55	18	41	324	1681	738
56	9	35	81	1225	315
57	19	43	361	1849	817
58	15	34	225	1156	510
59	10	38	100	1444	380
60	9	30	81	900	270
61	20	48	400	2304	960
62	15	33	225	1089	495
n = 62	$\sum X_i = 805$	$\sum Y_i = 2250$	$\sum X_i^2 = 11420$	$\sum Y_i^2 = 83152$	$\sum X_i Y_i = 30226$

Отже, на початку формувального експерименту всі респонденти (445 осіб) були розподілені за рівнями розвитку правової культури (табл. 5.7). 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. Зокрема, частка респондентів із високим і достатнім рівнями розвитку вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та в професійно-педагогічній діяльності, здатностей дотримуватися правових норм, захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх вихованців становить 44,5 %; натомість найменшою є частка педагогічних працівників, які демонструють низькі рівні розвитку поведінково-діяльнісного компонента – лише 7 % (порівняно 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 смыслом 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 діяльності (культура виробництва, культура праці, культура мови, правова, моральна, естетична культура, культура побуту тощо) **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Учені переконують **[Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.; Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, і ми із цим погоджуємося, що правові знання є стрижнем, що пов'язує всі ланки механізму формування та розвитку правової культури особистості. Вважаємо за доцільне навести етапи цього процесу, які розглядає Г. Яворська **[Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 83]**: накопичення правових знань, правової інформації; перетворення накопиченої інформації на правові переконання, навички правомірної поведінки; готовність діяти, керуючись цими правовими переконаннями, тобто чинити правомірно, відповідно до закону.

Варто зазначити, що порівняно з іншими компонентами правової культури частка респондентів із низьким рівнем розвитку інноваційно-когнітивного компонента найбільша – 20,9 %: 93 педагогічні працівники 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 в професійно-педагогічній діяльності, сім'ї, побуті, громадському житті. Порівняльний

аналіз даних (табл. 5.7) 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 табл. 5.7, 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 повного практичного розв'язання. Йдеться про те, що емоційно-вольовий компонент є одним з 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 було повторно визначено рівні розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників. Результати діагностування респондентів досліджуваних груп після експерименту ми порівнювали, а також провели

порівняння з відповідними даними на початку експерименту з метою оцінювання результативності розвитку складників правової культури педагогічних працівників та їхньої правової культури в цілому.

Аналіз даних (табл. 5.7) свідчить про позитивні зрушення в рівнях розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників (високий, достатній, середній, низький) за визначеними критеріями в процесі формуального експерименту. Зокрема, порівняльний аналіз результатів розвитку правової культури педагогічних працівників за ціннісно-мотиваційним критерієм засвідчив, що наприкінці експерименту відбулися суттєві позитивні зрушення в рівнях розвитку означеного складника (рис. 5.12).

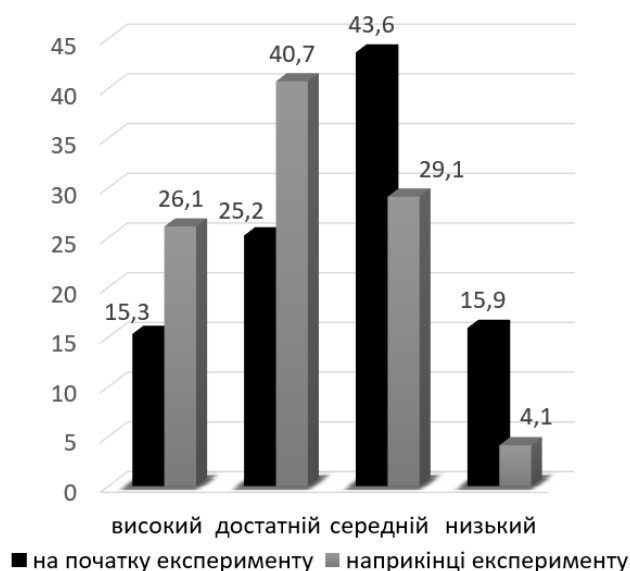


Рис. 5.12. Діаграма рівнів розвитку ціннісно-мотиваційного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формуального експерименту (%)

Порівняно з результатами, що їх демонстрували респонденти досліджуваних груп на початку і наприкінці експерименту, частка респондентів із високим рівнем розвитку правових цінностей та мотивів професійно-педагогічної діяльності вища на 10,8 %; з достатнім – вища на 15,5 %; із середнім – нижча на 14,5 %; з низьким – нижча на 11,8 %.

Цей результат був для нас у край 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. 5.13).

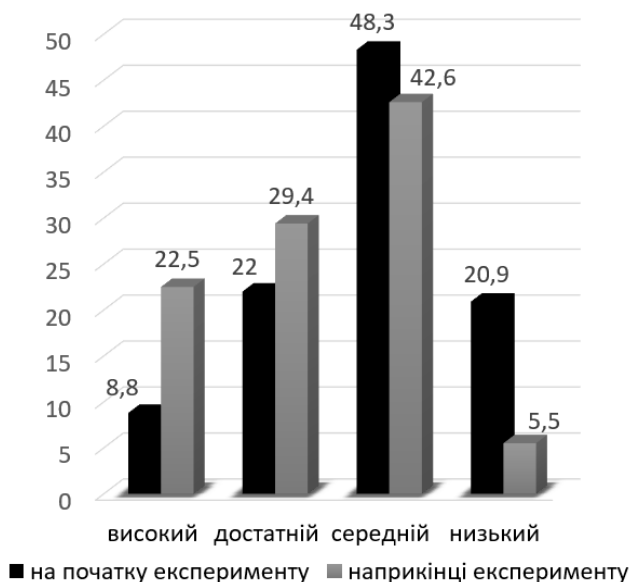


Рис. 5.13. Діаграма рівнів розвитку інноваційно-когнітивного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

Зауважимо, що порівняно з іншими компонентами тут рівневі зрушення найбільші: якщо на початку експерименту низький рівень правових знань виявлено в 93 осіб, то наприкінці – лише в 24 осіб; водночас наприкінці формувального експерименту кількість респондентів із високим рівнем розвитку інноваційно-когнітивного компонента зростає 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 із високим рівнем розвитку поведінково-діяльнісного компонента правової культури, то наприкінці – 101 особа

(рис. 5.14). Натомість низький рівень на початку експерименту демонстрував 31 респондент (7,0 %), наприкінці – 24 особи (5,5 %).

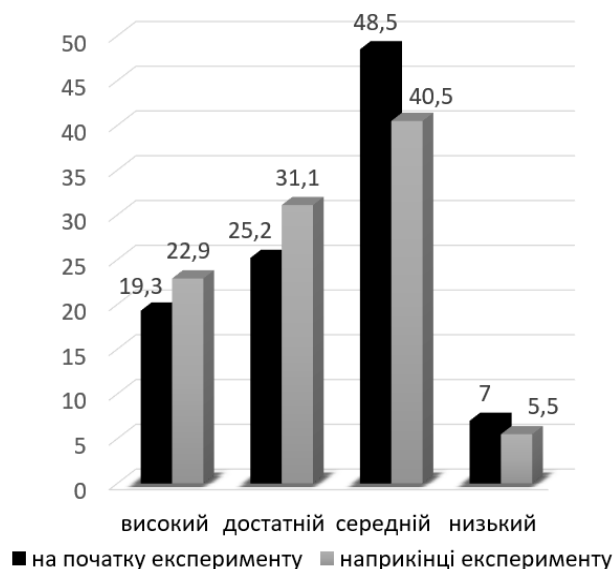


Рис. 5.14. Діаграма рівнів розвитку поведінково-діяльнісного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

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. 5.15) видно, що на всіх рівнях відбулися позитивні зміни: частка респондентів із високим та достатнім рівнями збільшилася на 5,1 % і 7,7 % відповідно; натомість зменшилася частка педагогічних працівників із 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. 5.16): наприкінці експерименту частка педагогічних працівників із низьким рівнем розвитку цього складника правової культури зменшилася на 1,9 %. Прикметно, що менш виразно (порівняно з іншими компонентами) збільшилася частка респондентів з високим і достатнім рівнями розвитку особистісно-рефлексивного компонента: лише на 4,4 % і 8,3 % відповідно.

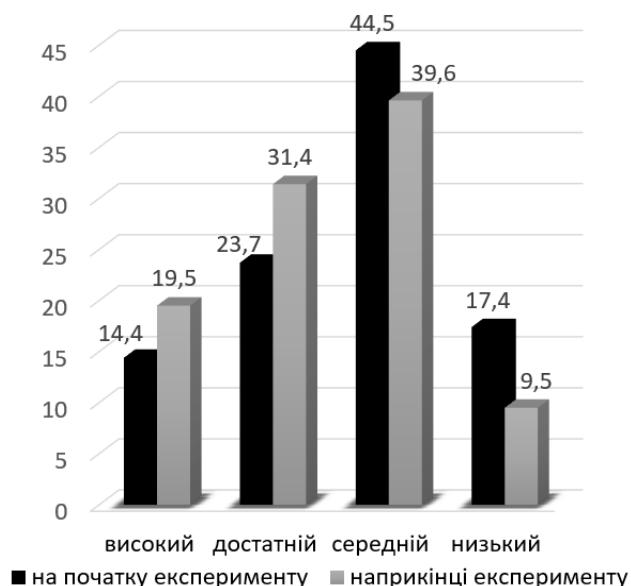


Рис. 5.15. Діаграма рівнів розвитку емоційно-вольового компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

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 формувального експерименту.

Гіпотези формулювались таким порядком: емпіричні розподіли респондентів досліджуваних груп за рівнями розвитку компонентів правової культури на початку і наприкінці формувального експерименту не відрізняються між собою (H_0); емпіричні розподіли респондентів досліджуваних груп за рівнями розвитку компонентів правової культури на початку і наприкінці формувального експерименту відрізняються (H_1).

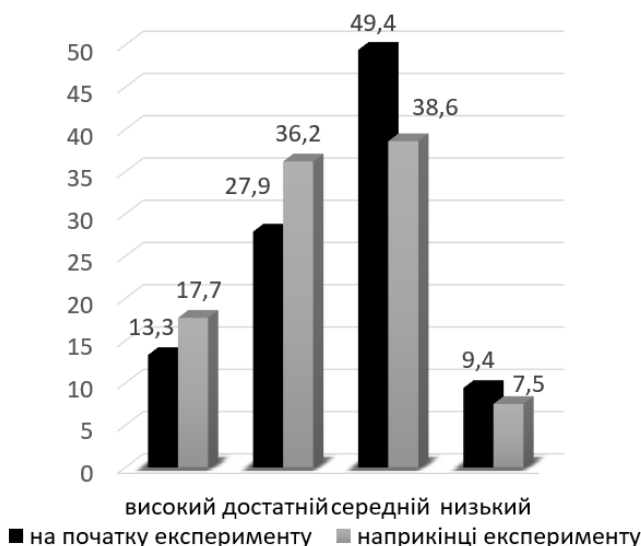


Рис. 5.16. Діаграма рівнів розвитку особистісно-рефлексивного компонента правової культури педагогічних працівників досліджуваних груп на початку і наприкінці формувального експерименту (%)

Порівняння розподілів респондентів досліджуваних груп проводилося засобами комп'ютерної програми «Педагогічна статистика» [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. З урахуванням умов розрахунків (шкала вимірювання, кількість респондентів тощо) автоматично програмою було обрано статистичний критерій Пірсона χ^2 . Зведену матрицю зіставлення характеристик розподілів досліджуваних груп за рівнями розвитку компонентів правової культури на початку і наприкінці формувального експерименту подано в табл. 5.9.

Про достовірність відмінностей (чи зіставлення) характеристик розподілів груп респондентів на початку і наприкінці формувального експерименту свідчить інформація на перетині стовпчика і рядка матриці.

Нагадаємо, що якщо критичне значення критерію Пірсона $\chi^2_{кр}$ більше за емпіричне $\chi^2_{емп}$, то розподіли зіставляються між собою (збігаються); натомість, якщо критичне значення критерію $\chi^2_{кр}$ менше за емпіричне $\chi^2_{емп}$, то згідно зі статистичними правилами прийняття рішення маємо достатні підстави для відхилення гіпотези H_0 . При цьому слід прийняти альтернативну гіпотезу H_1 : емпіричні розподіли респондентів порівнюваних груп за рівнем розвитку певного компонента правової культури відрізняються.

Таблиця 5.9

Зведена матриця зіставлення характеристик розподілів досліджуваних груп педагогічних працівників за статистичним критерієм Пірсона (χ^2)

Досліджувані групи	Експериментальні групи до експерименту	Експериментальні групи наприкінці експерименту
<i>Мотиваційно-ціннісний компонент правової культури</i>		
Експериментальні групи до 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 до 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 до 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 до 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 до 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%	–

Зауважимо, що в комірці матриці на перетині рядка і стовпчика вказано емпіричне значення критерію Пірсона $\chi^2_{\text{емп}}$, критичне значення критерію $\chi^2_{\text{кр}}$, ймовірність отриманих значень. Аналіз отриманих даних свідчить про відмінності в характеристиках розподілів досліджуваних груп за всіма компонентами розвитку правової культури

педагогічних працівників на початку і наприкінці формувального 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. 5.9 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 інноваційних правових знань усіма учасниками освітнього процесу закладу професійної освіти.

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 їхніх вихованців – здобувачів професійної освіти. У матриці спостерігаємо значну різницю між емпіричним і критичним значенням критерію Пірсона χ^2 для ціннісно-мотиваційного компонента правової культури педагогічних працівників: $\chi^2_{емп} = 72,561$ при $\chi^2_{кр} = 7,815$.

Отже, 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 в 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 $\chi^2_{кр} = 7,815$).

Незважаючи на те, що 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 варто поглибити дослідження з розвитку особистісно-правових якостей учасників освітнього

процесу, їхніх умінь дотримуватися норм права (освітнього, екологічного, трудового, інтелектуальної власності), захищати свої законні права та інтереси.

Якісний аналіз результатів формувального експерименту також засвідчив суттєві зрушення у створенні та функціонуванні освітнього середовища експериментальних закладів професійної освіти з урахуванням правового складника. 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 закладів професійної освіти демонстрували підвищений інтерес до законів України «Про освіту» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 р. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 сформулювати 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. Перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти буде висвітлено в наступному підрозділі.

5.3. Прогностичні напрями перспектив 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.

Визначаючи їх, ми ґрунтувалися на положеннях Закону України «Про освіту», зокрема статті 59 «Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників», в якій ідеться 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 (інституційній, дуальній, на робочому місці (на виробництві) тощо). Заклади професійної освіти сприяють професійному розвитку та підвищенню кваліфікації педагогічних працівників **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

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 р., а саме: удосконалення 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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 р. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Не менш важливе значення мають вихідні положення принципів права, згідно з якими у змісті розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти мають відобразитися головні властивості та особливості права як регулятора міри свободи і справедливості в суспільних відносинах, а саме: правосвідомість, верховенство закону, точне і неухильне дотримання Конституції України, законів і підзаконних актів, відповідність норм і правовідносин, юридичних прав і обов'язків тощо, справедливість, гуманність і демократичність законодавства та правосуддя, відповідність скоєного правопорушення юридичній відповідальності, презумпція невинуватості, юридична відповідальність тільки за доведену провину, виключення видів покарання, що принижують людську гідність чи спричиняють фізичні страждання, тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден., 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 й професійної культури; безперервності; динамічності; проєктування індивідуального розвитку; наступності й послідовності розвитку; співтворчості; професійно-педагогічної самоосвіти і саморозвитку; розвитку інноваційних процесів у професійно-педагогічній діяльності тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

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) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 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: чинне 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 за той, що встановлений навчальним планом для випускників професійно-технічних навчальних закладів, а також систематично підвищувати кваліфікацію **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Перехід до компетентнісної парадигми 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); організацію 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Відповідно до означеної методики у 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. 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 в певній галузі виробництва; застосування інноваційних педагогічних технологій; здійснення виховної роботи, формування в майбутніх кваліфікованих робітників світогляду щодо сталого розвитку суспільства, природи, духовної та професійної культури, етики, політики тощо **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Означені компетентності передбачають наявність у майстрів виробничого навчання правових знань і вмінь дотримання в 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 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**, «Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту» від 03.06.1999 № 956 **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**; розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за

дуальною формою здобуття освіти» від 19.09.2018 № 660-р [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 р.» від 12.06.2019 №419-р [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]; накази Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» від 30.05.2006 № 419 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], «Про затвердження типового положення про атестацію педагогічних працівників» від 06.10.2010 №930 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти» від 16.07.2018 №77 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**] 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 щодо виконання окреслених завдань убачаємо в ініціюванні 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 в 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.

Із метою забезпечення якості освітнього процесу в закладах професійної освіти важливе значення має створення умов для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Насамперед ідеться 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 під час підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів, участі в масових заходах професійно-правового спрямування.

Зазначимо, що відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** 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 компетентностей; опанування новітніх виробничих технологій, 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 не зазначено в контексті напрямів розвитку розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

У вирішенні означеної проблеми стратегічним завданням вважаємо підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти з урахуванням принципів, викладених у «Педагогічній Конституції Європи», а саме: людиноцентризму, доступності, науковості, системності, індивідуального підходу, практики, творчості, академічної автономії, креативності та інноваційного розвитку **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**. 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, умінь 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 стратегію дій педагогічних працівників закладів професійної освіти щодо вирішення означеної проблеми вбачаємо в оволодінні ними в 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 напруження 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) участь у професійних дискусіях, круглих столах, юридичних лекторіях; в) долучення до створення 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 автором та науковцями Інституту професійно-технічної освіти НАПН України змістових модулів – інваріантного складника навчального плану підвищення кваліфікації педагогів закладів професійної освіти: «Правове виховання», «Проблеми та суть превентивного виховання», «Робота з підлітками з девіантною поведінкою», «Попередження проявів булінгу», «Захист інформації та інтелектуальна власність».

Реалізація запропонованих модулів підвищить рівень усвідомлення 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 4].

Розвиток правової культури педагогічних працівників у системі методичної роботи закладів професійної освіти відбувається насамперед у колективних формах із 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.

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, 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-технологію тощо.

Перспективним завданням закладів професійної освіти в аспекті розвитку правової культури педагогічних працівників є застосування таких форм методичної роботи, як: проблемні семінари та їх різновиди (семінар-дискусія, семінар «мозкова атака»), круглі столи (додаток II), 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 в 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-самоосвіти) 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; уживання заходів щодо збереження фізичного та психологічного здоров'я, профілактики професійного вигорання тощо [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 ідеться про впровадження авторської програми спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти» (додаток Д), 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.

Опанування означеного авторського спецкурсу сприятиме вдосконаленню знань конституційного права як основного нормативного акта 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 авторського спецкурсу автором підготовлено методичні рекомендації «Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. 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 відіграє 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 авторського 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 розділу 5

1. Метою експериментальних досліджень була перевірка результативності системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та підтвердження достовірності обґрунтованих концептуальних положень (напрямів, принципів, педагогічних умов, методів, форм, технологій) розвитку досліджуваної інтегративної властивості особистості педагога. У процесі експериментальної роботи вивчалось, як забезпечується розвиток правових знань, правосвідомості педагогічних працівників, їхніх здатностей захищати свої законні права та права вихованців, які форми розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання пропонують науково (навчально-методичні) центри професійно-технічної освіти, яку роль у цьому процесі відіграє правова самоосвіта педагогів. Крім цього, важливо було знати самооцінку педагогічними працівниками складників власної правової культури – правосвідомості, правових знань і вмінь, потреб і мотивів опанування інноваційної правової інформації тощо. Програмою експериментальних досліджень передбачено проведення констатувального та формувального експериментів, а також прогнозування перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти та розроблення відповідних методичних рекомендацій.

Виявлено що наявна технологія розвитку правової культури педагогічних працівників недостатньо забезпечує систематичне оволодіння ними інноваційними правовими знаннями, використання можливостей заходів правового спрямування в закладах професійної освіти для організації правової самоосвіти. Аналіз результатів опитування свідчить, що лише 38,8 % педагогічних працівників володіють сучасними знаннями основ освітнього, цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права. Третина респондентів (34,4 %) лише цікавиться документами, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу, іноді виявляють незначний інтерес до сучасних норм освітнього, цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права 17,3 % респондентів. Зазначимо, що 9,1 % від загальної кількості опитаних (1225 осіб) дуже

рідко ознайомлюються із законами, не вивчають юридичну літературу з різних джерел, у тому числі електронних ресурсів.

Упродовж констатувального етапу експерименту визначено реальні рівні розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. З'ясовано, що в середньому лише 3,9 % респондентів (48 осіб) демонструють низький рівень розвитку досліджуваного інтегративного утворення. Частка респондентів із середнім, достатнім та високим рівнями становить, відповідно, 22,2 %, 44,0 % і 29,9 %. Отже, результати констатувального експерименту свідчать про відсутність системного розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти.

2. 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 феномену засобами педагогічної статистики.

