

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра педагогіки, методики та менеджменту освіти

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему

«Формування професійної культури у учнів закладів професійної
(професійно-технічної) освіти (на прикладі Державного навчального закладу
«Куп'янський регіональний центр професійної освіти»)»
(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав: студент 2 курсу, групи ЗОПН 24мг
спеціальності: 011 Освітні, педагогічні науки
(код і найменування спеціальності)

[підпис] / Олексій ЛИХОТА
(підпис) (ім'я та прізвище)

Керівник [підпис] Наталія КОРОЛЬОВА
(підпис) (ім'я та прізвище)

Рецензент [підпис] / Тетяна ПОПОВА
(підпис) м'я та прізвище)

«До захисту допущено»

Завідувачка кафедри [підпис] / Наталія БРЮХАНОВА
(підпис) (ім'я та прізвище)

Нормоконтроль [підпис] / Наталія БОЖКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Секретар ЕК [підпис] / Наталія МУРИНОВИЧ
(підпис) (ім'я та прізвище)

Харків – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра педагогіки, методики та менеджменту освіти
Рівень освіти другий (магістерський)
Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки
Освітньо-професійна програма «Освітні, педагогічні науки»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри

16 Наталія БРЮХАНОВА
(підпис, ініціали, прізвище)

“29” вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
другого (магістерського) рівня вищої освіти

студента ЛИХОТИ Олексія Володимировича

1. Тема: «Формування професійної культури у учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (на прикладі Державного навчального закладу «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»)»

затверджена наказом по академії № 4801-5/3665 від «06» жовтня 2025 р.

2. Термін здачі закінченої роботи «27» листопада 2025 р.

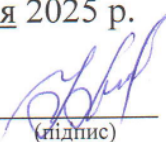
Об'єктом дослідження є процес підготовки учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Предметом дослідження є методика формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу. Метою дослідження є розробка, теоретичне обґрунтування, часткова експериментальна перевірка методики формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу. Завдання дослідження: Проаналізувати науково-педагогічну літературу з метою виявлення існуючих підходів до формування професійної культури майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу. Оґрунтувати професійні вимоги, що пред'являються до якості підготовки випускників системи професійної (професійно-технічної) освіти з позицій професійної культури. Розробити, теоретично обґрунтувати та частково експериментально перевірити методику формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу.

4. Зміст роботи/проекту (перелік питань, які належить розробити): методика формування формування професійної культури у учнів закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

5. Перелік графічного матеріалу (презентаційний матеріал): презентація доповіді за результатами дослідження з використанням комп'ютерної презентаційної програми Power point

6. Дата видачі завдання «29» вересня 2025 р.

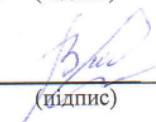
Керівник


(підпис)

Наталія КОРОЛЬОВА

(ім'я, прізвище)

Завдання прийняв до виконання


(підпис)

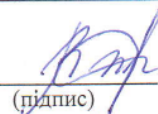
Олексій ЛИХОТА

(ім'я, прізвище)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН-ГРАФІК виконання кваліфікаційної роботи

№ з/п	Назва етапів роботи та питань, які мають бути розроблені відповідно до завдання	Термін виконання	Позначки керівника про виконання завдань
1	Проаналізувати науково-педагогічну літературу з метою виявлення існуючих підходів до формування професійної культури майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу.	15.10.2025	виконано
2	Огрунтувати професійні вимоги, що пред'являються до якості підготовки випускників системи професійної (професійно-технічної) освіти з позицій професійної культури.	30.10.2025	виконано
3	Розробити, теоретично обгрунтувати та частково експериментально перевірити методику формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу.	15.11.2025	виконано

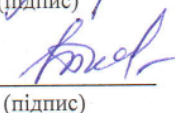
Студент


(підпис)

Олексій ЛИХОТА

(ім'я, прізвище)

Нормоконтроль


(підпис)

Наталія БОЖКО

(ім'я, прізвище)

РЕФЕРАТ

Об'єктом дослідження є процес підготовки учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Предметом дослідження є методика формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу.

Метою дослідження є розробка, теоретичне обґрунтування, часткова експериментальна перевірка методики формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу.

Методи дослідження: теоретичні, емпіричні та статистичні.

Теоретична значимість дослідження полягає в тому, що: уточнення структури та змісту професійної культури через компетентнісний підхід стосовно підготовки майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти; обґрунтуванні та розробці моделі процесу формування професійної культури майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу, що поєднує в собі суб'єкти педагогічного процесу (викладачів і учнів), зміст, форми, методи, засоби навчання і виховання, очікувані результати.

Практична значимість дослідження полягає в: адаптації моделі процесу формування професійної культури майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти; розробці комп'ютерного супроводу спецкурсу «Професійна культура майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти».

Ключові слова: компетентнісний підхід, професійна культура, методика формування професійної культури учнів.

ABSTRACT

The object of the study is the process of preparing students for vocational (vocational) education.

The subject of the study is the method of formation of professional culture in the students of the State Educational Center "Kupyansk Regional Center of Vocational Education" based on a competent approach.