3. Результати теоретичного і експериментального дослідження дають змогу прогностично обґрунтувати перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти, а саме створення сучасного освітнього середовища, в якому педагоги матимуть можливість системно оволодівати знаннями

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано розв'язання наукової проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. Отримані результати засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань, підтвердили гіпотезу і дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Результати теоретичного аналізу дослідження свідчать, що в українській і зарубіжній науковій літературі істотну увагу приділено вивченню питань, пов'язаних із поняттям «правова культура». 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 поняття *«правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти»* як *інтегративне утворення особистості, що характеризується ціннісним ставленням до права, розвиненою правосвідомістю та правоосвіченістю, потребою 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 в учнівській молоді.*

Встановлено, що правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти є складним утворенням, структуру якого становлять такі компоненти: *ціннісно-мотиваційний* (ціннісні орієнтації на дотримання норм права, потреби і мотиви правомірної (законослухняної) поведінки); *інноваційно-когнітивний* (система сучасних професійно-правових знань); *поведінково-діяльнісний* (демонстрування правомірної (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). До рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти віднесено: низький, середній, достатній, високий.

Професійно-правовий розвиток педагогів закладів професійної освіти в країнах Європейського Союзу характеризується створенням професійних профілів для викладачів; здобуттям ними кваліфікацій у сфері професійної діяльності; забезпеченням умов для стажування молодих викладачів під керівництвом досвідчених педагогів; створенням електронного середовища для професійно-правового розвитку викладачів та обміну досвідом; визнанням результатів неформального навчання; мотивуванням викладачів і тренерів до безперервного професійно-правового розвитку шляхом преміювання та підвищення заробітної плати.

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 освітні правовідносини й вступати в них, виконувати функцію нормотворення щодо складання нормативних документів у сфері освіти (освітніх і професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, освітніх програм із 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 компетентісно орієнтованої професійної освіти. Основними концептуальними напрямками розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти визначено: систему підвищення кваліфікації педагогічних

працівників; систему методичної роботи закладів професійної освіти; систему методичної роботи наукових (навчально-методичних) центрів професійно-технічної освіти; процес підготовки та проведення навчальних занять і виховних заходів; правову самоосвіту педагогічних працівників (зокрема, Інтернет-самоосвіту); участь педагогічних працівників у масових заходах професійно-правового спрямування.

3. 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 (уможливорює позитивну мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення правових знань і вмінь педагогів, підвищення рівня професійно-правової адаптації учнівської молоді), середовищного (сприяє створенню освітнього середовища в закладів професійної освіти з урахуванням правового складника), андрагогічного (уможливорює 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 (уможливорює наповнення правовим складником змісту розвитку правової культури), технологічного (дає змогу створити індивідуальну технологію свого подальшого професійно-правового саморозвитку).

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.

4. З'ясовано, що загальнонауковими засадами розроблення системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти є положення системного підходу, що дає змогу проектувати, моделювати, технологічно забезпечувати досліджуваний процес як цілісну багатокомпонентну структуру взаємопов'язаних складників. 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 закладів професійної освіти; зміст розвитку правової культури (основи освітнього, адміністративного, цивільного, трудового та ін. права, правові потреби і мотиви, правосвідомість педагогічних працівників, їхній правовий світогляд, 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).

5. 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 авторського спецкурсу «Правова культура педагога закладу професійної освіти», впровадження інноваційних 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.

Обґрунтовано та розроблено модель, що відображає логіку системного розвитку досліджуваного феномену 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 системи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти визначено чотири взаємопов'язані блоки: методологічно-цільовий, суб'єктний, змістово-технологічний, діагностувально-результативний та педагогічні умови. Модель як ідеальне уявлення про освітнє середовище закладів професійної освіти має прогностично-практичний характер і є «дорожньою картою», алгоритмом досягнення позитивних зрушень у рівнях розвитку правової культури педагогічних працівників.

6. Обґрунтовано цілі розвитку правової культури педагогічних працівників, які конкретизовано засобами «дерева цілей» як цілісну ієрархічну структуру. Зокрема, загальна мета 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 сфер 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 вдосконалення й поглиблення правових знань, правової обізнаності педагогічних працівників із 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 методика поетапного проектування змісту розвитку в них правової культури у 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 із 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 щодо організації освітнього процесу, техніки безпеки, охорони праці, виробничої санітарії тощо); *інтелектуально-правової* (виявляється в обізнаності педагогічних працівників із питань охорони та захисту інтелектуальної власності); *ціннісно-нормативної* (зумовлює наявність у педагогічних працівників правових цінностей, що відповідають досягнутому суспільством рівню 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.).

7. З'ясовано, що для ефективного розвитку правової культури педагогічних працівників доцільно застосовувати систему методів навчання, за якої пояснювально-ілюстративні, інформаційно-рецептивні способи опанування правових знань логічно-послідовно замінюються проблемно-розвивальними

методиками, забезпечуючи зрушення в рівнях правової освіченості, правової свідомості викладачів, майстрів виробничого навчання. При цьому узвичаєні форми організації правового навчання мають поєднуватися з інноваційними (тренінгові заняття, презентації результатів проектування, 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 тренінгова, кейс-технологія, технологія проєктного навчання, портфоліо, інформаційно-комунікаційні технології (веб-квести, технологія майндмепінгу, LearningApps тощо). 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.

8. Експериментальна перевірка результативності запропонованої системи та розробленого науково-методичного забезпечення розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти засвідчила, що відбулися суттєві позитивні зміни в рівнях розвитку означеного феномену. Зокрема, наприкінці експерименту суттєво збільшилася частка педагогічних працівників із 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 прагне 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 із високим рівнем розвитку поведінково-діяльнісного компонента правової культури, то наприкінці – 22,9 %. Зрушення відбулися і в рівнях розвитку емоційно-вольового компонента: частка респондентів із високим та достатнім рівнями збільшилася – на 5,1 % і 7,7 % відповідно; натомість зменшилася частка педагогічних працівників із 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 із низьким рівнем розвитку цього складника правової культури зменшилася на 1,9 %.

9. Визначено перспективи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: на загальнодержавному рівні (ініціювання розроблення професійних стандартів для посад педагогічних працівників закладів професійної освіти з урахуванням правового складника їхньої професійно-педагогічної діяльності); на інституційному (запровадження в систему підвищення кваліфікації розроблених автором та 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», «Захист інформації та інтелектуальна власність»); на рівні закладів професійної освіти (розвиток здатності створювати безпечне освітнє середовище, комфортні та безпечні умови навчання і праці); на рівні педагогічних працівників (правова самоосвіта з оволодіння сучасними юридичними знаннями в межах професійно-педагогічної діяльності).

10. За результатами проведеного дослідження підготовлено методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти. У них розкрито суть та структуру досліджуваного особистісного утворення, схарактеризовано методики та технології розвитку правової культури викладачів, майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації, подано авторський спецкурс «Правова культура педагога закладу професійної освіти», тести, ситуативні задачі. Розроблено

методику захисту авторського права і суміжних прав педагогічних працівників закладів професійної освіти на навчально-методичну продукцію, викладену в інтернеті.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної в ньому 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 освітнього середовища тощо.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати аналізу контенту сайтів навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти щодо наявності інформації для педагогічних працівників з нормативно-правового забезпечення

№	Навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет)	Web-адреса	Сторінка нормативно-правового забезпечення	Підсторінки (посилання на документи)
1	2	3	4	5
1.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Вінницькій області	nmc-pto.vn.ua	Нормативно-правові документи	Концепція Річний план Моніторинг робочих методів
2.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Волинській області	nmc-pto.volyn.ua	Офіційні матеріали	Накази, листи МОН України Накази, листи управління освіти, науки, та молоді ОДА Накази, листи, рішення НМЦ ПТО
3.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області	nmc-pto.dp.ua	Нормативно-правове забезпечення	Перелік головних нормативно-правових документів у сфері П(ПТ)О Документи ДОіН Документи НМЦ П(ПТ)О
4.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Донецькій області	nmc-don.org.ua	Інформація	Розпорядчі документи Нормативно-правова база Корисні посилання
5.	Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у Житомирській області	nmk-pto.inf.ua	Керівникам ЗП(ПТ)О	Лист МОН України від 13.10.2017 №1/9-554 «Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про освіту»
6.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Закарпатській області	zpto.ues.net.ua	Документи	Закони України, розпорядження Кабінету Міністрів України Накази та листи МОН України Накази та листи ДОН Закарпатської ОДА Накази та листи НМЦ ПТО
7.	Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Запорізькій області	nmc-pto.zp.ua	<i>Сторінка відсутня</i>	<i>Відсутні</i>

1	2	3	4	5
8.	Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти в Івано-Франківській області	ifnmkpto.at.ua	Законодавство	Загальні положення Закон України Укази Президента України Постанови КМУ Положення Накази МОН України Листи МОН України Програми ДСПТО
9.	Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у Київській області	oblpto.in.ua	Офіційні матеріали	Документи Президента, КМУ, ВР Документи міністерств Документи ДОН, КОДА, КОР Документи НМК ПТО
10.	Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у Кіровоградській області	nmk-ptο.kr.ua	Законодавство	Загальні положення Закони України Укази Президента України Постанови Кабінету Міністрів України Положення Накази МОН України Листи МОН України Програми ДСПТО
11.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Луганській області	www.nmc-ptο.lg.ua	Інформаційні веб-ресурси, комп'ютеризація ЗП(ПТ)О	Офіційні установи Навчально (науково)-методичні центри (кабінети) професійно-технічної освіти ЗП(ПТ)О Луганської області
12.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Львівській області	ptonmc.lviv.ua	Нормативне забезпечення	Фільтр нормативного забезпечення
13.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Миколаївській області	metodcenter.at.ua	Нормативно-правова база та інша корисна інформація	Постанови Розпорядження Накази Листи Інше
14.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти в Одеській області	www.nmc.od.ua	<i>Сторінка відсутня</i>	<i>Відсутні</i>
15.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти в Полтавській області	nmc-poltava.at.ua	Про НМЦ ПТО	Нормативно-правова база

1	2	3	4	5
16.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Рівненській області	wp.nmc-pto.rv.ua	Нормативно-правове забезпечення	Матеріали МОН, КМУ, РОДА, Закони України Матеріали НМЦ ПТО
17.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Сумській області	nmcpto.sumy.ua	Нормативна база	Нормативно-правові документи у сфері ПТО Накази МОНу Накази Департаменту освіти і науки Накази НМЦ ПТО Інші нормативні документи
18.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Тернопільській області	www.nmcpto.te.ua	Нормативно-правове забезпечення	Закони України Укази Президента України Постанови Кабінету Міністрів України Накази та листи Міністерства освіти і науки України Положення Регіональні листи та накази
19.	Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області	nmc.ptu.org.ua	Нормативно-правова база	Перелік документів нормативно-правового змісту
20.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Херсонській області	methodcenter.kh.ua	Нормативні документи	Накази та листи Міністерства освіти і науки України Постанови Кабінету Міністрів України; Закони України
21.	Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області	hmnmc.km.ua	Нормативно-правове забезпечення системи ПТО	Конституція та закони України Кодекси України Нормативна база психологічної служби; Стратегія розвитку Хмельн. області; Постанови Верховної Ради України; Укази Президента України; Міжнародні нормативно-правові акти Соціальне партнерство; Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; Нормативні документи щодо морального та матеріального заохочення педпрацівників ЗПО Накази Міністерства освіти і науки України; Нормативні документи інших міністерств і відомств; Перелік нормативних документів з питань професійно-технічної освіти; Організація діловодства ЗПО та архівного зберігання документів Громадське обговорення

1	2	3	4	5
22.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Черкаській області	cherkasymethod.wixsite.com/ck-pto	Організаційна документація	Основні розпорядчі документи
23.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернівецькій області	oblosvita.com/profesynotehnchna-osvta.html *	Нормативно-правова база	Президент України КМУ МОН України Накази ДОН Листи ДОН Ліцензування ОДА Облрада Колегії
24.	Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернігівській області	nmcptochernigiv.ucoz.ru	Нормативно-правові документи та інша корисна інформація	Накази, листи, постанови тощо

* Власного сайту немає, сторінка «Професійно-технічна освіта» на сайті Департаменту освіти і науки Чернівецької обласної державної адміністрації

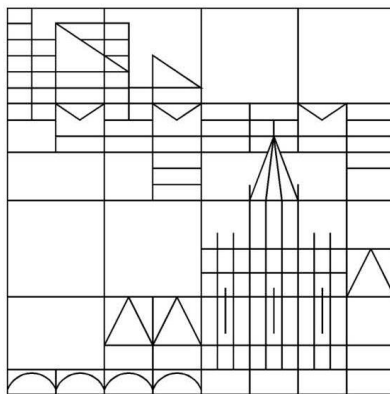
Додаток Б

**Витяг з робочої програми розвитку правових знань у педагогічних працівників
на рівні бакалавра в Університеті Констанц (Universität Konstanz) (Німеччина)**

Universität Konstanz

Sektion Politik – Recht – Wirtschaft

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften



Modulhandbuch

**Bachelorstudiengang
Wirtschaftswissenschaften**

**Vertiefungsrichtung B
Wirtschaftspädagogik**

Inhaltsverzeichnis

Basisbereich 1: Mathematik	5
Mathematik I.....	5
Mathematik II.....	6
Basisbereich 2: Statistik	7
Statistik I.....	7
Statistik II.....	8
Basisbereich 3: Grundlagen der Wirtschaftstheorie	10
Einführung in die Volkswirtschaftslehre	10
Mikroökonomik I	11
Makroökonomik I	12
Basisbereich 4: Wirtschaftspolitik	14
Wirtschaftspolitik I.....	14
Finanzwissenschaft I	15
Basisbereich 5: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre I	17
Grundlagen des betrieblichen Rechnungswesens	17
Betriebswirtschaftslehre 1 (Unternehmensorganisation)	19
Betriebswirtschaftslehre 2 (Einführung in das Marketing)	20
Basisbereich 6: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre II	21
Betriebswirtschaftslehre 3 (Bilanzierung und Bilanzpolitik)	21
Betriebswirtschaftslehre 4 (Betriebliche Finanzwirtschaft)	23
Pflichtbereich B Wirtschaftspädagogik	24
Berufs- und Wirtschaftspädagogik	24
Modul-Einheit: Grundlagen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik I	24
Modul-Einheit: Grundlagen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik II	25
Didaktik und Unterrichtspraxis	26
Modul-Einheit: Didaktik I.....	26
Modul-Einheit: Einführung in die Unterrichtspraxis.....	27
Modul-Einheit: Fachdidaktik Wirtschaftslehre I.....	27
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre 1	
Grundlagen der Personalwirtschaft.....	29
Privatrecht	30
Econometrics I.....	31
Personnel Economics.....	32
Erziehungswissenschaftliches Proseminar	32
Wahlpflichtbereich B Wirtschaftspädagogik	34
Wahlpflichtmodul Wirtschaftspädagogik	34
Bereich Berufspraktische Ausbildung und Schlüsselqualifikationen	35
Berufspraktische Ausbildung und Schlüsselqualifikationen	35
Modul-Einheit: Berufspraktische Ausbildung – Praktikum	35
Modul-Einheit: Schlüsselqualifikationen - überfachliche berufsfeldorientierte Qualifikationen.....	35
Bereich Abschlussarbeiten	37
Abschlussarbeit	37
Modul-Einheit: Seminar	37
Modul-Einheit: Bachelor-Thesis	37

Pflicht/Wahlpflicht	Pflichtveranstaltung
----------------------------	----------------------

Studienprogramm/ Verwendbarkeit Bachelor Wirtschaftswissenschaften		Modultitel Privatrecht	
Credits	3	Dauer	1 Semester
Modulnote		Prüfungsleistung	
Modul-Einheiten		1	
Kompetenzen		Die Studierenden verfügen über Wissen in dem für Wirtschaftswissenschaftler bedeutsamen Teile des allgemeinen Privatrechts. Sie besitzen die Fähigkeit zur Problemlösung auf Grundlage einschlägiger Rechtsnormen.	
DozentIn		Percic	
Lehrinhalte		<ul style="list-style-type: none"> • Überblick, Begriff des Rechts und des Privatrechts • Allgemeiner Teil des BGB (1): Rechtssubjekte und -objekte, Rechtsgeschäfte, WE • Allgemeiner Teil des BGB (2): Vertrag und Vertragsschluss, Trennungs- und Abstraktionsprinzip • Allgemeiner Teil des BGB (3): Stellvertretung • Allgemeiner Teil des BGB (4): Anfechtung, Unwirksamkeit und Nichtigkeit von Rechtsgeschäften • Allgemeines Schuldrecht: Begriff, Inhalt, Leistungsstörungen und Beendigung des Schuldverhältnisses • Besonderes Schuldrecht: Spezielle Vertragsarten - Kaufrecht, Schenkung und Miete • Gesetzliche Schuldverhältnisse: Deliktsrecht • Sachenrecht 	
Lehrform/SWS		Vorlesung	
Arbeitsaufwand		90 Stunden	
Studien/ Prüfungsleistung		Klausur	
Voraussetzungen		Keine	
Sprache		Deutsch	
Häufigkeit des Angebots		Sommersemester	
Empfohlenes Se-		4	

Додаток В

**Діагностичні засоби та методики оцінювання рівнів розвитку компонентів
правової культури педагогічних працівників (укладено автором)**

№	Показники	Методи діагностування
1	2	3
<i>Ціннісно-мотиваційний</i>		
1	<p>1. Уміння визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні, тактичні, стратегічні).</p> <p>2. Уміння аналізувати законодавчі акти у сфері освіти, професійної зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після вивчення освітнього законодавства.</p> <p>3. Сформованість потреби в постійному поповненні правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, наказів МОН України щодо професійної освіти.</p> <p>4. Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами.</p>	<p>Анкетування, бесіда, спостереження, метод експертного оцінювання, діагностичні тести: тест на визначення творчого потенціалу педагогічного працівника, тест на визначення ціннісно-мотиваційної сфери особистості(<i>адаптована методика М. Рокіча</i>).</p>
<i>Інноваційно-когнітивний</i>		
2	<p>1. Знання джерел права, його принципів, законів, нормативно-правових актів у сфері освіти, юридичних прав та обов'язків.</p> <p>2. Уміння орієнтуватися в інформаційних потоках: відбирати, обробляти інформацію.</p> <p>3. Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти.</p> <p>4. Володіння поняттєво-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, уміння користуватися довідковими правовими системами.</p>	<p>Метод експертного оцінювання, анкетування, тести на визначення рівня правових знань педагогічних працівників.</p>
<i>Поведінково-діяльнісний</i>		
3	<p>1. Наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань і вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та у професійно-педагогічній діяльності.</p> <p>2. Володіння конкретними методиками, технологіями, засобами професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у поєднанні із професійно-правовим вихованням.</p> <p>3. Наявність навичок (користування правовим інструментарієм – законами та іншими нормативними актами у сфері освіти та праці).</p> <p>4. Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців.</p> <p>5. Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність.</p>	<p>Аналіз результатів професійно-правової діяльності педагогічного працівника, метод експертного оцінювання, бесіда, спостереження, анкетування, діагностичні методики (анкета самооцінювання).</p>

1	2	3
<i>Емоційно-вольовий</i>		
4	<p>1. Здатність чітко виконувати професійні завдання; концентруватися та виставляти пріоритети в ситуаціях, які виходять за межі компетентності педагогічного працівника.</p> <p>2. Здатність відповідально виконувати поставлені завдання.</p> <p>3. Здатність виявляти вольові зусилля у розв'язанні професійно-педагогічних проблем.</p> <p>4. Здатність позитивно мислити та бути самокритичними.</p> <p>5. Здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем.</p> <p>6. Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій.</p>	<p>Спостереження, бесіда, анкетування, тестування, метод експертного оцінювання, аналіз результатів професійно-правової діяльності, методика «Аналіз своїх обмежень», методика визначення комунікативних та організаторських здібностей, тест на визначення рівня цілеспрямованості особистості (за методикою В. Р. Весніна «Чи цілеспрямована Ви людина?»), опитувальник наявності вольових якостей О. Вострікова та ін.</p>
<i>Особистісно-рефлексивний</i>		
5	<p>1. Здатність в особистісній оцінці (характеристиці) себе, учнівської молоді, колег та результатів своєї професійно-педагогічної діяльності.</p> <p>2. Здатність до самоаналізу правових вчинків, їх значень.</p> <p>3. Здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та непланових заходів, які мають місце в професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників.</p> <p>4. Відповідальність, організованість, порядність, чесність.</p> <p>5. Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-правової діяльності та правові вчинки колег, вихованців.</p>	<p>Спостереження, метод експертного оцінювання, бесіда, анкетування, тестування діагностичні методики.</p>

Додаток Г

Додаток Г.1

Тест «Рівень правового розвитку» (О. А. Гулевич)

Інструкція

Шановні педагоги! Вам запропоновано чотири незакінчені пропозиції. Виберіть, будь ласка, для кожної з них варіант відповіді, який найбільш точно відображає Вашу позицію. Виділіть у бланку тесту ту відповідь, яка відповідає Вашій думці. Не витрачайте часу на роздуми. Пропускати якоесь речення не можна. Найбільш природна початкова реакція.

1. Основна функція закону:

- а) покарання людей, які порушують соціальні норми і небезпечних для суспільства;
- б) підтримання життєздатності держави, запобігання поведінці, спрямованій на її руйнування;
- в) поліпшення життя окремих людей і стану держави в цілому;
- г) інше (напишіть) ...

2. Зміна закону:

- а) неприпустима ні за яких умов;
- б) можлива в тому випадку, якщо закон руйнує основи держави, перешкоджає її розвитку;
- в) можлива в тому випадку, якщо закон несправедливий, не відповідає основним моральним нормам;
- г) інше (напишіть) ...

3. У більшості випадків люди діють за законом, оскільки:

- а) бояться покарання за порушення закону або бажають отримати вигоду з його виконання;
- б) намагаються бути схожими на оточення, не бажають порушувати встановлені правила або намагаються уникнути хаосу, який спричинить порушення закону;
- в) визнають, що в цілому закон справедливий, відповідає основним моральним нормам;
- г) інше (напишіть) ...

4. Порушення закону:

- а) ні за яких умов не припустимо;
- б) допустимо в тому випадку, якщо закон руйнує основи держави, перешкоджає її розвитку;
- в) допустимо в тому випадку, якщо закон несправедливий, не відповідає основним моральним нормам;
- г) інше (напишіть) ...

Відповідь відносять до одного з трьох рівнів правового розвитку (рівні мають такий самий опис, що і в моделі правового розвитку Дж. Тапп і Ф. Левіна.

Тест на визначення ціннісно-мотиваційної сфери особистості (адаптована методика М. Рокича)

Інформаційна інструкція: Тест спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери студента. Система ціннісних орієнтацій визначає змістову сторону спрямованості особистості та утворює основу її ставлень до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції та «філософії життя».

Розроблена М. Рокичем методика заснована на прямому ранжуванні списку цінностей. Автор розрізняє два класи цінностей:

1. Термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути. Цей матеріал представлений набором із 18 цінностей.

2. Інструментальні – переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим у будь-якій ситуації. Матеріал також представлений набором із 18 цінностей.

Цей поділ відповідає традиційному поділу на *цінності-цілі* та *цінності-засоби*.
Особливості проведення процедури тестування.

Респонденту пропонують два списки цінностей в алфавітному порядку (по 18 у кожному) на аркушах паперу або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає в порядку значущості. Остання форма подання матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку дають набір термінальних цінностей, а потім – інструментальних.

Список А (термінальні цінності):

- 1) активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя);
- 2) життєва мудрість (зрілість суджень та здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
- 3) здоров'я (фізичне і психічне);
- 4) цікава робота;
- 5) краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі та в мистецтві);
- 6) любов (духовна і фізична близькість із коханою людиною);
- 7) матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);
- 8) наявність хороших і вірних друзів;
- 9) суспільне визнання (повага оточення, колективу, товаришів по роботі);
- 10) пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток);
- 11) продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей);
- 12) розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалення);
- 13) розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків);
- 14) свобода (самостійність, незалежність у судженнях вчинках);
- 15) щасливе сімейне життя;

16) щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, усього народу, людства в цілому);

17) творчість (можливість творчої діяльності);

18) упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності):

1) акуратність, вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;

2) вихованість (хороші манери);

3) високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);

4) життєрадісність (почуття гумору);

5) старанність (дисциплінованість);

6) незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);

7) непримиренність до недоліків в собі та інших;

8) освіченість (широта знань, висока загальна культура);

9) відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово);

10) раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);

11) самоконтроль (стриманість, самодисципліна);

12) сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів;

13) тверда воля (вміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами);

14) терпимість;

15) широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички);

16) чесність (правдивість, щирість);

17) ефективність у справах;

18) чуйність (дбайливість).

**Тест на визначення рівня цілеспрямованості особистості
(за методикою В. Весніна «Чи цілеспрямована Ви людина?»)**

Методика визначення рівня цілеспрямованості особистості містить 10 запитань. Оберіть один із варіантів відповідей: «безумовно, так», «мабуть, так», «мабуть, ні», «безумовно, ні».

1. Якщо Ви беретеся за щось, то завжди доводите це до кінця?
2. Ви завжди виконуєте свої обіцянки?
3. Ви можете назвати себе цілеспрямованою людиною?
4. Ви сумніваєтеся в своїх силах, здібностях?
5. Вам здається, що Ви ще не знайшли себе?
6. Чи може Ваша думка про самого себе не раз змінитися під впливом будь-яких нових обставин?
7. Обговорюючи важливі життєві проблеми, помічаєте Ви, що Ваші життєві погляди не визначилися?
8. Для Вас у будь-якій справі важливіше не виконання, а кінцевий результат?
9. У житті у Вас було більше успіхів, ніж невдач?
10. Навіть у звичайній роботі Ви намагаєтеся вдосконалити деякі її елементи.

Ключ до тесту «Чи цілеспрямована Ви людина?» (правила нарахування балів):
Питання 1, 2, 3, 8, 9, 10: «безумовно, так» – 1, «мабуть, так» – 2, «мабуть, ні» – 3, «безумовно, ні» – 4. Питання 4, 5, 6, 7: «безумовно, так» – 4, «мабуть, так» – 3, «мабуть, ні» – 2, «безумовно, ні» – 1.

Результати тесту для оцінювання рівня цілеспрямованості особистості:

Від 28 до 16 балів – Вам слід точніше формулювати свої цілі й подумати про те, як можна підвищити свою мотивацію.

Від 15 до 7 балів – можливо, Ви іноді не все доводите до кінця, але Ви цілеспрямована людина, що дозволяє Вам досягати успіху.

Тести**(оберіть правильну відповідь на запитання)**

Яка правильна відповідь відповідно до положень Конституції України: права людини є:

1. невідчуженими;
2. невичерпними;
3. непорушними;
4. обмежуваними рішенням суду;
5. вичерпними;
6. рівними.

Правильна відповідь _____

Який випробувальний термін встановлюється для робітничих професій:

1. до двох тижнів;
2. до трьох тижнів;
3. до одного місяця;
4. один місяць;
5. до трьох місяців;
6. три місяці.

Правильна відповідь _____

Що є основним документом для обліку трудового стажу:

1. паспорт;
2. військовий квиток;
3. трудова книжка;
4. трудовий договір;
5. заява про прийняття на роботу;
6. усі перелічені документи

Правильна відповідь _____

Коли повинна бути видана трудова книжка за умови припинення трудового договору:

1. не пізніше як за два дні до розрахунку;
2. не пізніше як за три дні до розрахунку;
3. у день розрахунку;
4. в останній день виходу працівника на роботу;
5. в останній день дії трудового договору;
6. після 14 днів.

Правильна відповідь _____

Які відомості вказують у трудовій книжці:

1. про початок трудової діяльності;
2. про заохочення;
3. про стягнення;
4. про трудовий стаж;
5. про заборону обіймати певні посади;
6. про втрату професійної працездатності;

7. про стійку втрату професійної працездатності.

Правильна відповідь _____

Скільки годин становить робочий час працівника на тиждень:

1. 40 годин протягом 7-денного періоду;
2. 40 годин протягом 5-денного періоду, що розпочинається в понеділок та закінчується в п'ятницю;
3. 40 годин на тиждень;
4. 45 годин протягом 7-денного періоду;
5. 36 годин протягом тижня.

Правильна відповідь _____

Скільки днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець? Оберіть правильну відповідь:

1. весь період тимчасової непрацездатності;
2. 14 днів тимчасової непрацездатності;
3. оплачує весь час за умови наявності рішення медико-соціальної експертної комісії;
4. тиждень тимчасової непрацездатності;
5. 7 днів за умови наявності рішення медико-соціальної експертної комісії;
6. 5 днів тимчасової непрацездатності;
7. Не оплачує тимчасову непрацездатність.

Правильна відповідь _____

Який випробувальний термін зафіксований для фахівців та керівників:

1. по одному місяцю для фахівців та керівників;
2. один місяць для фахівців, два місяці для керівників;
3. до двох місяців для фахівців, один місяць для керівників;
4. до трьох місяців для фахівців та керівників;
5. чотири місяці для керівників та три для фахівців;
6. три місяці для фахівців та шість для керівників;
7. для фахівців та керівників немає випробувального терміну.
8. Правильна відповідь _____

Який нормативний акт має найвищу юридичну силу в Україні:

1. постанови Кабінету Міністрів України;
2. рішення Верховного Суду;
3. укази Президента України;
4. закони України;
5. Конституція України;
6. вищий нормативний акт;
7. нормативні акти, видані парламентом України;
8. нормативний акт, унесений до закону України;
9. нормативний акт, який унесений до Конституції України;
10. нормативний акт, який підписав президент України і який є обов'язковим до виконання на території України.

Правильна відповідь _____

Яке джерело права не використовується в Україні:

1. нормативно-правовий акт;

2. нормативно-правовий договір;
3. міжнародно-правовий договір;
4. правовий прецедент;
5. правовий звичай;
6. релігійний звичай;
7. правова доктрина;
8. принципи права.

Правильна відповідь _____

Які із запропонованих понять є формою державного устрою України:

1. демократія;
2. диктатура;
3. імперія;
4. монархія;
5. федерація;
6. республіка;
7. конфедерація;
8. унітарність;
9. співдружність.

Правильна відповідь _____

Визначте, у якому випадку скоєно злочин:

1. учень не сплатив за проїзд в автобусі;
2. хлопець украв у магазині цифровий фотоапарат;
3. дівчина взяла в однокласниці велосипед і своєчасно його не повернула;
4. випускник школи влаштувався на роботу, але невдовзі без поважної причини вранці запізнився;
5. випускник закладу професійної освіти позичив гроші під розписку та не повернув їх;
6. дівчата побились за межами закладу професійної освіти.

Правильна відповідь _____

У якому випадку є підстави для притягнення особи до юридичної відповідальності:

1. 15-річний хлопець, захищаючись від нападників, які намагалися побити його, зламав одному з них руку;
2. учениця на уроці образливо говорила про класного керівника;
3. водій автобуса, у якого відмовили гальма, щоб урятувати пасажирів, направив його на автомобілі, що стояли на узбіччі, пошкодив їх, але автобус було зупинено;
4. дівчина відмовилася взяти участь у зборах, які проводилися в школі з метою створення дитячої організації;
5. дівчина, ображена на несправедливу, на її думку, оцінку, розбила вікна в кабінеті директора школи;
6. учень узяв із бібліотеки книгу, не повідомивши про це бібліотекаря.

Правильна відповідь _____

У якому випадку особа може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності:

1. майстер виробничого навчання через власну недбалість зіпсував демонстраційну деталь;

2. учню закладу професійної освіти виповнилося 16 років, вчасно не отримав паспорт громадянина України;
3. педагогічна працівниця завдала тяжких тілесних ушкоджень своїй подрузі;
4. педагогічний працівник відмовився брати участь у виборах народних депутатів України;
5. педагогічний працівник систематично без поважних причин не виконує посадових обов'язків;
6. викладачка закладу професійної освіти постійно запізнюється на 30–40 хвилин на лекцію до учнів.

Правильна відповідь _____

Які види відповідальності не є юридичними:

1. адміністративна;
2. дисциплінарна;
3. кримінальна;
4. моральна;
5. цивільно-правова;
6. трудова;
7. сімейна;
8. інтелектуальна;
9. моральна;
10. корпоративна.

Правильна відповідь _____

Яка з поданих ознак притаманна необхідній обороні:

1. завдана шкода повинна бути меншою, ніж та, загрозу якої відвернуто;
2. може бути застосована лише в разі неможливості уникнути посягання іншим шляхом;
3. шкода може бути завдана лише особі, яка здійснила протиправне посягання;
4. може застосовуватися лише для захисту власних законних прав та інтересів;
5. може застосовуватися для захисту законних прав та інтересів родичів та членів сім'ї;
6. завдана шкода у визначених випадках може перевищувати ту, загрозу якої відвернуто;
7. шкода нівелюється, якщо вона завдана особі (-ам), які здійснили протиправні дії.

Правильна відповідь _____

У якому випадку йдеться про правовідносини:

1. дівчина та хлопець обвінчалися;
2. студент, якому менше 14 років, купив тістечко в буфеті;
3. хлопець подав до газети публічну оферту;
4. під час футбольного матчу суддя призначив штрафний удар;
5. дівчина прочитала на сайті оголошення і вирішила здійснити акцепт;
6. учнів та їхніх батьків викликали в заклад професійної освіти.

Правильна відповідь _____

Хто із цих осіб має права на отримання українського громадянства:

1. хлопчик, батьками якого є громадяни Туреччини, народився на території України, куди його батьки приїхали на лікування;
2. 21-річна дівчина народилася та до 19 років постійно жила в Празі, потім переїхала в Україну, де живе й працює нині, вивчила українську мову, історію та Конституцію України;
3. 36-річна жінка п'ять років тому одружилася з українцем, переїхала до Полтави, але не відмовляється від російського громадянства;
4. хлопчик, мати якого особа без громадянства, батько невідомий, народився у Львові;
5. усі зазначені особи мають право на отримання українського громадянства;
6. 18-річна дівчина, яка мешкає в Німеччині, але має бабусю та двоюрідних родичів по матері в Україні.

Правильна відповідь _____

Який статус Верховної Ради України:

1. первинний орган у системі органів законодавчої влади України;
2. первинний орган законодавчої влади України;
3. вищий орган законодавчої влади України;
4. вищий орган представницької влади в Україні;
5. вищий орган у системі органів виконавчої влади України;
6. єдиний орган представницької влади України;
7. єдиний орган законодавчої влади України;
8. єдиний орган влади в Україні.

Правильна відповідь _____

До якої групи прав людини належить право на життя:

1. економічних прав;
2. культурних прав;
3. особистих прав;
4. політичних прав;
5. соціальних прав;
6. правових прав;
7. національних прав;
8. права крові;
9. права території народження.

Правильна відповідь _____

Яка умова не є обов'язковою для отримання іноземцем українського громадянства:

1. відмова від іноземного громадянства;
2. володіння українською мовою;
3. знання історії України;
4. наявність законних джерел існування;
5. проживання на території України протягом п'яти років;
6. постійне проживання на території України впродовж 10 років;
7. складання екзамену на знання ;
8. оформлення шлюбного договору з громадянкою України.

Правильна відповідь _____

Який із зазначених органів не є органом виконавчої влади в Україні:

1. Офіс Президента України;
2. Кабінет Міністрів України;
3. Міністерство освіти і науки України;
4. Національна академія педагогічних наук України;
5. Міністерство внутрішніх справ України;
6. Поліція України;
7. Територіальні органи на місцях.

Правильна відповідь _____

Що таке неповна цивільна дієздатність:

1. дієздатність фізичної особи у віці від дванадцяти до вісімнадцяти років;
2. дієздатність фізичної особи у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років;
3. дієздатність фізичної особи у віці від шістнадцяти до двадцяти одного року;
4. дієздатність фізичної особи у віці від дванадцяти до чотирнадцяти років;
5. дієздатність фізичної особи у віці від дванадцяти до шістнадцяти років;
6. дієздатність фізичної особи у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років.

Правильна відповідь _____

Яка особа на території України має неповну цивільну дієздатність:

1. 12-річний школяр;
2. 17-річна дівчина, яка виховує доньку;
3. 16-річний студент коледжу зв'язку;
4. громадянин, який відповідно до рішення суду внаслідок психічної хвороби не може розуміти значення власних дій і контролювати їх;
5. 13-річний громадянин Польщі, який постійно мешкає в Україні та працює в місцевій газеті;
6. 16-річний хлопець, якого в 15 років було засуджено до виправних робіт.

Правильна відповідь _____

Із якого віку особа набуває повної цивільної дієздатності:

1. із моменту народження;
2. із моменту отримання повної середньої освіти;
3. із моменту одруження неповнолітньої особи;
4. із моменту вступу до закладу вищої освіти;
5. із 16 років;
6. із 18 років;
7. із 21 року;
8. із моменту отримання паспорта та ідентифікаційного коду.

Правильна відповідь _____

Що заборонено вимагати при укладанні трудового договору:

1. відомості про партійну і національну належність;
2. ідентифікаційний код;
3. трудову книжку;
4. паспорт громадянина України;
5. закордонний паспорт;
6. виписку із банку про відсутність заборгованості;
7. медичну довідку про відсутність важких хвороб;
8. довідку про притягнення до кримінальної відповідальності;

9. довідку про відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінально-процесуальним законодавством України;
10. відомості про реєстрацію місця проживання чи перебування.

Правильна відповідь _____

Який строк випробування при прийнятті педагогічного працівника на роботу:

1. один місяць;
2. не може перевищувати одного місяця;
3. два місяці;
4. не може перевищувати двох місяців;
5. три місяці;
6. не може перевищувати трьох місяців.

Правильна відповідь _____

У якому випадку скоєно злочин:

1. 17-річний слюсар запізнився на роботу без поважних причин, унаслідок чого підприємству завдано великих збитків;
2. 15-річний водій мопеда перевищив швидкість, унаслідок чого сталася дорожньо-транспортна пригода й загинула людина;
3. 16-річна дівчина перейшла дорогу на червоне світло світлофора;
4. 13-річний хлопець свідомо пошкодив автівку сусіда;
5. 16 річний учень закладу професійної освіти взяв ключі від машини батька та розбив її;
6. 17-річна дівчина тривалий час знущалась із брата, чим завдала йому серйозних душевних травм.

Правильна відповідь _____

Яке покарання є кримінальним:

1. громадські роботи;
2. попередження;
3. догана;
4. конфіскація майна;
5. виправні роботи;
6. арешт;
7. дисциплінарне стягнення;
8. обмеження волі;
9. позбавлення волі;
10. штраф;
11. позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

Правильна відповідь _____

Через скільки годин затриману особу негайно звільняють, якщо їй не вручено вмотивоване рішення суду?:

1. протягом 24 годин;
2. протягом 48 годин;
3. протягом 64 годин;
4. протягом 72 годин;
5. протягом 96 годин;
6. протягом 120 годин.

Правильна відповідь _____

Протягом якого часу має бути повідомлено родичів про арешт або затримання людини:

1. негайно;
2. протягом трьох діб;
3. протягом доби;
4. у період до трьох днів після затримання;
5. часові рамки визначаються поліцією;
6. протягом 24 годин після затримання особа має можливість один раз зателефонувати родичам.

Правильна відповідь _____

Хто формує (визначає) державну політику у сфері освіти:

1. Верховна Рада України;
2. Кабінет Міністрів України;
3. Президент;
4. Міністерство освіти і наук України;
5. Національна академія педагогічних наук України;
6. центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки;
7. комітет Верховної Ради України з питань освіти.

Правильна відповідь _____

Розташуйте в правильній послідовності рівні професійної (професійно-технічної) освіти:

1. початковий рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
2. базовий рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
3. середній рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
4. вищий рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
5. післядипломний рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
6. науковий рівень професійної (професійно-технічної) освіти.

Правильна відповідь _____

Що називають спеціалізованою освітою:

1. мистецьку освіту;
2. спортивну освіту;
3. військову освіту;
4. наукову освіту;
5. педагогічну освіту;
6. професійну освіту;
7. медичну освіту;
8. поліцейську освіту;
9. економічну освіту;
10. правову освіту.

Правильна відповідь _____

Які є органи управління закладом освіти:

1. спеціалізована рада;
2. педагогічна рада;
3. вчена рада;
4. громадська рада;

5. наглядова рада;
6. колегіальна рада;
7. дорадча рада.

Правильна відповідь _____

На основі чого проводиться освітня діяльність:

1. сертифіката;
2. меморандуму;
3. реєстраційної картки (форма №10);
4. угоди;
5. ліцензії;
6. унесення до Державного реєстру;
7. уставу;
8. установчих документів;
9. державної реєстрації.

Правильна відповідь _____

Як проводиться акредитація освітньої програми:

1. добровільно і за ініціативою територіального органу управління освітою;
2. добровільно і за ініціативою закладу освіти;
3. добровільно і за ініціативою керуючого справами в навчальному закладі;
4. примусово і за ініціативою Міністерства освіти і науки України;
5. примусово і за ініціативою Українського центру оцінювання якості освіти;
6. примусово і за ініціативою регіонального департаменту освіти і науки України.

Правильна відповідь _____

Що розуміють під інституційним аудитом:

1. це комплексна зовнішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток;
2. це оцінювання якості діяльності закладу освіти шляхом проведення освітнього аудиту;
3. це комплексна внутрішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток;
4. це процедура, пов'язана із забезпеченням якості та впровадженням інновацій, педагогічних новацій і технологій у системі освіти;
5. це спеціальна зовнішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток;
6. проводиться органами виконавчої влади, до сфери управління яких належать заклади освіти.

Правильна відповідь _____

У чому суть зовнішнього незалежного оцінювання:

1. це оцінювання рівня знань учнів відповідно до освітньої програми предметів, а також спроможності закладу освіти забезпечити досягнення результатів навчання;

2. це оцінювання за двоохотбальною шкалою результатів знань та професійної підготовки, здобутих особою на певному рівні освіти, що проводиться згідно із законом;
3. це сертифікація закладу освіти про громадську акредитацію;
4. це оцінювання результатів навчання, здобутих особою на певному рівні освіти, що проводиться спеціально вповноваженою державою установою (організацією);
5. це оцінювання за стобальною шкалою результатів знань та професійної підготовки, здобутих особою на певному рівні освіти, що проводиться згідно із законом;
6. це визначення здобутків учня/студента на певному рівні освіти, яке проводиться відповідно до закону про зовнішнє незалежне оцінювання.

Правильна відповідь _____

Що таке моніторинг якості освіти:

1. це елемент системи послідовних і систематичних заходів;
2. це аудит освітньої діяльності закладу;
3. це система послідовних і систематичних заходів;
4. це процес аналіз підготовки кваліфікованих робітників у закладі освіти;
5. це сукупність послідовних і систематичних заходів;
6. це послідовне та систематичне оцінювання якості освіти.

Правильна відповідь _____

Що розуміється під громадською акредитацією закладу освіти:

1. це оцінювання закладу освіти щодо ефективності внутрішньої системи забезпечення мінімального рівня освітніх послуг, який відповідає Національній рамці кваліфікацій;
2. це перевірка якості освіти згідно з вимогами стандартів освіти відповідного рівня;
3. це оцінювання закладу освіти щодо ефективності внутрішньої системи забезпечення належного розподілу видатків у закладі освіти;
4. це перевірка діяльності закладів освіти відповідно до вимог освітнього законодавства України;
5. це оцінювання закладу освіти щодо ефективності внутрішньої системи забезпечення якості освіти та забезпечення досягнення здобувачами освіти результатів навчання, передбачених освітніми програмами і стандартами освіти;
6. це перевірка якості освіти у співпраці із соціальними партнерами, стейкхолдерами, міжнародними експертами.

Правильна відповідь _____

Що становить атестація педагогічних працівників:

1. це система заходів, спрямованих на відсіювання педагогічних працівників із закладу освіти;
2. це процедура оцінювання якості діяльності педагогічних працівників і закладу освіти;
3. це система заходів, спрямованих на визначення професійної придатності педагогічного працівника здійснювати робочі обов'язки;

4. це оцінювання педагогічних працівників на предмет забезпечення якості освіти та забезпечення досягнення здобувачами освіти результатів навчання;
5. це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників;
6. це оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних умінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом тестування, самооцінювання та вивчення досвіду роботи.

Правильна відповідь _____

Оберіть правильне рішення атестаційної комісії педагогічних працівників, що може бути підставою для:

1. позачергового присудження педагогічному працівнику нової категорії у порядку, встановленому законодавством;
2. чергове підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти;
3. заохочення педагогічного працівника на місці роботи в порядку, встановленому законодавством;
4. позачергове проходження стажування педагогічними працівниками на виробництві згідно з планом, затвердженим роботодавцями;
5. звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством;
6. самостійного підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до індивідуального плану, затвердженого педагогічною радою закладу освіти.

Правильна відповідь _____

Хто є учасниками освітнього процесу:

1. здобувачі освіти, що залучені до освітнього процесу в порядку, що встановлюється закладом освіти;
2. педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники, котрі залучені до освітнього процесу в порядку, що встановлюється закладом освіти;
3. батьки здобувачів освіти;
4. фізичні особи, що провадять освітню діяльність;
5. інші особи, передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу в порядку, що встановлюється закладом освіти;
6. фізичні особи віком від 16 років, що мають повну цивільну дієздатність та залучені до освітнього процесу в порядку, що встановлюється закладом освіти.

Правильна відповідь _____

Які є форми здобуття освіти:

1. інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);
2. дуальна;
3. денна стаціонарна;
4. вечірня стаціонарна;
5. індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня));
6. педагогічний патронаж на робочому місці (на виробництві).

Правильна відповідь _____

Які є рівні професійної освіти:

1. дошкільна освіта;
2. початкова освіта;
3. базова середня освіта;
4. профільна середня освіта;
5. перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
6. другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
7. третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти;
8. фахова передвища освіта;
9. початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти;
10. перший (бакалаврський) рівень вищої освіти;
11. другий (магістерський) рівень вищої освіти;
12. третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти;
13. науковий рівень вищої освіти.

Правильна відповідь _____

Що містить післядипломна освіта:

1. спеціалізацію – профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності;
2. професійне навчання на виробництві у формі дуальної освіти;
3. перепідготовку – освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями);
4. підвищення кваліфікації – набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;
5. стажування – набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань;
6. первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах.

Правильна відповідь _____

Що належить до об'єктів права інтелектуальної власності:

1. авторські рукописи;
2. літературні та художні твори;
3. комп'ютерні програми;
4. бази даних;
5. підручники;
6. методичні рекомендації.

Правильна відповідь _____

**Програма авторського спецкурсу
«Правова культура педагогічних працівників закладів професійної освіти»**

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 (зі 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 с.
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. Ю. О. Заїки. 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: практ. посіб. Київ: Атіка, 2002. 405 с.
10. Фурса С., Фурса Є., Щербак С. Цивільний процесуальний кодекс України: наук.-практ. 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. Ю. О. Заїки. 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. Харитонова 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-тє 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. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і доп. Харків: Право, 2019. 544 с.

3. Трудове право: метод. рек. для практ. занять та самостійної роботи студентів / С. Б. Булеца, М. В. Менджул, Л. Д. Нечипорук, В. І. Кляп, Н. І. Свадеба. 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. Самолюк, 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.

Ситуативні задачі

Задача 1. Під час прийому на роботу в заклад професійної освіти педагогічного працівника направили у відділ кадрів, де йому надали перелік необхідних документів для працевлаштування:

- 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, є ця робота основним місцем чи сумісництвом);
- 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;
- 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;
- 6) документ, що підтверджує національну приналежність;
- 7) документ, у якому зазначено місце проживання, перебування;
- 8) трудова книжка.

Запитання: Чи перелічені документи є обов'язковими під час прийому на роботу? Яким нормативним актом (-ами) має керуватись педагогічний працівник у даній ситуації?

Відповідь: Відповідно до статті 24 КЗпПУ, під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Статтею 25 КЗпПУ встановлено, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Таким чином:

1 – заява про прийняття на роботу (із зазначенням, є ця робота основним місцем чи сумісництвом).

Подання заяви не є обов'язковою умовою для укладення трудового договору, проте у випадках, коли працівник бажає змінити звичайні умови роботи, скажімо, працювати в неповному режимі робочого часу (неповний робочий день чи тиждень), хоче влаштуватися на роботу лише на певний строк чи не на основне місце роботи, а за сумісництвом – усі ці побажання він повинен вказати у своїй заяві, оскільки саме на її підставі буде оформлятися наказ роботодавця про прийняття працівника на роботу.

2, 8 – паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудова книжка – обов'язкові документи (стаття 24 КЗпПУ);

5 – документ про спеціальну освіту – випадок, передбачений законодавством;

3 – свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

У ст. 24 КЗпП немає прямої вказівки на необхідність подання страхового свідоцтва при укладанні трудового договору. Однак страхове свідоцтво можна віднести до категорії «інші документи», подання яких передбачене законодавством, зокрема п. 17 Порядку № 1306*, де регламентується видача цього свідоцтва. Зберігається свідоцтво у застрахованої особи (п. 16 Порядку № 1306).

* *Порядок видачі свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою КМУ від 22.08.2000 р. № 1306.*

Якщо на роботу працевлаштується громадянин, в якого свідоцтва немає, отримати свідоцтво він може через свого роботодавця. Для цього застрахована особа заповнює *анкету*, форму якої наведено в *додатку до Порядку № 1306*. Згідно з п. 3 *Порядку № 1306* зразок заповнення анкети застрахованій особі надає роботодавець (страхувальник). Він же перевіряє заповнену анкету, засвідчує її підписом та печаткою і подає до органу Пенсійного фонду, де він зареєстрований як платник страхових внесків.

Орган Пенсійного фонду протягом трьох тижнів з дня отримання анкети оформляє страхове свідоцтво застрахованої особи (п. 8 *Порядку № 1306*) і разом із супровідною відомістю надсилає роботодавцю. Після цього роботодавець протягом тижня з дня його отримання видає його застрахованій особі під розписку в супровідній відомості (п. 9 *Порядку № 1306*).

Таким чином, на практиці саме роботодавець займається отриманням страхового свідоцтва для свого працівника. Працівник тільки надає інформацію про себе.

Отже, фізична особа може безперешкодно працевлаштуватися, якщо в неї немає страхового свідоцтва, проте в такому разі роботодавець має брати участь в отриманні страхового свідоцтва для свого працівника.

4 – довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку):

Такий номер встановлюють податківці, адже саме ДФС веде Реєстр фізичних осіб – платників податків. Він потрібен насамперед бухгалтерії для нарахування заробітної плати та сплати внесків, податків та подання звітності. Щодо форми, в якій ця інформація може бути надана працівником, існує кілька варіантів.

Форму документа, що видається податківцями фізичним особам – платникам податків, встановлено Положенням про реєстрацію фізичних осіб у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, затвердженим наказом №882. У такому документі зазначається реєстраційний номер облікової картки платника податків. Контролюючим органом на прохання фізичної особи до паспорта громадянина України у формі книжечки можуть бути внесені (сьома, восьма або дев'ята сторінки) дані про реєстраційний номер облікової картки платника податків з Державного реєстру (п. 70.10 ПКУ).

До паспорта громадянина України у формі картки інформація про реєстраційний номер облікової картки платника податків з Державного реєстру вноситься відповідно до законодавства, яким регулюється питання ведення Єдиного державного демографічного реєстру. Утім частина фізичних осіб відмовилася від

ідентифікаційних кодів через релігійні переконання. Їм ставиться відмітка в паперовому паспорті про наявність у них права здійснювати будь-які платежі за серією та номером паспорта. Вноситься аналогічна інформація й до паспорту за формою ID-картки.

Відсутність ідентифікаційного коду не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу! Але, оскільки це інформація, яка потрібна роботодавцю для виконання його прямих обов'язків, пов'язаних із трудовими відносинами (сплати податків та ЄСВ, відображення даних про працівника у звітності тощо), на думку автора, роботодавець може наказом (розпорядженням) встановити обов'язок надати такий документ (або документ про відмову від цього номеру) протягом певного часу з дати прийняття на роботу.

6, 7 – документ, що підтверджує національну належність; документ, в якому зазначено місце проживання, перебування, – порушення законодавства (При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством – *ст. 24 КЗпП*).

КЗпПУ. Стаття 24 Укладення трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладанні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладанні трудового договору в письмовій формі;
- 5) при укладанні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладанні трудового договору з фізичною особою;
- 6⁻¹) при укладанні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладанні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладання трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

КЗпПУ. Стаття 25. Заборона вимагати при укладанні трудового договору деякі відомості та документи

При укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Задача 2. У молодій розлученій жінки 5-річний син, якого вона виховує і утримує сама. Під час його виховання вона завершила навчання в закладі професійної освіти та подала вперше документи для прийняття на роботу. Після проходження всіх необхідних процедур при укладенні трудового договору було обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі строком на три місяці.

Запитання: Які дії випускника закладу професійної освіти в даній ситуації?

Відповідь: У статті 26 КЗпПУ перелічено обставини, за яких випробування на робочому місці не встановлюються. Відповідно до зазначеної статті в особи наявні дві причини, які забороняють роботодавцю встановлювати випробувальний термін. По-перше, вона є молодим робітником після закінчення закладу професійної освіти (професійних навчально-виховних закладів); по-друге, це те, що вона відповідно до законодавства України є одинокою матір'ю, яка має дитину віком до чотирнадцяти років.

Термін «одинокі матір» на законодавчому рівні не визначено, проте відповідно до п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 одинокою матір'ю вважають жінку, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Підтвердженням того, що батько не бере участі у вихованні дитини, буде один з цих документів:

- рішення суду про позбавлення батька батьківських прав;
- рішення органів опіки та піклування або суду щодо участі батька у вихованні дитини, ухвала суду або постанова слідчого про розшук батька дитини у справі за позовом про стягнення аліментів.

КЗпПУ. Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної

(невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Задача 3. Заступник директора з навчальної роботи закладу професійної освіти стверджує, що частину коштів, які виплачуються педагогічним працівникам за завідування кабінетом, необхідно спрямовувати на оформлення кабінету та поповнення його матеріально-технічної бази.

Запитання: Наскільки правомірна заява заступника директора?

Відповідь: Заява заступника директора є неправомірною.

Відповідно до ч. 2 ст. 25 Закону України «Про оплату праці», забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

Відповідно до Наказу МОН України №601 від 20.07.04 р. «Про затвердження Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів», а саме п.7:

7.1. Роботою кабінету керує завідувач, якого призначає директор з числа досвідчених учителів наказом по загальноосвітньому навчальному закладу.

7.2. Завідувач кабінету несе відповідальність за упорядкування, зберігання й використання навчально-наочних посібників, обладнання та інших матеріальних цінностей.

7.3. До обов'язків завідувача кабінетом належать:

- складання перспективного плану оснащення кабінету;
- забезпечення умов для проведення уроків;
- сприяння оновленню та удосконаленню матеріальної бази кабінету;
- систематизація та каталогізація матеріальних об'єктів;
- забезпечення дотримання в кабінеті правил електричної та пожежної безпеки, чистоти, порядку тощо;
- систематичне ведення інвентарної книги із занесенням до неї відповідних змін про нові надходження, витрати та списання матеріальних цінностей;
- керування і контроль за роботою лаборанта, надання йому практичної допомоги та сприяння підвищенню рівня його кваліфікації.

7.4. Розмір посадового окладу (ставки заробітної плати) завідувача кабінету (майстернею) загальноосвітніх навчальних закладів встановлюється згідно з Наказом МОН України від 29.03.2001 №161, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 03.04.2001 р. за № 303/5494.

Задача 4. Викладач хімії здобув науковий ступінь кандидата біологічних наук.

Запитання: Чи може він отримувати доплату за науковий ступінь, якщо викладає хімію?

Відповідь: Ні. Відповідно до абзаців «в» та «г» підпункту 3 пункту 4 Наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 доплата за вчене звання доцента встановлюється у граничному розмірі 25 %, за науковий ступінь кандидата наук – 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням або науковим ступенем. У даному випадку педагогічна діяльність не відповідає профілю наукового ступеня.

Задача 5. У Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників та порядку їх присвоєння» від 23 грудня 2015 р. № 1109 зазначається: «Кваліфікаційна категорія присвоюється у разі призначення на посаду педагогічного працівника, на якій передбачено її присвоєння: особі, яка має науковий ступінь, – «спеціаліст вищої категорії».

Запитання: Чи має право на позачергове присвоєння вищої категорії особа, яка здобула науковий ступінь кандидата наук, якщо до цього у неї була кваліфікаційна категорія «спеціаліст другої категорії»? Якщо ні, чи є варіантом її звільнення і одночасне прийняття на роботу?

Відповідь: Має право відповідно до Закону України «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників», а саме пункту 4.7. Присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно.

Педагогічні працівники, які в міжатестаційний період підготували переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних учнівських та студентських олімпіад з базових навчальних предметів; переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних спортивних змагань; переможців всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів закладів професійної освіти, переможців всеукраїнського конкурсу – захисту науково-дослідницьких робіт учнів – членів Малої академії наук, а також педагогічні працівники, які стали переможцями або лауреатами конкурсів фахової майстерності, що проводяться центральними органами виконавчої влади, мають наукові ступені, вчені або почесні звання, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, ученим (почесним) званням, атестуються без додержання послідовності в присвоєнні кваліфікаційних категорій та строку проведення позачергової атестації.

Задача 6. При прийнятті на роботу в заклад професійної освіти, особі було встановлено випробувальний строк 30 днів, який розпочався з 01 вересня в понеділок. Однак через важку епідеміологічну ситуацію в країні працівник захворів 26 вересня в п'ятницю. Після робочого дня він звернувся до лікаря, який оформив йому лікарняний лист на 7 днів.

Після того, як працівник вийшов із лікарняного та звернувся 04 жовтня у відділ кадрів щодо завершення випробувального строку, йому ввічливо сказали, що

він має працювати ще два тижні і тільки тоді буде прийнято рішення про його професійну відповідність обійманій посаді.

Запитання: Визначте, чи легітимне таке рішення, адже у працівника є лікарняний лист, в якому зазначається, що він хворів і не міг перебувати на робочому місці. Чи правильно вчинив працівник відділу кадрів? Яка сфера законодавства, стаття регулює правовідносини, пов'язані із випробувальним строком в Україні?

Відповідь: Відповідно до статті 27 КЗпПУ працівнику необхідно відпрацювати 10 робочих днів, що відповідає двом календарним тижням. Зауважимо, що до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини, а тому вихідні дні не враховуються у випробувальний строк.

Працівник відділу кадрів відповів правильно згідно зі статтею 27 КЗпПУ.

Лікарняний лист не дає підстави роботодавцю звільняти працівника у зв'язку з його відсутністю на робочому місці більше 3 годин відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП; п. 24 Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.92 р. № 9.

Стаття 27 КЗпПУ. Строк випробування при прийнятті на роботу

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

На основі цієї статті до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював незалежно від причини.

Задача 7. Восьмого травня майстер виробничого навчання був відсутній на робочому місці в майстерні без поважних причин цілий день. Цей факт підтверджено свідками та рапортом старшого майстра закладу професійної освіти.

Директор звільнив майстра виробничого навчання з роботи за статтею 40 п. 4. КЗпПУ. Він звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на робочому місці.

Запитання: Як повинен вирішити справу суд?

Відповідь: Вирішення справи відбудеться відповідно до статті 40 п.4 КЗпПУ

КЗпПУ. Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

10) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника обіманій посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42⁻¹, частин першої, другої і третьої статті 49⁻², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Задача 8. 27.12.19 р. викладач закладу професійної освіти, за словами методиста цього закладу, прийшов на роботу в нетверезому стані. Директор відсторонив від роботи цього викладача, але виконання свого розпорядження не перевірів, і він продовжував працювати до кінця робочого дня.

Поведінку означеного викладача розглянула комісія закладу по трудовим спорам та рекомендувала директору звільнити його з роботи за цих обставин. Директор звільнив викладача з роботи за ст. 40 п. 7. КЗпПУ.

Із рішенням директора викладач був не згодний та подав позовну заяву до суду про відновлення його на робочому місці.

Запитання: Як повинен вирішити питання суд відповідно до чинного законодавства України?

Відповідь: Згідно з КЗпПУ та роз'яснення Пленуму Верховного Суду України для звільнення працівника з роботи за п.7. ст. 40 КЗпПУ необхідно мати доказову базу його провини. У цьому випадку суду необхідно подати показання свідків, довідку медичної установи та інші факти, які б підтверджували знаходження викладача на робочому місці в нетверезому стані або в стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Цього дирекція закладу не зробила через відсутність доказової бази. Тому суд повинен поновити викладача на робочому місці.

Задача 9. Педагогічний працівник звільняється із закладу професійної освіти за власним бажанням (ст. 36 п.4. КЗпПУ). Йому в день звільнення видали трудову книжку та розрахунок за відпрацьований час. Під час ознайомлення із записами в трудовій книжці, він побачив, що було внесено 8 заохочень та три стягнення, з чим звільнений працівник не погодився.

Запитання: Чи легітимні дії відділу кадрів? Що заноситься до трудової книжки згідно з трудовим законодавством України?

Відповідь: Дії відділу кадрів не відповідають трудовому законодавству України. Відповідно до ч. 4 ст. 48 КЗпПУ до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

КЗпПУ Стаття 48. Трудові книжки

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

Згідно ст. 48 КЗпПУ до трудової книжки працівник відділу кадрів повинен внести відомості про зарахування та звільнення з роботи та заохочення. Відомості про стягнення до неї не заносяться.

Задача 10. У засобах масової інформації звільнена викладачка закладу професійної освіти знайшла недостовірну інформацію про те, що вона нібито погано ставилась до учнів училища, в якому працювала. Ця інформація, на її думку, могла б нашкодити її честі та гідності, а також діловій репутації. Після цього нею було витрачено один рік і чотири місяці на встановлення причин та деталей подання такої інформації.

Після їх встановлення звільнена викладачка вирішила подати позовну заяву до суду про скасування недостовірної інформації через засіб масової інформації.

Запитання: Що повинен відповісти адвокат на прохання про позовну заяву?

Відповідь: Згідно зі ст. 257 ЦКУ загальний строк позовної давності встановлюється в три роки, але абз. 2, п.1 ст. 258 для окремих видів вимог встановлює спеціальну (скорочену) позовну давність в один рік. Така вимога стосується і, зокрема, до вимог про спростування недостовірної інформації, розміщеної в засобах масової інформації.

ЦКУ. Стаття 257. Загальна позовна давність

1. Загальна позовна давність встановлюється тривалістю у три роки.

ЦКУ. Стаття 258. Спеціальна позовна давність:

1. Для окремих видів вимог законом може встановлюватися спеціальна позовна давність: скорочена або більш тривала порівняно із загальною позовною давністю.

Позовна давність в один рік застосовується, зокрема, до вимог: 1) про стягнення неустойки (штрафу, пені); 2) про спростування недостовірної інформації, розміщеної у засобах масової інформації.

У цьому разі позовна давність обчислюється від дня розміщення цих відомостей у засобах масової інформації або від дня, коли особа довідалася чи могла довідатися про ці відомості; 3) про переведення на співвласника прав та обов'язків покупця у разі порушення переважного права купівлі частки у праві спільної часткової власності (стаття 362 цього Кодексу); 4) у зв'язку з недоліками проданого товару (стаття 681 цього Кодексу);

5) про розірвання договору дарування (стаття 728 цього Кодексу);

6) у зв'язку з перевезенням вантажу, пошти (стаття 925 цього Кодексу);

7) про оскарження дій виконавця заповіту (стаття 1293 цього Кодексу).

2. Позовна давність у п'ять років застосовується до вимог про визнання недійсним правочину, вчиненого під впливом насильства або обману.

3. Позовна давність у десять років застосовується до вимог про застосування наслідків нікчемного правочину.

Задача 11. Після оптимізації закладів професійної освіти викладачу запропонували викладацьку роботу в іншій місцевості. Однак він відмовився та вирішив розірвати трудовий договір за ст. 36 п.6. КЗпПУ. Йому виплатили вихідну допомогу в розмірі одного середнього місячного заробітку, який становив 5620 гривень, викладач з таким рішенням адміністрації не погодився.

Запитання: Чи правий викладач, адміністрація закладу і яким чином буде вирішена ця ситуація згідно з трудовим законодавством України?

Відповідь: ст. 44 КЗпПУ. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не меншому, ніж шестимісячний середній заробіток.

Згідно ст. 44 КЗпПУ при припиненні трудового договору з підстав, зазначених ст. 36 п. 6. (відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не меншому за середній місячний заробіток. Дії роботодавця правомірні.

Задача 12. Працівник закладу професійної освіти проживає на першому поверсі 5-поверхового будинку, розташованого на території міста. Він самочинно звів прибудову до квартири в розмірі 25 кв. м. Начальник житлово-комунального господарства попередив власника квартири про порушення законодавства України про забудову території міста та рекомендував йому провести дії щодо узаконення самочинного будівництва.

Запитання: Чи можливе узаконення самочинного будівництва та як на законних підставах вирішується це питання?

Відповідь: Згідно зі ст. 376 п. 3. ЦКУ особа, яка здійснила або здійснює самочинне будівництво нерухомого майна, не набуває права власності на нього. (п.2. ст. 376). Право власності на самочинно збудоване майно може бути за рішенням суду визнане за особою, яка здійснила самочинне будівництво на земельній ділянці, що не була їй відведена для цієї мети, за умов надання особі земельної ділянки у встановленому порядку під уже збудоване нерухоме майно.

ЦКУ. Стаття 376. Самочинне будівництво

1. Житловий будинок, будівля, споруда, інше нерухоме майно вважаються самочинним будівництвом, якщо вони збудовані або будуються на земельній ділянці, що не була відведена для цієї мети, або без належного дозволу чи належно затвердженого проєкту, або з істотними порушеннями будівельних норм і правил.

2. Особа, яка здійснила або здійснює самочинне будівництво нерухомого майна, не набуває права власності на нього.

3. Право власності на самочинно збудоване нерухоме майно може бути за рішенням суду визнане за особою, яка здійснила самочинне будівництво на земельній ділянці, що не була їй відведена для цієї мети, за умови надання земельної ділянки у встановленому порядку особі під уже збудоване нерухоме майно.

4. Якщо власник (користувач) земельної ділянки заперечує проти визнання права власності на нерухоме майно за особою, яка здійснила (здійснює) самочинне будівництво на його земельній ділянці, або якщо це порушує права інших осіб, майно підлягає знесенню особою, яка здійснила (здійснює) самочинне будівництво, або за її рахунок.

5. На вимогу власника (користувача) земельної ділянки суд може визнати за ним право власності на нерухоме майно, яке самочинно збудоване на ній, якщо це не порушує права інших осіб.

6. Особа, яка здійснила самочинне будівництво, має право на відшкодування витрат на будівництво, якщо право власності на нерухоме майно визнано за власником (користувачем) земельної ділянки, на якій воно розміщене.

7. У разі істотного відхилення від проекту, що суперечить суспільним інтересам або порушує права інших осіб, істотного порушення будівельних норм і правил суд за позовом відповідного органу державної влади або органу місцевого самоврядування може постановити рішення, яким зобов'язати особу, яка здійснила (здійснює) будівництво, провести відповідну перебудову.

Якщо проведення такої перебудови є неможливим або особа, яка здійснила (здійснює) будівництво, відмовляється від її проведення, таке нерухоме майно за рішенням суду підлягає знесенню за рахунок особи, яка здійснила (здійснює) будівництво. Особа, яка здійснила (здійснює) самочинне будівництво, зобов'язана відшкодувати витрати, пов'язані з приведенням земельної ділянки до попереднього стану.

Задача 13. Педагогічні працівники закладу професійної освіти були залучені до проведення зовнішнього незалежного оцінювання в якості інструкторів. За цю роботу їм нараховано заробітну плату, однак за основним місцем роботи у дні тестування заробітна плата не нараховувалась (навіть якщо викладач у цей день не мав уроків за розкладом).

Запитання: Чи правомірні дії бухгалтерії? Дайте юридичну оцінку ситуації.

Відповідь: Ні, неправомірні.

Відповідно до п.18 «Порядку залучення педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників та інших фахівців до проведення зовнішнього незалежного оцінювання» на час залучення до проведення зовнішнього оцінювання за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата за їхнім основним місцем роботи.

За основним місцем роботи працівника його керівником повинні бути внесені зміни до графіка роботи на час участі в заходах з підготовки до виконання та безпосереднього виконання обов'язків працівника, який залучається до проведення зовнішнього оцінювання. Зміни графіка роботи здійснюються на підставі особистої заяви працівника, де зазначаються дата, час і тривалість підготовки та виконання обов'язків. (Постанова КМУ від 15 квітня 2015 р. № 222).

Задача 14. Методистці вищої категорії на день її народження син подарував одноповерховий житловий будинок у селищі міського типу недалеко від закладу професійної освіти, де вона працює.

Запитання: Чи потрібно їй оформляти право користування земельною ділянкою, на якій розміщений будинок?

Відповідь: Згідно зі ст. 377 ЦКУ до особи, яка набула право власності на житловий будинок (крім багатоквартирного), будівлю або споруду, переходить право власності, право користування на земельну ділянку, на якій вони розміщені, без зміни її цільового призначення в обсязі та на умовах, встановлених для попереднього землевласника (землекористувача). Тому не потрібно оформляти право користування земельною ділянкою, на якій розміщений будинок.

ЦКУ. Стаття 377. Право на земельну ділянку в разі набуття права власності на житловий будинок, будівлю або споруду, що розміщені на ній

1. До особи, яка отримала право власності на житловий будинок (крім багатоквартирного), будівлю або споруду, переходить право власності, право користування на земельну ділянку, на якій вони розміщені, без зміни її цільового призначення в обсязі та на умовах, встановлених для попереднього землевласника (землекористувача).

2. Розмір та кадастровий номер земельної ділянки, право на яку переходить у зв'язку з переходом права власності на житловий будинок, будівлю або споруду, є істотними умовами договору, який передбачає набуття права власності на ці об'єкти (крім багатоквартирних будинків та об'єктів державної власності, що підлягають продажу шляхом приватизації).

Згідно ст. 377 п. 1. ЦКУ особі, яка набула право власності на житловий будинок, автоматично переходить право власності та право користування на земельну ділянку, на якій розташований будинок. Важливим є те, що до земельної ділянки застосовуються зміни її цільового призначення в обсязі та на умовах, встановлених для попереднього землевласника (землекористувача).

Задача 15. Оператор автомобільних вантажоперевезень доставив партію будівельних матеріалів у заклад професійної освіти. Під час приймання вантажу заступником директора було виявлено пошкодження пакетів із будматеріалами, про що було складено відповідний акт приймання – передачі за участі представників відправника та перевізника. Відповідно до акту причиною пошкодження вантажу стало неправильне завантаження перевізником будівельних матеріалів. У результаті заклад професійної освіти пред'явив позов до відправника та перевізника про відшкодування йому 4 тис. грн (сума оцінювання товару).

Запитання: Хто повинен нести відповідальність за пошкодження вантажу в цьому випадку?

Відповідь: Для розв'язання задачі необхідно проаналізувати ст. 618, 929, 934 ЦКУ, ст. 3, 4, 14 Закону України «Про транспортно-експедиторську діяльність» від 01.07.2004 р., п. 8.8 Правил перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні, затверджених наказом Міністерства транспорту України № 363 від 14.10.1997 р., які встановлюють загальний порядок встановлення, зміни та припинення договірних зобов'язань у галузі транспортно-експедиторської діяльності. Крім того, оскільки відносини, що виникли, за своєю природою є

господарськими, також необхідно звернути увагу на ст. 316 ГКУ, яка регулює відносини, що виникають у зв'язку з договором транспортного експедирування.

Відповідно до п. 8.8 Правил перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні, затверджених Наказом Міністерства транспорту України № 363 від 14.10.1997 р., перевізник, який за погодженням із замовником виконав вантажно-розвантажувальні роботи, несе відповідальність за пошкодження вантажу під час вантаження та розвантаження. Отже, відповідальність за пошкодження будівельних матеріалів у даному випадку повинен нести перевізник – оператор автомобільних вантажоперевезень.

Задача 16. Подружжя освітян склало спільний заповіт щодо майна, яке належало їм на праві спільної спільної власності, на користь родича. У листопаді 2011 року один із подружжя помер. Спадкоємець (родич) за заповітом звернувся до нотаріальної контори із заявою про прийняття спадщини та видачу йому свідоцтва про право на спадщину за заповітом. Нотаріус у виданні свідоцтва йому відмовив.

Запитання: Чи правомірні дії нотаріуса?

Відповідь: Відповідно до ст. 1243 ЦКУ відмова нотаріуса була правомірною, оскільки після смерті одного з подружжя його частка в спільній власності переходить до другого з подружжя, а після смерті останнього з подружжя до спадкоємців за заповітом. У цьому разі нотаріус накладає заборону відчуження майна, зазначеного в заповіті подружжя.

ЦКУ. Стаття 1243. Заповіт подружжя

1. Подружжя має право скласти спільний заповіт щодо майна, яке належить йому на праві спільної сумісної власності.

2. У разі складення спільного заповіту частка у праві спільної сумісної власності після смерті одного з подружжя переходить до другого з подружжя, який його пережив. У разі смерті останнього право на спадкування мають особи, визначені подружжям у заповіті.

3. За життя дружини та чоловіка кожен із них має право відмовитися від спільного заповіту. Така відмова підлягає нотаріальному посвідченню.

4. У разі смерті одного з подружжя нотаріус накладає заборону відчуження майна, зазначеного у заповіті подружжя.

Задача 17. Працівники закладу професійної освіти опублікували у видавництві свою книгу. Згодом один із них надрукував ще одну книгу в іншому видавництві. Його колега звернувся до суду з позовною заявою про визнання його співавтором і виплату йому відповідного авторського гонорару. Він довів, що видана вдруге книга є перевиданням книги, яка вийшла роком раніше. Друге видавництво надало суду укладений видавничий договір, згідно з яким видавалася ця книга. У договорі зазначалося, що видавництву було передано право на випуск книги, за що було виплачено гонорар. Суд відмовив у позові, обґрунтовуючи це тим, що його колега як один із співавторів першої книги має право вільно розпоряджатися результатом своєї творчої діяльності.

Запитання: Чи правильним є рішення суду? Назвіть види співавторства та їх особливості щодо порядку використання твору.

Відповідь: Так, відповідно до ст. 13 ЗУ «Про авторське право і суміжні права» співавторами є особи, спільною творчою працею яких створено твір. Авторське право на твір, створений у співавторстві, належить всім співавторам незалежно від того, чи утворює такий твір одне нерозривне ціле або складається із частин, кожна з яких має самостійне значення. Право опублікування твору в цілому належить всім співавторам, однак виключно на підставі угоди, укладеної між ними. Якщо твір, створений у співавторстві, утворює одне нерозривне ціле – нерозривне співавторство, то жоден із співавторів не може без достатніх підстав відмовити іншим у дозволі на його опублікування. Якщо ж твір, створений у співавторстві, складається з частин, кожна з яких має самостійне значення – роздільне співавторство, то кожен із співавторів має право використовувати створену ним частину твору на власний розсуд, якщо інше не передбачено угодою між співавторами. Крім того, винагорода за використання твору належить співавторам у рівних частках, якщо в угоді між ними не передбачається інше.

ЗУ «Про авторське право і суміжні права». Стаття 13. Співавторство

1. Співавторами є особи, спільною творчою працею яких створено твір.

Авторське право на твір, створений у співавторстві, належить всім співавторам незалежно від того, чи утворює такий твір одне нерозривне ціле або складається із частин, кожна з яких має самостійне значення.

Відносини між співавторами визначаються угодою, укладеною між ними.

Право опублікування та іншого використання твору в цілому належить усім співавторам.

Якщо твір, створений у співавторстві, утворює одне нерозривне ціле, то жоден із співавторів не може без достатніх підстав відмовити іншим у дозволі на опублікування, інше використання або зміну твору.

У разі порушення спільного авторського права кожен співавтор може доводити своє право в судовому порядку.

2. Якщо твір, створений у співавторстві, складається з частин, кожна з яких має самостійне значення, то кожен із співавторів має право використовувати створену ним частину твору на власний розсуд, якщо інше не передбачено угодою між співавторами.

3. Співавторством є також авторське право на інтерв'ю. Співавторами інтерв'ю є особа, яка дала інтерв'ю, та особа, яка його взяла.

Опублікування запису інтерв'ю допускається лише за згодою особи, яка дала інтерв'ю.

4. Винагорода за використання твору належить співавторам у рівних частках, якщо в угоді між ними не передбачається інше.

5. Зазначені положення не поширюються на випадки оприлюднення чи надання інформації на підставі Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Задача 18. Майстер виробничого навчання під час виконання своїх трудових обов'язків у встановлений чинним законодавством робочий час, а саме на уроці виробничого навчання, демонстрував учням, як правильно орати ґрунт. Після цього на зораній ділянці землі він знайшов статуетку і кам'яні таблички з незрозумілими від часу символами. Майстер забрав знахідки додому, відмив їх від бруду та, зрозумівши, що вони не становлять ніякої цінності, наступного дня відніс їх у поліцію, аргументуючи це статтею, в якій вказано, що за знахідку йому передбачено від держави 20 % її вартості.

Запитання: Зробіть правовий аналіз ситуації.

Відповідь: Відповідно до ч. 1 ст. 343 ЦКУ скарбом є закопані у землі чи приховані іншим способом гроші, валютні цінності, інші цінні речі, власник яких невідомий або за законом втратив на них право власності. Отже, на відміну від знахідки речі, що є скарбом, не вибували з володіння власника поза його волею (не були втрачені), а були спеціально приховані ним у землі чи іншим способом. Не є скарбом речі, власник яких відомий або не втратив право власності на них за законом (не сплинули строки набувальної власності). За загальним правилом, право власності на скарб набуває особа, яка виявила його. Якщо ж скарб був прихований у майні, що належить на праві власності іншій особі, особа, яка виявила його, та власник майна, у якому скарб був прихований, набувають у рівних частках право спільної часткової власності на нього.

Майстер виробничого навчання, який виявив скарб, має право на одержання від держави винагороди у розмірі до двадцяти відсотків від його вартості на момент виявлення. Однак він негайно не повідомив Національну поліцію або орган місцевого самоврядування про скарб і не передав його, чим не створив факту офіційної фіксації знахідки. Тому держава не виплатить йому грошової винагороди.

ЦКУ. Стаття 343. Набуття права власності на скарб

1. Скарбом є закопані у землі чи приховані в інший спосіб гроші, валютні цінності, інші цінні речі, власник яких невідомий або за законом втратив на них право власності.

2. Особа, яка виявила скарб, набуває право власності на нього.

Якщо скарб був прихований у майні, що належить на праві власності іншій особі, особа, яка виявила його, та власник майна, у якому скарб був прихований, набувають у рівних частках право спільної часткової власності на нього.

3. У разі виявлення скарбу особою, яка здійснювала розкопки чи пошук цінностей без згоди на це власника майна, в якому він був прихований, право власності на скарб набуває власник цього майна.

4. У разі виявлення скарбу, що становить культурну цінність відповідно до закону, право власності на нього набуває держава.

Особа, яка виявила такий скарб, має право на одержання від держави винагороди у розмірі до двадцяти відсотків від його вартості на момент виявлення, якщо вона негайно повідомила Національній поліції або органів місцевого самоврядування про скарб і передала його відповідному державному органу або органу місцевого самоврядування.

Якщо скарб, що становить культурну цінність, був виявлений у майні, що належить іншій особі, ця особа, а також особа, яка виявила скарб, мають право на винагороду у розмірі до десяти відсотків від вартості скарбу кожна.

5. Положення цієї статті не поширюються на осіб, які виявили скарб під час розкопок, пошуків, що проводилися відповідно до їхніх трудових або договірних обов'язків.

Задача 19. Випускник закладу професійної освіти отримав першу роботу водія вантажівки. Після важкої дороги він зайшов до магазину купити свіжої води, з необережності залишивши ключі від авто в салоні. Місцевий мешканець, який на той час перебував у нетверезому стані, сів у вантажівку і вчинив наїзд на кіоск.

Запитання: Хто буде нести відповідальність за заподіяну в даному випадку шкоду?

Відповідь: оскільки випускник закладу професійної освіти з необережності залишив ключі від автомобіля в салоні, то це можна розцінювати як недбалість власника автомобіля, яка сприяла неправомірному заволодінню цим автомобілем нетверезим місцевим мешканцем. Тому завдана шкода відшкодовується випускником та місцевим мешканцем спільно, у частці, яка визначається за рішенням суду з урахуванням обставин, що мають істотне значення.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 1187 Цивільного кодексу України особа, яка неправомірно заволоділа транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, завдала шкоди діяльністю щодо його використання, зберігання або утримання, зобов'язана відшкодувати її на загальних підставах. В той же час, частиною 4 статті 1187 ЦКУ передбачено, що якщо неправомірному заволодінню іншою особою транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом сприяла недбалість її власника (володільця), шкода, завдана діяльністю щодо його використання, зберігання або утримання, відшкодовується ними спільно, у частці, яка визначається за рішенням суду з урахуванням обставин, що мають істотне значення.

Задача 20. Педагогічний працівник прочитав у місцевій газеті оголошення громадянки про виплату винагороди в розмірі 3099 грн тому, хто знайде зниклого кота. Опис кота в газеті збігався із зовнішністю кота, якого учні закладу професійної освіти нещодавно віддали йому. Він вирішив повернути кота за вказаним в газеті адресом. Колишня власниця визнала кота, проте винагороду виплачувати відмовилася, аргументуючи останнє тим, що, на її думку, вона зобов'язана відшкодувати лише витрати на утримання кота, а це згідно з її підрахунками становить лише 40 грн. А винагороду виплачувати вона не зобов'язана, оскільки дала оголошення в газету в стресовому стані і, заспокоївшись, наступного дня дала ще одне оголошення про скасування попереднього оголошення. Однак номер газети з другим оголошенням досі у друці. У результаті такої обурливої поведінки педагогічний працівник звернувся з позовом до суду.

Запитання: Яке рішення повинен винести суд? Чи будуть негативні наслідки для друкарні?

Відповідь: Для розв'язання задачі необхідно проаналізувати параграф 1 глави 78 ЦКУ, який регулює відносини, що виникають з публічної обіцянки винагороди без оголошення конкурсу.

Відповідно до ЦКУ (статті 1144–1148) громадянка здійснила публічну обіцянку винагороди, не вказавши при цьому строк (термін) виконання завдання, на основі чого воно вважається чинним протягом розумного часу відповідно до змісту завдання. За загальною практикою розумним є строк (термін) 14 днів. У зв'язку з тим, що відміна оголошення не була публічно опублікована, вона не має юридичної сили. Тому, відповідно до п.1 ст. 1148 ЦКУ громадянка зобов'язана виплатити винагороду педагогічному працівнику.

У зв'язку із цим суд буде керуватися параграфом 1 глави 78 ЦКУ, який регулює відносини, що виникають з публічної обіцянки винагороди без оголошення конкурсу. Для друкарні за це не буде негативних наслідків.

ЦКУ. Стаття 1144. Право на публічну обіцянку винагороди без оголошення конкурсу

1. Особа має право публічно пообіцяти винагороду (нагороду) за передання їй відповідного результату (передання інформації, знайдення речі, знайдення фізичної особи тощо).

2. Обіцянка винагороди є публічною, якщо вона сповіщена у засобах масової інформації або іншим чином невизначеному колу осіб.

3. У сповіщенні публічної обіцянки винагороди мають бути визначені завдання, строк та місце його виконання, форма та розмір винагороди.

ЦКУ. Стаття 1145. Зміст завдання

1. У разі публічної обіцянки винагороди завдання, яке належить виконати, може стосуватися разової дії або необмеженої кількості дій одного виду, які можуть вчинятися різними особами.

ЦКУ. Стаття 1146. Строк (термін) виконання завдання

1. У разі публічної обіцянки винагороди для виконання завдання може бути встановлений строк (термін). Якщо строк (термін) виконання завдання не встановлений, воно вважається чинним протягом розумного часу відповідно до змісту завдання.

ЦКУ Стаття 1147. Зміна умов публічної обіцянки винагороди

1. Особа, яка публічно обіцяла винагороду, має право змінити завдання та умови надання винагороди.

2. Особа, яка приступила до виконання завдання, має право вимагати відшкодування збитків, завданих їй у зв'язку із зміною завдання.

3. Якщо у зв'язку зі зміною умов надання винагороди виконання завдання втратило інтерес для особи, яка приступила до його виконання до зміни умов, ця особа має право на відшкодування понесених нею витрат.

ЦКУ. Стаття 1148. Правові наслідки виконання завдання

1. У разі виконання завдання і передання його результату особа, яка публічно обіцяла винагороду (нагороду), зобов'язана виплатити її.

2. Якщо завдання стосується разової дії, винагорода виплачується особі, яка виконала завдання першою.

Якщо таке завдання було виконано кількома особами одночасно, винагорода розподіляється між ними порівну.

Задача 21. Шістнадцятирічний учень закладу професійної освіти на одержану стипендію купив кілька квитків грошово-речової лотереї. За одним із цих квитків він виграв телевізор. Не проінформувавши своїх батьків, він продав його за 5000 грн своєму товаришу. Дізнавшись про це, батько учня звернувся до товариша свого сина з проханням повернути телевізор. Однак останній відмовився це зробити, посилаючись на те, що квитки грошово-речової лотереї його друг придбав на свою стипендію і тому може самостійно розпоряджатися як цими квитками, так і виграшами, які на них випали. Тоді батько учня пред'явив до товариша сина претензію про визнання договору купівлі-продажу недійсним.

Запитання: Чи може шістнадцятирічний учень закладу професійної освіти заключати цивільно-правові договори купівлі-продажу?

Відповідь: Відповідно до ч. 1 ст. 31 ЦКУ фізична особа, яка не досягла чотирнадцяти років (малолітня особа), має право: 1) самостійно вчиняти дрібні побутові правочини. Правочин вважається дрібним побутовим, якщо він задовольняє побутові потреби особи, відповідає її фізичному, духовному чи соціальному розвитку та стосується предмета, який має невисоку вартість; 2) здійснювати особисті немайнові права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом. Згідно з ч. 1 ст. 32 ЦКУ, крім правочинів, передбачених ст. 31 цього Кодексу, фізична особа у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (неповнолітня особа) має право: 1) самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами; 2) самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом; 3) бути учасником (засновником) юридичних осіб, якщо це не заборонено законом або установчими документами юридичної особи; 4) самостійно укладати договір банківського вкладу (рахунку) та розпоряджатися вкладом, внесеним нею на своє ім'я (грошовими коштами на рахунку). Відповідно до ч. 2 ст. 32 ЦКУ, неповнолітня особа вчиняє інші правочини за згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальників.

Тож, за ознаками дрібного побутового правочину, наведеними у ч. 1 ст. 31 ЦКУ, продаж телевізора за 5000 грн до таких не належить. Тому відповідно до ч. 2 ст. 32 ЦКУ, на укладення такого правочину шістнадцятирічним учнем потрібна згода його батьків (усиновлювачів) або піклувальників. Отже, претензія батька неповнолітнього учня є обґрунтованою.

Задача 22. Вихователь звернувся до суду з позовом щодо трудових відносин з закладом професійної освіти, в особі директора, та просить суд визнати їх припиненими у зв'язку з його звільненням з посади за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України та зобов'язати директора повернути його трудову книжку.

Запитання: Яке рішення має винести суд та на основі яких нормативних актів?

Відповідь: керуючись ст. 43, 55, 124 Конституції України, ст. 3, 21, 23, 24, 38, 48 КЗпП України, ст. 4, 5, 12, 13, 76–81, 89, 133, 141, 263–265, 268, 273, 274, 279 ЦПК України. На основі цього суд має дійти висновку, що трудові відносини

вихователя із закладом професійної освіти в особі директора мають бути припиненими у зв'язку зі звільненням першого з посади вихователя за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України.

У зв'язку з цим суд зобов'яже директора закладу професійної освіти видати трудову книжку.

Задача 23. Викладачці-пенсіонерці виповнилось 66 років. Одного разу вона пішла в поліклініку купити ліки. Там стався конфлікт із сімейною лікаркою, в ході якого лікарка вказала на те, що пенсіонерка є недієздатною у зв'язку з літнім віком і їй потрібен опікун.

Запитання: Дайте характеристику ситуації, чи має право лікар визнавати особу недієздатною, означте момент визнання фізичної особи недієздатною.

Відповідь: відповідно до пункту 1, ст. 40 ЦКУ фізична особа визнається недієздатною з моменту набрання законної сили рішенням суду про це. Рішення суду виноситься на основі висновку судово-психіатричних експертів про те, що особа не здатна усвідомлювати значення своїх дій та керувати ними.

ЦКУ. Стаття 39. Визнання фізичної особи недієздатною

1. Фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними.

2. Порядок визнання фізичної особи недієздатною встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України.

3. Якщо суд відмовить у задоволенні заяви про визнання особи недієздатною і буде встановлено, що вимога була заявлена недобросовісно без достатньої для цього підстави, фізична особа, якій такими діями було завдано моральної шкоди, має право вимагати від заявника її відшкодування.

ЦКУ. Стаття 40. Момент визнання фізичної особи недієздатною

1. Фізична особа визнається недієздатною з моменту набрання законної сили рішенням суду про це.

2. Якщо від часу виникнення недієздатності залежить визнання недійсним шлюбу, договору або іншого правочину, суд з урахуванням висновку судово-психіатричної експертизи та інших доказів щодо психічного стану особи може визначити у своєму рішенні день, з якого вона визнається недієздатною.

ЦКУ. Стаття 41. Правові наслідки визнання фізичної особи недієздатною

1. Над недієздатною фізичною особою встановлюється опіка.

2. Недієздатна фізична особа не має права вчиняти будь-якого правочину.

3. Правочини від імені недієздатної фізичної особи та в її інтересах вчиняє її опікун.

4. Відповідальність за шкоду, завдану недієздатною фізичною особою, несе її опікун (ст. 1184 цього Кодексу).

ЦКУ. Стаття 42. Поновлення цивільної дієздатності фізичної особи, яка була визнана недієздатною

1. За заявою опікуна або органу опіки та піклування суд поновлює цивільну дієздатність фізичної особи, яка була визнана недієздатною, і припиняє опіку, якщо

буде встановлено, що внаслідок видужання або значного поліпшення її психічного стану в неї поновилася здатність усвідомлювати значення своїх дій та керувати ними.

2. Порядок поновлення цивільної дієздатності фізичної особи, яка була визнана недієздатною, встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України.

Задача 24. Методист працює в закладі професійної освіти за трудовим договором. У зв'язку з терміновим переїздом в інше місто він написав заяву на звільнення за власним бажанням. При цьому вказав, що немає можливості відпрацювати два тижні. У зв'язку із цим він попросив керівника розірвати трудовий договір упродовж п'яти днів.

Запитання: Чи має право педагогічний працівник розірвати трудовий договір у п'ятиденний строк? Що робити в даній ситуації керівнику?

Відповідь: Методист може розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, відповідно до п.1 статті 36 КЗпПУ, або ч.1 статті 38 КЗпПУ.

У даному випадку заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання). Тому директор повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

КЗпПУ. Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7⁻¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або

іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7⁻²) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

7⁻³) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

8) підстави, передбачені контрактом;

9) підстави, передбачені іншими законами.

У випадках, передбачених пунктами 7, 7⁻¹ і 7⁻³ частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7⁻², особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України «Про очищення влади».

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

КЗпПУ. Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Задача 25. Викладачка англійської мови працює в закладі професійної освіти за основним місце роботи. Наразі вона перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У зв'язку з цим вона вирішила паралельно влаштуватися на іншу роботу за сумісництвом.

Запитання: Чи має право жінка працювати за сумісництвом, якщо за основним місцем роботи вона перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?

Відповідь: Відповідно до статті 179 КЗпПУ у період перебування у відпустці по догляду за дитиною жінка може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

КЗпПУ. Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарні дні (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Задача 26. Випускник закладу професійної освіти, пропрацювавши певний час на підприємстві, вирішив не зупиняти свій професійний розвиток та продовжити

навчання, однак без відриву від виробництва. Тому подав документи на здобуття нової професії ще в одному закладі професійної освіти.

Запитання: Чи встановлюються певні пільги для таких працівників? Прокоментуйте подальші дії директора.

Відповідь: Для особи буде встановлений скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи зі збереженням заробітної плати у встановленому порядку. Окрім цього, особа може розраховувати і на інші пільги від роботодавця.

Відповідно до ст. 202 КЗпПУ, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 63 КЗпПУ до надурочних робіт (ст. 62) забороняється залучати: працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять (ст. 220).

Відповідно до ч. 1, 3 ст. 212 КЗпПУ, працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проєкту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проєкту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

КЗпПУ. Стаття 208. Пільги для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах.

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

Задача 27. Між педагогічним працівником та директором закладу професійної освіти виник трудовий спір. Комісія по трудовим спорам приймає рішення не на користь педагогічного працівника.

Запитання: Чи підлягає оскарженню рішення комісії по трудовим спорам?

Відповідь: Керуючись статтею 228 КЗпПУ, педагогічний працівник може оскаржити рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення йому виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

КЗпПУ. Стаття 228. Оскарження рішення комісії по трудових спорах

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У випадку, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Задача 28. Директор закладу професійної освіти за проханням місцевої влади залучив студентів та викладачів до заходу, який був організований політичними партіями. У викладачки цього закладу таке масове зібрання викликало протест.

Запитання: Чи можна вважати дії директора порушенням, а протест викладачки безпідставним?

Відповідь: Відповідно до статті 31 ЗУ «Про освіту» керівнику закладу професійної освіти забороняється залучати здобувачів освіти, працівників закладів освіти до участі в заходах, організованих релігійними організаціями чи політичними партіями (об'єднаннями), крім заходів, передбачених освітньою програмою. У зв'язку з цим протест викладачки не є безпідставним.

Остання може звернутись до поліції щодо фіксації стану правопорушення, яке здійснено керівником закладу професійної освіти та в подальшому звернутись до суду.

ЗУ «Про освіту». Стаття 31. Особливості відносин між закладами освіти та політичними партіями (об'єднаннями) і релігійними організаціями

1. Державні та комунальні заклади освіти відокремлені від церкви (релігійних організацій), мають світський характер.

2. Приватні заклади освіти, зокрема засновані релігійними організаціями, мають право визначати релігійну спрямованість власної освітньої діяльності.

3. Політичні партії (об'єднання), їх члени, депутати (кандидати в депутати) не мають права провадити свою діяльність у закладах освіти, зокрема створювати власні осередки чи в будь-який інший спосіб втручатися в їхню освітню діяльність.

У закладах освіти забороняється зберігання, розміщення, поширення реклами, плакатів, подарунків, стендів, листівок, аудіо- чи відеоматеріалів, інших матеріальних чи нематеріальних об'єктів (крім підручників), які містять:

найменування чи символіку політичних партій (об'єднань), громадських чи благодійних організацій, назва чи символіка яких співзвучні з назвами та символікою політичних партій (об'єднань);

зображення, прізвища, імена та по батькові осіб, які є членами (учасниками) чи засновниками політичних партій (об'єднань), громадських чи благодійних організацій, назва чи символіка яких співзвучні з назвами та символікою політичних партій (об'єднань);

зображення, прізвища, імена та по батькові виборних осіб та осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Зазначена заборона не розповсюджується на офіційне листування, реалізацію освітньої програми закладу освіти та у випадках, передбачених виборчим законодавством.

4. Керівництву закладів освіти, педагогічним, науково-педагогічним і науковим працівникам, органам державної влади та органам місцевого самоврядування, їх посадовим особам забороняється залучати здобувачів освіти до участі в заходах, організованих релігійними організаціями (крім закладів освіти, визначених частиною другою цієї статті) чи політичними партіями (об'єднаннями), крім заходів, передбачених освітньою програмою.

5. Керівництву закладів освіти, органам державної влади та органам місцевого самоврядування, їх посадовим особам забороняється залучати працівників закладів освіти до участі в заходах, організованих релігійними організаціями (крім закладів освіти, визначених частиною другою цієї статті) чи політичними партіями (об'єднаннями).

6. Здобувачі освіти не можуть бути обмежені у праві на здобуття освіти в державних і комунальних закладах освіти за їх належність або неналежність до релігійних організацій чи політичних партій (об'єднань).

7. Додаткові вимоги до провадження педагогічної (науково-педагогічної) діяльності в закладах освіти, визначених частиною другою цієї статті, визначаються їхніми установчими документами.

Задача 29. Згідно з рішенням атестаційної комісії директор закладу професійної освіти звільняє з роботи педагогічного працівника. Проте викладачка, яку звільняють, та її колеги не вважають рішення атестаційної комісії підставою для звільнення.

Запитання: Прокоментуйте, хто правий у цій ситуації, директор чи викладачка?

Відповідь: У цій ситуації правий директор. Відповідно до статті 50 ЗУ «Про освіту» рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

ЗУ «Про освіту». Стаття 50. «Атестація педагогічних працівників»

1. Атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників.

2. Атестація педагогічних працівників може бути черговою або позачерговою. Педагогічний працівник проходить чергову атестацію не менше одного разу на п'ять років, крім випадків, передбачених законодавством.

3. За результатами атестації визначається відповідність педагогічного працівника обійманій посаді, присвоюються або підтверджуються кваліфікаційні категорії, присвоюються педагогічні звання. Перелік категорій і педагогічних звань педагогічних працівників визначається Кабінетом Міністрів України.

4. Рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

5. Положення про атестацію педагогічних працівників затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки.

6. Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти, затверджуються центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у відповідній сфері.

Задача 30. Викладач, який працює в закладі професійної освіти успішно пройшов сертифікацію педагогічних працівників. На наступний рік викладачу запланували чергову атестацію. Він був переконаний, що цю сертифікацію йому в закладі професійної освіти зарахують як проходження атестації. Проте методист закладу відмовляється визнавати сертифікат дійсним.

Запитання: Чи зараховується успішне проходження сертифікації педагогічному працівнику як проходження атестації?

Відповідь: Відповідно до п.4 статті 51 ЗУ «Про освіту» успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником.

ЗУ «Про освіту». Стаття 51. Сертифікація педагогічних працівників

1. Сертифікація педагогічних працівників – це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних умінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

2. Сертифікація педагогічного працівника відбувається на добровільних засадах виключно за його ініціативою.

3. Формування та забезпечення функціонування системи сертифікації педагогічних працівників здійснює центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Процедуру сертифікації педагогічних працівників здійснюють спеціально вповноважені державою установи, положення про які затверджує Кабінет Міністрів України.

4. За результатами успішного проходження сертифікації педагогічному працівнику видається сертифікат, який є дійсним упродовж трьох років. Успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником.

5. Педагогічні працівники, які отримують доплату за успішне проходження сертифікації, впроваджують і поширюють методики компетентнісного навчання та нові освітні технології.

Педагогічні працівники, які мають сертифікат, можуть залучатися до проведення інституційного аудиту в інших закладах освіти, розроблення та акредитації освітніх програм, а також до інших процедур і заходів, пов'язаних із забезпеченням якості та впровадженням інновацій, педагогічних новацій і технологій у системі освіти.

6. Положення про сертифікацію педагогічних працівників розробляються центральними органами виконавчої влади, до сфери управління яких належать заклади освіти, та затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Задача 31. Педагогічний працівник закладу професійної освіти для підвищення кваліфікації обрав обласний Інститут післядипломної педагогічної освіти, який має відповідну ліцензію. Його колега вирішив підвищувати свою кваліфікацію за інноваційними програмами в іншого, неліцензованого суб'єкта освітньої діяльності, але з меншою вартістю навчання.

Запитання: Чи будуть визнані та підтверджені результати підвищення кваліфікації цих педагогічних працівників у закладах професійної освіти?

Відповідь: Відповідно до ч. 2-3, п. 2 статті 59 ЗУ «Про освіту» педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження. На основі того, що Інститут післядипломної педагогічної освіти має ліцензію на підвищення кваліфікації, питання педагогічного працівника не буде виноситись на педагогічну раду закладу професійної освіти. Результати підвищення кваліфікації його колеги мають розглядатися і прийматися окремим рішенням педагогічної ради.

ЗУ «Про освіту». Стаття 59. Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників

1. 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 та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації.

2. 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).

Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. Результати підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника в таких суб'єктів визнаються окремим рішенням педагогічної (вченої) ради. Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктів визначаються відповідно до частини шостої цієї статті.

Вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації обирає педагогічний (науково-педагогічний) працівник.

3. Педагогічна (вчена) рада закладу освіти на основі пропозицій педагогічних (науково-педагогічних) працівників затверджує річний план підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників (з відривом чи без відриву від освітнього процесу).

4. Підвищення кваліфікації є необхідною умовою атестації педагогічного працівника та враховується під час обрання за конкурсом на посаду науково-педагогічного працівника.

5. Загальна кількість годин, відведена на підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника, що оплачується за кошти відповідних бюджетів, визначається законодавством.

Кошти на підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників отримує заклад освіти, який розподіляє їх за рішенням педагогічної (вченої) ради закладу освіти.

Підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника може фінансуватися засновником закладу освіти, закладом освіти, в якому він працює, педагогічним (науково-педагогічним) працівником, а також іншими фізичними та юридичними особами.

На час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу в обов'язі, визначеному законодавством, за педагогічним (науково-педагогічним) працівником зберігається місце роботи (посада) із збереженням середньої заробітної плати.

6. Порядки підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, включаючи порядок оплати, умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Задача 32. Викладач історії, кандидат історичних наук, який працює в коледжі понад чотири роки, жодних надбавок за вчене звання доцента не отримує. Нещодавно у розмові з другом, який працює в іншому закладі освіти та має вчене звання доцента, він дізнався, що той отримує відповідну доплату.

Запитання: Чи повинна бути встановлена доплата за вчене звання доцента викладачу історії, кандидату історичних наук, який є педагогічним працівником коледжу?

Відповідь: Доплата за науковий ступінь установлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем (посадою) збігається з наявним науковим ступенем. У цьому випадку збігається.

Оплата праці працівників закладів освіти здійснюється відповідно до Наказу МОН України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557 та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої Наказом Міносвіти від 15.04.93 р. № 102.

Так, згідно з пп. «г» п.п. 3 п. 4 наказу № 557 працівникам установлюється доплата за науковий ступінь кандидата наук, доктора філософії у граничному розмірі 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Доплату за науковий ступінь установлюють на підставі:

- диплома кандидата наук;
- заяви працівника;
- наказу керівника.

Доплата за вчене звання доцента.

Згідно з п.п. «в» п.п. 3 п. 4 наказу № 557 за вчене звання доцента встановлюється доплата в граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата також встановлюється працівникам, за умови, що їх діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням.

Крім того, слід зауважити, що під ученим званням доцента мається на увазі зайняття науковою діяльністю, оскільки посада доцента згідно з *постановою КМУ «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 р. № 963* – це науково-педагогічна посада, і передбачена вона тільки у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації.

Виходячи із зазначеного, оскільки діяльність викладача історії (у тому числі і його педагогічна діяльність) не збігається з його вченим званням, то викладачу історії не може бути встановлено доплату за вчене звання доцента.

Задача 33. На початку навчального року батьки вступника з особливими освітніми потребами подали такі документи на навчання до закладу професійної освіти:

1. Оригінал документів про освіту (свідоцтво, виписка).
2. Медична довідка (форма 086-У, 063-У), диспансерний огляд.
3. 6 фотокарток розміром 3x4 см.
4. 4 копії паспорту (з витягом).
5. Оригінал паспорта (надається лише для ідентифікації).
6. 4 копії ідентифікаційного коду.
7. Документи, що надають право на пільги.
8. Документи про відносини до військової повинності.

Окрім перелічених документів, батьки написали заяву про забезпечення умов для навчання дитини з особливими освітніми потребами. Через певний час батьки виявили, що насправді їхню заяву про забезпечення умов для навчання дитини з особливими освітніми потребами було проігноровано.

Запитання: У чому полягає порушення закладу професійної освіти? Проаналізуйте, як повинен вчинити директор цього закладу при отриманні заяви про створення особливих освітніх умов.

Відповідь: Відповідно до п. 2 ст. 20 ЗУ «Про освіту» у випадку звернення особи з особливими освітніми потребами або її батьків заклад освіти утворює інклюзивний клас та/або групу в обов'язковому порядку.

Будівлі, споруди і приміщення закладів освіти та інклюзивно-ресурсних центрів повинні відповідати вимогам доступності згідно з державними будівельними нормами і стандартами. У зв'язку із цим дирекція закладу професійної освіти має створити всі належні умови для виконання норм ЗУ «Про освіту».

ЗУ «Про освіту». Стаття 20. Інклюзивне навчання

1. Інклюзивне навчання здобувачів освіти базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та залучення до освітнього процесу всіх його учасників.

Організація інклюзивного навчання в закладах освіти на відповідних рівнях освіти здійснюється відповідно до порядків, затверджених Кабінетом Міністрів України.

2. У разі звернення особи з особливими освітніми потребами або її батьків заклад освіти утворює інклюзивний клас та/або групу в обов'язковому порядку.

Спеціальний клас та/або група утворюється керівником закладу освіти за погодженням із засновником цього закладу освіти або вповноваженим ним органом.

Заклади освіти створюють умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами відповідно до індивідуальної програми розвитку та з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей.

Заклад освіти відповідно до законодавства організовує та/або забезпечує надання особам з особливими освітніми потребами психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, а також допоміжних засобів для навчання.

3. Із метою проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дітей, надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, а також забезпечення психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами органи місцевого самоврядування утворюють інклюзивно-ресурсні центри.

4. Будівлі, споруди і приміщення закладів освіти та інклюзивно-ресурсних центрів повинні відповідати вимогам доступності згідно з державними будівельними нормами і стандартами.

5. Проектування, будівництво та реконструкція будівель, споруд, приміщень закладів освіти та інклюзивно-ресурсних центрів здійснюються з урахуванням принципів універсального дизайну та/або розумного пристосування.

Анкета
онлайн-опитування керівників, викладачів, майстрів
виробничого навчання щодо педагогічних умов розвитку
правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Шановні колеги! Просимо вас узяти участь у педагогічному дослідженні проблеми 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, умінь 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 за кожним пунктом 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 дев'яти запропонованих:

- *Підвищення в 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 авторського спецкурсу «Правова культура педагога: теорія, методика, практика».*
- *Застосування інноваційних педагогічних технологій у професійно-правовому розвитку педагогічних працівників у курсовий та міжкурсний періоди підвищення кваліфікації.*

- *Активізація професійно-правового розвитку педагогічних працівників засобами самоосвітньої діяльності.*
- *Наступність правового змісту навчального матеріалу в курсовому і міжкурсному підвищенні кваліфікації педагогічних працівників.*
- *Застосування методів і форм імітації професійно-правових ситуацій у розвитку професійно-правових знань і умінь педагогічних працівників.*
- *Упровадження 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!

Анкета самооцінювання педагогічними працівниками здатностей до здійснення професійно-педагогічної діяльності з урахуванням її правового складника

Шановні колеги! Просимо вас узяти участь у педагогічному дослідженні проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти). Зосередимо увагу на тому, що:

Право – система норм (правил поведінки) і принципів, встановлених або визнаних державою як регулятори суспільних відносин, які формально закріплюють міру свободи, рівності та справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни, забезпечуються всіма заходами легального державного впливу та примусу / Скакун О. Ф. /.

Цінність – феномен, що має для людини велике значення і відповідає її актуальним потребам та ідеалам.

Ціннісні орієнтації – спрямованість інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність надавати перевагу одним цінностям і заперечувати інші, спосіб диференціації особистісних об'єктів і явищ за їх особистісною значущістю.

Потреба – стан живого організму, людської особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь, залежність від об'єктивних умов життєдіяльності і є рушійною силою їхньої активності.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби.

Правосвідомість – це сукупність уявлень і почуттів, що виражають ставлення людей до права і правових явищ у громадському житті.

Зазначимо короткі відомості про себе

Коротко вкажіть Вашу спеціальність, здобутий освітньо-кваліфікаційний/освітній рівень, який заклад вищої освіти закінчили, заклад П(ПТ)О, у якому працюєте, яку дисципліну викладаєте, педагогічний стаж: _____

Настанова виконавцеві

1. Спробуйте проставити ранг цінностей за ступенем їх значущості для Вас (від 1 до 9: від менш значущого до більш значущого).

Якщо вважаєте якісь цінності рівнозначними для Вас, проставте їм однаковий ранг.

<i>Цінність</i>	<i>Ранг</i>
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальної скрути)	
Цікава робота в закладі професійної освіти	
Розваги (отримання задоволення, відсутність зобов'язань)	
Суспільне визнання, кар'єра, повага колег	
Загальна культура людини (зокрема правова культура)	
Свобода (самостійність учинків, незалежність суджень, оцінок)	
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, українського народу)	
Виконавська дисципліна, відповідальність	

2. Оцініть власні правові знання і вміння за п'ятибальною шкалою. Якщо Ви вважаєте, що зовсім не володієте вказаним у таблиці знанням (умінням), позначте це як «0» (підкресліть). За умови, що Ви глибоко володієте певним знанням (умінням), відзначте цей факт оцінкою «4». В інших випадках використайте можливості шкали:

<i>Знання, уміння</i>	<i>Оцінка</i>
Знання основних правових понять, засад Конституційного права України	0 1 2 3 4
Уміння використовувати правові норми у повсякденному житті	0 1 2 3 4
Знання основних понять освітнього права, основних законодавчих та нормативних актів у сфері освіти, системи нормативно-правових актів, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу	0 1 2 3 4
Уміння забезпечувати соціально-правовий захист учасників освітнього процесу	0 1 2 3 4
Знання теоретичних основ правового виховання, його ролі й особливостей у закладі професійної освіти і на виробництві; забезпечення правового супроводу учнів тощо	0 1 2 3 4
Уміння здійснення профілактики правопорушень, формування правосвідомості вихованців, здатність аналізувати ситуації в правовому полі, застосовувати норми захисту прав учнів з обмеженими можливостями, правопорушників та ін.	0 1 2 3 4
Знання з теорії держави і права, основ цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права	0 1 2 3 4
Уміння застосовувати і формувати в учнів здатності застосування положень трудового, адміністративного і кримінального законодавства у вирішенні навчально-виробничих ситуацій	0 1 2 3 4
Знання освітніх, професійних стандартів, стандартів оцінювання кваліфікацій, особливостей розроблення освітніх програм, навчальних планів на компетентнісній основі	0 1 2 3 4
Уміння розробляти нормативні освітні документи щодо забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників	0 1 2 3 4

- У своїй правомірній поведінці Ви переважно керуєтеся:
 - острахом відповідальності за правопорушення
 - власною правосвідомістю, сформованою право слухняністю
 - острахом засудження з боку учнів, колег
 - власною життєвою позицією
- Згадайте, як Ви поводитися у ситуаціях, коли порушувалися Ваші права?
 - нічого не робили
 - зверталися за допомогою до правоохоронних органів
 - самостійно розбиралися у ситуації
 - шукали сильніших захисників
 - зверталися за допомогою до рідних
- Чи проявляєте Ви інтерес до правових знань?
 - так, я цікавлюсь сучасними знаннями основ освітнього, цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права
 - проявляю незначний інтерес до сучасних норм освітнього, цивільного, трудового, сімейного, адміністративного та кримінального права
 - проявляю лише інтерес до основних законодавчих та нормативних актів у сфері освіти, нормативно-правових актів, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу
 - мене зовсім не цікавлять правові знання

Спробуймо проставити ранг особистісних якостей педагогічного працівника за ступенем їх значущості для Вас (від 1 до 8: від менш значущого до більш значущого). Якщо вважаєте якісь якості педагога рівнозначними для Вас, проставте їм однаковий ранг.

<i>Особистісні якості педагогічного працівника</i>	<i>Ранг</i>
Зарозумілість	
Вимогливість	
Законослухняність	
Самокритичність	
Правова принциповість	
Справедливість	
Лицемірство	
Самолюбство	

Дякуємо за участь у дослідженні!



Анкета стану розвиненості правової культури у педагогічних працівників

Шановні колеги! Просимо Вас взяти участь у педагогічному дослідженні, присвяченому проблемі розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти – П(ПТ)О.

Зосередимо Вашу увагу на тому, що:

“право – це система норм (правил поведінки) і принципів, встановлених або визнаних державою як регулятори суспільних відносин, які формально закріплюють міру свободи, рівності та справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни, забезпечуються всіма заходами легального державного впливу та примусу” [О.Ф. Скакун];

цінність – феномен, що є визначальним для людини і відповідає її актуальним потребам та ідеалам;

ціннісні орієнтації – спрямованість інтересів і потреб особистості на конкретну ієрархію життєвих цінностей, надання переваги одним цінностям і заперечення інших, спосіб диференціації особистісних об'єктів і явищ за їх особистісною значущістю;

потреба – стан живого організму, людської особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь, залежність від об'єктивних умов життєдіяльності і є рушійною силою його активності;

мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби;

правосвідомість є сукупністю уяви і почуттів, що виражає ставлення людей до права та правових явищ у громадському житті.

***Обов'язкове поле**

Зазначимо короткі відомості про себе (не потрібно вказувати ПІБ). Коротко укажіть Вашу спеціальність, здобутий освітньо-кваліфікаційний/освітній рівень, який заклад вищої освіти закінчили, заклад П(ПТ)О, у якому працюєте, яку дисципліну викладаєте, педагогічний стаж: *

Ваша відповідь

Спробуймо проставити ранг цінностей за ступенем їх значущості для Вас

(від 1 до 9: від менш значущого до більш значущого). Якщо вважаєте якісь цінності рівнозначними для Вас, проставте їм однаковий ранг. *

	1	2	3	4	5	6	7	8
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальної скрути)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Цікава робота у закладі П(ПТ)О	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Розваги (отримання задоволення, відсутність зобов'язань)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Суспільне визнання, кар'єра, повага колег	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Загальна культура людини (зокрема правова культура)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Свобода (самостійність учинків, незалежність суджень, оцінок)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, українського народу)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Виконавська дисципліна, відповідальність	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Оцініть власні правові знання і уміння за п'ятибальною шкалою. Якщо Ви вважаєте, що зовсім не володієте вказаним у таблиці знанням (умінням), позначте це як «0» (підкресліть). За умови, що Ви глибоко володієте певним знанням (умінням), відзначте цей факт оцінкою «4». В інших випадках використайте можливості шкали: *

	0	1	2	3	4
Знання основних правових понять, засад Конституційного права України	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Уміння використовувати правові норми у повсякденному житті	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Знання основних понять освітнього права, основних законодавчих та нормативних актів у галузі освіти, системи нормативно-правових актів, що регулюють права та обов'язки учасників освітнього процесу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Уміння забезпечувати соціально-правовий захист учасників освітнього процесу.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Знання теоретичних основ правового виховання, його ролі й особливостей у закладі П(ПТ)О і	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

на виробництві;
забезпечення
правового
супроводу учнів
тощо

Уміння здійснення
профілактики
правопорушень,
формування
правосвідомості
вихованців,
здатність
аналізувати
ситуації у
правовому полі,
застосовувати
норми захисту
прав учнів з
обмеженими
можливостями,
правопорушників
та ін..



Знання з теорії
держави і права,
основ цивільного,
трудового,
сімейного,
адміністративного
та кримінального
права.



Уміння
застосовувати і
формувані в учнів
здатності
застосування
положень
трудового,
адміністративного
і кримінального
законодавства у
вирішенні
навчально-
виробничих
ситуацій



Знання освітніх,
професійних
стандартів,
стандартів
оцінювання
кваліфікацій,
особливостей

розроблення
освітньо-
професійних
програм,
навчальних
планів на
компетентній
основі

Уміння
розробляти
нормативні
освітні документи
щодо
забезпечення
професійної
підготовки
кваліфікованих
робітників,

У своїй правомірній поведінці Ви переважно керуєтеся (підкресліть): *

- острахом відповідальності за правопорушення;
- власною правосвідомістю, сформованою правослухняністю;
- острахом засудження з боку учнів, колег
- власною життєвою позицією;
- потребою діяти «як всі».

Згадайте, як Ви поводитися у ситуаціях, коли порушувалися Ваші права? *

- нічого не робив;
- звертався за допомогою до правоохоронних органів;
- самостійно розбирався у ситуації;
- шукав сильніших захисників;
- звертався за допомогою до рідних.

Чи проявляєте Ви інтерес до правових знань? *

Чи відчуваєте Ви потребу в сучасних правових знаннях ? *

- так, потребу у сучасних правових знаннях відчуваю постійно, такі знання повсякчас необхідні при вирішенні професійно-правових ситуацій;
- інколи виникають професійно-правові ситуації, коли такі знання потрібні;
- потреба у застосуванні сучасних правових знань виникає вкрай рідко;
- ніколи не відчував(ла) потребу застосувати правові знання у своїй професійно-педагогічній діяльності.

Якби хто-небудь із Ваших колег задумав що-небудь протиправне, як би Ви вчинили? *

- спробував би переконати його не робити протиправних дій;
- сповістив би адміністрацію закладу П(ПТ)О про протиправні наміри свого колеги;
- звернувся б до правоохоронних органів;
- не став би перешкоджати його протиправним діям, це його особиста справа.

Надіслати

Сторінка 1 з 1

Ніколи не вказуйте паролі в Google Формах.

Компанія Google не створювала цей вміст і не підтримує його. [Повідомити про порушення](#) - [Умови надання служби](#) - [Політика конфіденційності](#)

Google **Форми**

Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Відповідальність, організованість, порядність, чесність *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-правової діяльності та правові вчинки колег, учнівської молоді *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Назва навчального закладу (повністю) *

Ваша відповідь

Надіслати

Ніколи не вказуйте паролі в Google Формах.

Компанія Google не створювала цей вміст і не підтримує його. [Повідомити про порушення](#) - [Умови надання служби](#) - [Політика конфіденційності](#)

Критерії та показники розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

Критерії	Показники
Ціннісно-мотиваційний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уміння визначати у своїй професійній діяльності цілі (оперативні, тактичні, стратегічні). 2. Уміння аналізувати законодавчі акти у сфері освіти і професійної, зокрема; здійснювати пошук можливих способів вирішення правових проблем після вивчення освітнього законодавства. 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. 4. Переконаність у необхідності дотримання правових норм, нетерпиме ставлення до правопорушень, прагнення взяти посильну участь у боротьбі з цими негативними явищами.
Інноваційно-когнітивний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знання джерел права, принципів права, законів, нормативно-правових актів у сфері освіти, юридичних прав та обов'язків. 2. Уміння орієнтуватися в інформаційних потоках: добирати, обробляти інформацію. 3. Правова освіченість, розуміння власних прав та обов'язків, поінформованість щодо змісту сучасних нормативно-правових актів у сфері професійної освіти. 4. Володіння поняттєво-категоріальним апаратом теорії права і держави, орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами.
Поведінково-діяльнісний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наявність у педагогічних працівників закладів професійної освіти знань і вмінь застосовувати норми закону в життєвих ситуаціях та у професійно-педагогічній діяльності. 2. Володіння конкретними методиками, технологіями, засобами професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у поєднанні із професійно-правовим вихованням. 3. Наявність навичок (користування правовим інструментарієм – законами та іншими нормативними актами у сфері освіти та праці). 4. Здатність захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, вихованців – здобувачів професійної освіти 5. Правомірна поведінка, вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність.
Емоційно-вольовий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здатність чітко виконувати професійні завдання; концентруватися та виставляти пріоритети в ситуаціях, які виходять за межі компетентності педагогічного працівника. 2. Здатність відповідально виконувати поставлені завдання. 3. Здатність виявляти вольові зусилля у розв'язанні професійно-педагогічних проблем. 4. Здатність позитивно мислити та бути самокритичними. 5. Здатність виявляти вольові зусилля, наполегливість у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем. 6. Емоційна стійкість, володіння собою, позитивний емоційний настрій.
Особистісно-рефлексивний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здатність в особистісній оцінці (характеристиці) себе, учнівської молоді, колег та результатів своєї професійно-педагогічної діяльності. 2. Здатність до самоаналізу правових вчинків, їх значення. 3. Здатність правомірно оцінювати позитивні та негативні наслідки запланованих та не планованих заходів, які мають місце в професійно-педагогічній діяльності педагогічних працівників. 4. Відповідальність, організованість, порядність, чесність. 5. Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності та правові вчинки колег, вихованців

Додаток Л
Таблиця Л.1

**Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня розвитку
правової культури педагогічних працівників (експерт № 1)**

№ з/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 Л.2

**Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня розвитку
правової культури педагогічних працівників (експерт № 2)**

№ з/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 Л.3

**Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня розвитку
правової культури педагогічних працівників (експерт № 3)**

№ з/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
$R_{max} = 7,0$												

Характеристика рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти

№	Рівні	Характеристика рівнів
1	Високий	<p><i>Професійно-педагогічна діяльність, соціально-правова активність педагогічного працівника має творчий характер.</i></p> <p>Володіє ґрунтовними умінями 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 добросовісності.</p> <p>Результативно працює з джерелами правової інформації, надаючи перевагу новітній юридичній літературі.</p> <p>Ціннісні орієнтації педагогічного працівника зумовлюють глибоку переконаність у необхідності дотримання моральних та 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 у 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. Демонструє сильні вольові якості, наполегливий у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем. Зазвичай переважають емоції захоплення, бажання творчо розв'язати проблему; енергійність, піднесення межує 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>

1	2	3
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 обумовлені як правовою позицією, так і острахом 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 професійно-правових ситуацій, проте ці знання не є системними, інколи (за винятком основ сучасного освітнього законодавства), застарілими.</p> <p>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 завзятість 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 оцінюванні правових вчинків колег.</p>

1	2	3
3	Середній	<p><i>Професійно-педагогічна діяльність педагогічного працівника має репродуктивний, виконавчий характер, а соціально-правова активність виявляється тільки внаслідок дії стимулів. Частково розвинуті вміння застосовувати положення трудового, адміністративного, кримінального права для розв'язання стандартних ситуацій професійно-педагогічної діяльності, соціального захисту учасників освітнього процесу. Має базові вміння 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 переглядає в інтернеті 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. Виявляє незначний інтерес до правової інноватики, ціннісно-правові орієнтації розвинуті до базового рівня і виявляються у переконаності дотримання правових норм поведінки. Мотиви професійно-педагогічної діяльності виявляються як наслідування звички діяти відповідно до групових інтересів. Потреби у поглибленні професійно-правових знань, самоосвіті, правовому самовихованні не викликають продуктивної правової активності. Володіє обмеженим запасом правової термінології, має неглибокі знання основ із 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 час від часу 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 оцінюванні правових вчинків колег.</i></p>

1	2	3
4	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. Безсистемні загальноправові 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 основ правового виховання особистості учня, питань ювенальної юстиції, її засад і можливостей упровадження; поверхові знання з укладання документів у виробничій галузі. Недосконалі вміння із 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 й мотиви професійно-педагогічної діяльності лише на стадії становлення. Правосвідомість, рефлексивні якості виявляються вкрай рідко.</i></p>

Додаток Н

Додаток Н.1

**Експертний лист оцінювання рівнів розвитку
компонентів правової культури педагогічних працівників закладів професійної
освіти**

Шановний колего!

Просимо Вас узяти 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 в нього це вміння, якість ще не сформовані, він заслуговує на оцінку «1». В інших випадках поставте оцінку в межах десятибальної шкали. Об'єктивно використайте дані тестування, анкетування педагогічних працівників, результати їхньої професійно-правової діяльності.

№	Показники	Оцінка
Ціннісно-мотиваційний компонент		
1	Сформованість потреби в постійному поповненні 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 із цими негативними явищам	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Інноваційно-когнітивний компонент		
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 поняттєво-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
Поведінково-діяльнісний компонент		
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
Емоційно-вольовий компонент		
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
Особистісно-рефлексивний компонент		
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

Рівень правових знань, умінь, цінностей та якостей педагогічних працівників

Шановні директори закладів професійної освіти! Просимо Вас взяти участь у педагогічному дослідженні, присвяченому проблемі розвитку правової культури педагогічних працівників. Оцініть рівень правових знань, умінь, цінностей та якостей педагогічних працівників Вашого закладу (високий, достатній, середній, низький). Опитування анонімне!

*Обов'язкове поле

Вкажіть кількість педагогічних працівників, які працюють у Вашому навчальному закладі *

Ваша відповідь

Далі

Рівень правових знань, умінь, цінностей та якостей педагогічних працівників

*Обов'язкове поле

Диференціюйте педагогічних працівників за рівнем володіння правовою культурою: високий, достатній, середній, низький

необхідно вказати кількість педагогічних працівників у Вашому закладі на кожному рівні (числом)

Високий

Професійно-правова діяльність, соціально-правова активність педагогічного працівника носить творчий характер. Володіє 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. Результативно працює з джерелами правової інформації, надаючи перевагу новітній юридичній літературі. Ціннісні орієнтації педагогічного працівника зумовлюють глибоку переконаність у необхідності дотримання моральних і правових норм поведінки адміністрацією, викладачами, майстрами, учнями, батьками та роботодавцями. Йому притаманна висока мотиваційна спрямованість на поглиблення професійно-правових знань. Успішно опрацьовує проекти законів, освітніх концепцій, постанов в галузі освіти та ін. Володіє знаннями з основ цивільного, трудового, адміністративного, сімейного та кримінального права, освітнього законодавства, методів і форм правового виховання, норм і вимог організації технології виробничих процесів, засад правового регулювання управлінської діяльності під час виробничих процесів, законодавства України з охорони інтелектуальної власності. Демонструє сильні вольові якості, наполегливий у розв'язанні професійно-правових та соціально-правових проблем. Домінантними якостями є порядність, чесність, відповідальність, організованість, позитивний емоційний настрій, висока вимогливість до себе. Самокритичний, здатний правомірно оцінювати результати власної професійно-правової діяльності та правові вчинки інших.

Вкажать кількість педагогічних працівників із високим рівнем володіння правовою культурою: *

Ваша відповідь

Достатній

Демонструє продуктивну соціально-правову активність, його професійно-правова діяльність характеризується самостійністю, певною ініціативою у розв'язанні правових ситуацій. Володіє окремими вміннями з використання положень Конституції України, основ сімейного, трудового, адміністративного та ін. права, проте інколи демонструє невміння бачити правові наслідки здійснювальних дій. Дотримуючись правових норм, намагається, передусім, реалізувати власні права, досить ініціативно сприяє реалізації прав іншими учасниками освітнього процесу. Керуючись етичними принципами та визначеними законом правилами, якими мають керуватися учасники освітнього процесу, намагається постійно виявляти нетерпимість до академічної недоброчесності, зокрема, здобувачів освіти. Він у репродуктивному режимі працює з джерелами правової інформації, використовуючи переважно Інтернет. Виявляє незначний інтерес до нової юридичної літератури. Ціннісні орієнтації зумовлюють, в основному, переконаність у необхідності дотримання правових норм поведінки. Мотиви професійно-правової поведінки підпорядковані як правовою позицією, так і остраху відповідальності за правопорушення. Потреба у поглибленні професійно-правових знань виникає не скільки на основі інтересу до розв'язання правових ситуацій, скільки внаслідок стимулювання. Володіє достатнім запасом правової термінології, основними правовими знаннями щодо розв'язання стандартних соціально і 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, вміння 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-правової діяльності, переважають емоції зацікавлення, інтересу, проте завзятість інколи змінюється інертністю. Зазвичай виявляються такі особистісні характеристики, як законослухняність, 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-правової діяльності, натомість інколи пасивний в оцінці правових вчинків колег.

Вкажіть кількість педагогічних працівників із достатнім рівнем володіння правовою культурою: *

Ваша відповідь _____

Середній

Професійно-правова діяльність має репродуктивний, виконавчий характер, а соціально-правова активність виявляється тільки внаслідок дії стимулів. 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 Інтернеті освітні законопроекти, концепції, нормативні положення, що пропонуються для обговорення педагогічній громадськості.

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.

Виявляє незначний інтерес до правової інноватики, ціннісно-правові орієнтації розвинуті на базовому рівні і виявляються у переконаності дотримання правових норм поведінки. Мотиви професійно-правової діяльності виявляються як наслідування звички діяти відповідно груповим інтересам. Потреби у поглибленні професійно-правових знань, самоосвіті, правовому самовихованні не викликають продуктивної правової активності. Володіє обмеженим запасом правової термінології, має неглибокі знання основ з різних галузей права, основних законодавчих та нормативних актів у сфері 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 інколи бере участь у розв'язанні професійно-правових проблем колег, учнів. У процесі розв'язання власних професійно-побутових проблем ситуативно виявляє правосвідомість, відповідальність. Переважно самокритичний, в основному правомірно оцінює результати власної професійно-правової діяльності, натомість зазвичай пасивний в оцінюванні правових вчинків колег.

Вкажіть кількість педагогічних працівників із середнім рівнем володіння правовою культурою: *

Ваша відповідь

Низький

Професійно-правову діяльність виконує виключно репродуктивно, за зразком, демонструючи низьку правову активність у розв'язанні як життєвих, так і професійно-правових ситуацій. 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 використання 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 освітню програму, навчальний план, інші документи, що регламентують освітній процес закладу професійної освіти. Професійно-правові цінності і мотиви професійно-правової діяльності лише на стадії становлення. Правосвідомість, рефлексивні якості виявляються вкрай рідко.

Вкажіть кількість педагогічних працівників із низьким рівнем володіння правовою культурою: *

Ваша відповідь

[Назад](#)

[Надіслати](#)

Ніколи не вказуйте паролі в Google Формх.

Компанія Google не створювала цей вміст і не підтримує його. [Повідомити про порушення](#) - [Умови надання служби](#) - [Політика конфіденційності](#)

Google Форми

Додаток Н.3

**Аркуш самооцінювання педагогічними працівниками закладів
професійної освіти рівнів розвитку правової культури**

Шановний колего!

Просимо Вас узяти участь у науково-педагогічному дослідженні. Користуючись десятибальною шкалою, виконайте самооцінювання власних здатностей щодо ефективного здійснення професійно-правової діяльності. Якщо Ви вважаєте, що відмінно володієте вказаними в анкеті правовими вміннями чи якостями, відзначте це оцінкою «10» (обведіть або підкресліть); якщо ж Ви вважаєте, що та чи інша якість у Вас поки що не сформована, поставте «1». В інших випадках використайте можливості шкали.

№ за/п	Показники	Оцінка
1	Сформованість потреби в постійному поповненні 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 із цими негативними явищам	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
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 поняттєво-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
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
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
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

Дякуємо за участь в дослідженні!

Круглий стіл
для педагогічного колективу на тему
«Права дитини в Україні: сучасний стан»

(за участю представників відділу правової роботи, правової освіти та систематизації законодавства міського управління юстиції та міського Центру соціальних служб для сім'ї та молоді)

Мета: інформування членів педагогічного колективу щодо сучасного стану прав дитини в Україні; формування у здобувачів освіти почуття людської гідності, свободи особистості, розвиток міжособистісних стосунків у дусі толерантності, дружби, миролюбності, доброти.

Перша ведуча: З давніх-давен люди мріяли про вільне щасливе життя без насильства, жорстокості, приниження. Для досягнення цього люди повинні мати певні права – права людини.

У стародавньому світі права людини були дуже обмеженими.

Раб не мав права розпоряджатися власним життям. Водночас навіть найбагатший рабовласник Єгипту за найменшої примхи фараона міг потрапити до в'язниці, а то й позбутися життя. І пізніше люди не були рівними.

Друга ведуча: Права людей відрізнялися залежно від стану, до якого вони належали, релігії, яку сповідували, тощо. Лише в часи Великої французької революції вперше було проголошено принципи рівності й свободи всіх громадян незалежно від будь-яких обставин.

Утім, проголосивши це, революція сама порушувала головне право людей – право на життя, зокрема, під час кривавого яacobinського терору. Близько століття знадобилося Франції для того, щоб у країні склалася справжня демократія, були гарантовані права людини. Визнання прав людини проголосила й держава «Нового світу» Сполучені Штати Америки. Серед перших документів держави, що діють до нашого часу, – «Білль про права», який є складовою Конституції США.

Перша ведуча: Не відразу були визнані права людини в нашій країні. У Російській імперії, складовою якої була більша частина України, до 1861 р. існувало кріпацтво.

Тільки після революції 1905 року громадяни отримали політичні права. У 1917 р. революційні події дали надію на вільне й справедливе життя мільйонів людей. На жаль, сподівання не здійснилися. У 1917–1920-х рр. на теренах України розігралися криваві події громадянської війни, під час якої права людей повсюдно ігнорувалися. Після встановлення радянської влади чимало людей зазнавали переслідувань, були заарештовані, навіть страчені за свої політичні й релігійні переконання. У багатьох випадках «докази» їх провини були сфабриковані, а «зізнання» добували за допомогою насильства й тортур. Покарання призначали без додержання судової процедури, позасудовими органами. Для боротьби з незгодними використовували психіатрію (людину, яка критикувала порядки, могли визнати психічно хворою і направити на примусове «лікування»), обмежували громадянські

права. Найбільшого розмаху порушення прав людини набули в сталінські часи, та й пізніше в цій галузі в СРСР було не все гаразд.

Друга ведуча: Запрошуємо до слова Казимір Н. О., начальника відділу правової роботи, правової освіти та систематизації законодавства Чернівецького міського управління юстиції.

Казимір Н. О.: 10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Загальну декларацію прав людини. У документі сформульовано головні, загальноприйняті права людини, які повинні гарантувати всі країни. Вони конкретизовані в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, що були підписані в 1966 р. Сьогодні ці документи визнала більшість країн світу, зокрема і Україна.

(відеопрезентація міжнародних документів з прав людини)

Окрім перелічених, є й інші міжнародні нормативно-правові акти, що стосуються прав людини, міжнародні угоди, які захищають права окремих категорій людей, зокрема Конвенція про права дитини, Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації і багато інших. Діють угоди, покликані забезпечити права жінок, учасників бойових дій, військовополонених тощо.

Приєднавшись 1991 р. до Конвенції про права дитини, ратифікувавши її та підписавши Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, наша держава взяла на себе великі зобов'язання в царині забезпечення прав людини.

Повага до прав людини починається із ставлення суспільства до своїх дітей. Діти ростуть розвиваються щодня, незважаючи на економічну кризу і соціальні негаразди. І на жаль, майже щодня помирають: через відсутність ліків, через необачність, жорстокість і сваволю окремих дорослих, від чийогось слова, ножа або кулі, наркотиків чи власної руки. І якими б складними не були обставини, далі зволікати не можна. Ми повинні піклуватися про наших дітей уже сьогодні, повинні оберігати їхнє здоров'я, забезпечувати їх свободу і гідність, створити умови, за яких кожен зможе повною мірою розкрити свої здібності.

Усе в житті людини починається зі сприйняття світу очима дитини. Саме тому важливо, щоб вона знала свої права з дитинства. Усі ми різні. Але рівні у своїх правах. Кожна дитина становить надзвичайну цінність не лише для своїх батьків, а й для всього світу саме тому, що вона унікальна й другої такої немає і не буде.

Дитиною вважається людина віком до 18 років. Для цілей цієї Конвенції дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше. У світі живе понад 1 мільярд підлітків у віці 10–18 років, що становить понад 1/5 усього населення Землі. Близько 850 підлітків живе у країнах, що розвиваються.

Усі діти є рівними у своїх правах. Усі діти незалежно від походження, кольору шкіри, національності та статків батьків є рівними у своїх правах. Це особливо важливо для побудови демократичного суспільства, адже обмеження в правах за будь-якою ознакою призводить до конфліктів і суперечок не тільки між людьми, а й поміж державами. Кожна дитина має право на любов і піклування. Інтереси дітей повинні забезпечуватися першочергово як із боку держави, так і з

боку батьків, й узагалі, усіх дорослих. У світі 540 мільйонів дітей. Кожна четверта дитина живе у небезпечних, нестабільних умовах!

Кожна дитина має невід'ємне право на життя. Життя кожної дитини є найціннішим не лише для батьків. Життя людини є найвищою цінністю, що належить їй від природи і на яку вона має право, невід'ємне, незалежне, та природне. Ст. 27 Конституції України визначає: «Ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Обов'язок держави – захищати права людини». Мається на увазі захист від свавілля з боку держави та інших громадян – ніхто не може позбавляти людину життя, це є неприпустимим для держави, її органів, різних політичних сил.

Закони мають обмежувати владу держави над особою. Кожен також має право захищати своє життя і здоров'я, життя й здоров'я інших людей від протиправних посягань. Кожна держава повинна забезпечувати виживання та здоровий розвиток дітей – своїх маленьких громадян. В Україні із 1000 новонароджених 22 дитини вмирає, не досягши 5-річного віку. Кожна дитина має право на захист від викрадення та продажу. Обов'язки держави полягають у тому, щоб докладати всіх зусиль для запобігання викраденню дітей, торгівлі дітьми та їх контрабанді. Нещодавно до Кримінального Кодексу України було внесено статтю, що передбачає суворе покарання за торгівлю людьми.

Дитина має право на власну думку. Кожна дитина може вільно висловлювати власну думку та погляди, причому цим поглядам повинна приділятись увага при вирішенні будь-яких питань, що стосується цієї дитини. Власна думка кожної дитини має для суспільства таку ж вагу, як і думка дорослої людини. Учені довели, що діти, маючи невеликий життєвий досвід і рівень знань, щодня успішно вирішують важливі завдання, витрачаючи на це менше часу, ніж дорослі, і вже тому заслуговують на особливу увагу. Кожна дитина має праведна мирні зібрання та об'єднання. Дитина має право зустрічатися з іншими людьми, вступати до асоціацій, об'єднань або ж створювати їх. В Україні зараз існує понад 400 громадських організацій, які працюють для дітей і разом із дітьми. У нашій державі навіть діє спеціальний закон про молодіжні та дитячі громадські організації. Кожна дитина має право на особисте життя. Діти мають право на захист від втручання в їхнє особисте, сімейне життя. Не можна брутально втручатися у листування дітей, зводити на них наклеп та обмовляти. Конституція України визначає «Кожній особі гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної кореспонденції», це означає, що органи держави, посадові та службові особи не мають права на ознайомлення з приватною інформацією, що передається за допомогою засобів зв'язку, та на її розголошення. Держава гарантує недоторканість всіх видів кореспонденції громадян і телефонних розмов, які не повинні прослуховуватись. Законослухняність і громадянська свідомість, притаманні демократичному суспільству, починаються з дотримання права кожної дитини на особисте життя, із поваги до її честі й гідності.

Схема державних органів, які забезпечують захист прав дитини на обласному рівні



Кожна дитина має право на інформацію. Держава забезпечує доступ дітей до всебічної інформації. Заохочується поширення засобами масової інформації матеріалів, що стосуються соціальних, культурних питань розвитку дитини. Держава також запобігає розповсюдженню та впливу шкідливої для дитини інформації. Щороку в Міжнародний День дитячого мовлення, який припадає на середину грудня, понад 2000 теле- і радіокомпаній світу роблять все для того, щоб це право стало реальністю для дітей. Постійно зростає кількість дітей, які беруть участь у керівництві радіохвилями і демонструють свої таланти всіма можливими засобами.

Діти не повинні стати жертвами насильства. Держава захищає дітей від брутального поводження з боку батьків або інших осіб. Жодна дитина не може бути піддана катуванню, знуцанню, незаконному арешту або позбавленню волі. Конституція та інше законодавство України забезпечують право дитини на захист від насильства. І все ж, за даними соціологічних досліджень, кожна третя

дитина в Україні хоча б раз у житті зазнала жорстокого поводження, фізичного чи психічного насильства.

Перша ведуча: До слова запрошується Чобан Л. В., керівник міського Центру соціальних служб для сім'ї та молоді.

Чобан Л. В.: Особлива увага надається дітям-сиротам та дотриманню їхніх прав. Держава повинна забезпечувати захист дитини, яка позбавлена сім'ї, надаючи відповідну альтернативу сімейному піклуванню. Сьогодні в Україні близько 160 тисяч дітей живуть у державних дитячих будинках та інтернатах. З них майже 90 тисяч – сироти і діти, які з різних причин залишилися без піклування батьків. Держави – сторони Конвенції ООН про права визнають право дитини, яка передана компетентними органами на піклування з метою догляду, захисту, фізичного чи психічного лікування, на періодичну оцінку лікування і всіх інших умов піклування.

Особлива турбота – дітям-інвалідам! Кожна дитина-інвалід має право на особливий догляд, освіту та підготовку для повноцінного, гідного життя в умовах, які забезпечують їй максимальну самостійність та соціальну інтеграцію. В Україні 120 дітей з кожних 10 тисяч є інвалідами, і ці показники щороку зростають через зниження рівня медичного обслуговування, складні соціально-економічні умови та несприятливу екологічну ситуацію.

Кожна дитина має право на медичну допомогу. Кожна дитина має право на медичну допомогу за найвищими стандартами, котра може бути реально забезпечена. Держава повинна надавати первинну медико-санітарну допомогу, проводити профілактику хвороб. Конституція України (ст. 49) гарантує кожному право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Для цього держава передбачає низку гарантій. Важливою гарантією можливості отримання кожним медичної допомоги є проголошена в Конституції неприпустимість скорочення існуючої мережі державних та комунальних медичних закладів. Ці заходи вживаються для того, щоб кожна дитина не була позбавлена доступу до ефективної охорони здоров'я. В Україні за останні 5 років показник захворюваності підлітків виріс на 14 %. Серед дітей 12–14 років здоровими є лише 52,8 % юнаків та 36,3 % дівчат.

Кожна дитина має право на освіту. Кожна дитина має право на освіту, обов'язок держави полягає в тому щоб забезпечити безкоштовну обов'язкову початкову освіту, заохотити до середньої освіти, доступної для кожної дитини. Це право не лише проголошено, а й забезпечується діяльністю нашої держави. Найважливіші гарантії освіти закріплено в Конституції України та Законі України «Про освіту». Конституція України проголосила доступність освіти та безоплатність її отримання в державних і комунальних закладах. Закріплено також відкритий характер освіти, тобто кожному забезпечено можливість вступу до різних навчальних закладів, доступу до різних форм отримання освіти. Гарантією освіти є створення розгалуженої мережі закладів освіти. Також держава забезпечує доступність вищої освіти для всіх залежно від рівня здібностей. Освіта має бути спрямована на максимальний розвиток особистості, таланту, розумових та фізичних даних дитини. Освіта повинна готувати дитину до активного дорослого життя, виховувати повагу до батьків, культурних традицій, мови та цінностей інших людей.

У країнах, що розвиваються, понад 130 мільйонів дітей шкільного віку не мають доступу до освіти. Дівчатка становлять 60 % всіх дітей, які не відвідують школу.

Кожна дитина має право на розвиток талантів. У кожній дитині закладено певний дар. Усі діти малюють, співають. Завдання держави полягає у тому, щоб не лише вчасно помітити талановитих дітей, а й сприяти розвитку їхніх талантів та обдарувань. Сьогодні в Україні діє понад 2,5 тисячі позашкільних закладів – палаців і центрів творчості, різноманітних клубів та гуртків, шкіл мистецтв, де діти можуть розвивати свої таланти.

Кожна дитина має право на національну самобутність. У кожного народу є своя мова, традиції, релігія, обряди. Діти мають право користуватися своєю національною культурою, рідною мовою та сповідувати свою релігію. Сьогодні у світі існує 189 країн, тисячі націй і народностей зі своїми традиціями, культурами, мовами, визнання й повага до яких дозволяють реалізувати право кожної людини, кожної дитини на національну самобутність.

Кожна дитина має право на відпочинок. Кожна дитина має право на відпочинок, дозвілля та участь у культурному й творчому житті. А ще діти мають одне особливе право – право на гру, адже, граючись, вони пізнають світ, розвиваються й готуються до дорослого життя.

Жодна дитина не повинна залучатися до примусової праці. Закон, дозволяючи брати на роботу неповнолітніх, водночас встановлює особливі правила їх, роботи, захищає їх інтереси, охороняє здоров'я та можливості подальшого розвитку. Конституція України забороняє використовувати працю неповнолітніх на небезпечних для них роботах. Кожна дитина має право на захист у тих випадках, коли їй доручається робота, яка може потенційно загрожувати її здоров'ю. Держава встановлює мінімальний вік для прийому на роботу і визначає вимоги до умов праці неповнолітніх. Держава також повинна захищати інтереси дітей від усіх форм експлуатації. Близько 250 мільйонів дітей у країнах, що розвиваються, працюють. Багато з них - на шкідливому й виснажливому виробництві. Їхні найелементарніші права, здоров'я і саме життя, як правило, перебування під загрозою.

Захист прав неповнолітніх правопорушників. Неповнолітніми у кримінальному праві вважаються особи віком до 18 років. За злочини, вчинені після настання 16- або 14-річного віку, неповнолітні підлягають кримінальній відповідальності, однак законом передбачено декілька положень, які пом'якшують їх відповідальність порівняно з відповідальністю злочинців. Дитина, яка порушила закон, має право на поведження, що сприяє розвитку в неї почуття власної гідності та значущості; зважає на вік дитини і націлене на національну інтеграцію. Дитина, яка порушила закон, має право на основні гарантії, а також правову та іншу допомогу під час захисту. В Україні частка злочинів, вчинених неповнолітніми, за останні 5 років зросла в 1,2 рази. А кількість підлітків, які скоїли злочин повторно, за той же час збільшилася на 19 %.

Дітей не можна залучати до бойових дій. Держава повинна вживати всіх можливих заходів для забезпечення того, щоб діти, які не досягли 15-річного віку, не брали прямої участі у військових діях. Жодна дитина віком до 15 років не повинна призиватися на службу до Збройних сил. Держава повинна піклуватися про дітей, які постраждали від збройних конфліктів. У 90-х роках у збройних конфліктах

у різних частинах світу загинуло більше 2 мільйонів дітей, було важко поранено понад 6 мільйонів дітей осиротіло - понад 1 мільйон, стало біженцями – більше 15 мільйонів дітей.

Кожна дитина має право знати свої права. Держава, зобов'язана якнайширше ознайомлювати як дорослих, та і дітей з правами, закріпленими у Конвенції ООН «Про права дитини». Не лише держава й громадські організації намагаються ознайомлювати якомога більше дітей і дорослих з Конвенцією ООН «Про права дитини». Підтвердження цьому – книжечка, видана спільно з Міжнародною лігою прав дітей та молоді ЦССМ КМДА.

Кожна дитина має право на міжнародну допомогу. Діти, які з вини дорослих політиків чи стихійного лиха (землетрусу, повені, радіоактивне забруднення)стали біженцями, мають право на отримання Міжнародної допомоги, які надають міжнародні, урядові організації, а також прості люди, яким не байдужа доля дітей, які постраждали від стихійного лиха чи воєн. «Ініціатива 2020», висунута в 1994 році, наголошує, що 20 % офіційної допомоги країн-донорів та 20 % бюджету країн, що розвиваються, повинні спрямовуватися на базові соціальні служби в інтересах людського розвитку.

Запитання та відповіді. Підбиття підсумків.

(Підготовлено за науковим керівництвом автора викладачем основ правових знань Вищого професійного художнього училища № 5 м. Чернівці Г. Л. Радюк).