The purpose of the study is to develop, theoretical substantiation, partial experimental verification of the method of formation of professional culture in the students of the Kupyansk Regional Center of Vocational Education, based on a competent approach.

Research methods: theoretical, empirical and statistical.

The theoretical significance of the study is that: clarification of the structure and content of professional culture through a competent approach to training the future specialist of the institution of professional (vocational) education; substantiation and development of model of process of formation of professional culture of future specialist of institution of professional (vocational-technical) education on the basis of competency approach, which combines subjects of pedagogical process (teachers and students), content, forms, methods, means of teaching and training, expectations results.

The practical significance of the research is: adaptation of the model of the process of formation of professional culture of the future specialist of the institution of professional (vocational-technical) education; development of computer support for the special course "Professional culture of the future specialist of the institution of vocational (vocational) education".

Key words: competence approach, professional culture, method of formation of students' professional culture.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	15
1.1. Підходи до формування професійної культури у учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти	15
1.2. Компетентнісний підхід як основа формування професійної культури у учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти	20
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У УЧНІВ ДНЗ «КУП'ЯНСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ» НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ	28
2.1. Модель формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»	28
2.2. Способи формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»	46
2.3. Часткова експериментальна перевірка методики формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»	58
Висновки до розділу 2	69
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75

ВСТУП

Сучасні соціально-економічні процеси, що відбуваються в Україні та світі, зумовлюють потребу по-новому осмислити теоретичні засади й практичні механізми професійної підготовки молоді на всіх освітніх рівнях. У центр уваги дедалі більше висувається розвиток особистості здобувача освіти, формування його професійної культури та здатності швидко адаптуватися до умов майбутньої професійної діяльності. Нині очевидно є необхідність фахівців, які можуть ефективно діяти у швидкозмінних економічних і соціальних умовах, демонструвати високий рівень культури, компетентності, освіченості та здатності до самореалізації.

Проблематика компетентностей розглядається науковцями як ключове питання визначення цілей сучасної освіти та способів їх конкретизації в освітніх стандартах. Саме цілі виступають основою для формування критеріїв якості освіти, що є одним із провідних завдань сьогодення.

У нашому дослідженні увага зосереджена на з'ясуванні значення ключових і професійних компетентностей у становленні професійної культури майбутнього фахівця. Компетентнісний підхід сьогодні сприймається як провідна методологія розвитку особистості здобувача професійної (професійно-технічної) освіти та як основа формування його професійної культури.

Упродовж тривалого часу національна система освіти була спрямована на підготовку кадрів для стабільного виробництва з мінімальними технологічними змінами. Проте в Концепції модернізації освіти на період до 2025 року акцент зроблено на підготовці мобільних, ініціативних, моральних, компетентних людей, здатних працювати в умовах вибору, взаємодіяти з іншими, орієнтуватися в різних культурах і нести відповідальність за добробут держави. Реалізація таких вимог потребує принципово нового освітньо-інформаційного середовища.

Після завершення навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти молодь прагне реалізувати себе в професії, просуватися в кар'єрі та нерідко продовжувати освіту у закладах вищої освіти. Водночас сучасні реформи у сфері економіки та освіти створюють нові виклики. Тому завдання педагогів полягає у підготовці випускника, здатного діяти активно в мінливих умовах виробництва та адаптуватися до різних моделей навчання.

Система професійної (професійно-технічної) освіти є невід'ємною складовою загальноєвропейських освітніх процесів, зокрема й тих, що пов'язані з імплементацією положень Болонської декларації. У суспільстві існують різні погляди щодо цієї реформи, тому важливо формувати освітнє середовище, яке сприйматиме позитивні зміни та протистоятиме негативним явищам.

Сучасні економічні реалії та тенденції розвитку європейської і української освіти зумовлюють необхідність адаптації змісту, форм і методів навчання в П(ПТ)О до вимог ринку праці. При цьому вагомими перевагами такої системи є короткі строки навчання, доступність для різних соціальних груп, територіальна розгалуженість, значний обсяг практичної підготовки, відносно низька вартість та висока гнучкість. Вона не лише забезпечує професійну підготовку, а й відкриває можливості освітнього зростання.

Здобувач професійної освіти має прагнути до саморозвитку, творчої активності та самовдосконалення. Високий рівень професійного самовизначення, здатність до самооцінювання і самоаналізу, розвиток професійно важливих якостей – необхідні умови для його майбутньої успішності. Учні повинні добре розуміти, які компетентності вони мають розвинути під час навчання та яким є шлях формування професійної культури.

Перехід до економіки високих технологій посилює потребу в підготовці фахівців, здатних досліджувати, працювати з інформацією, впроваджувати інновації, мислити творчо та гнучко. Тому одна з ключових проблем сучасної психолого-педагогічної науки – дослідження природи творчості, умов її розвитку та способів діагностики творчих здібностей. У

педагогічній теорії пріоритетним стає створення особистісно орієнтованих технологій навчання, а впровадження інформаційних засобів і технологій відкриває нові можливості для розвитку творчого потенціалу.

Попри численні дослідження, залишаються невирішені суперечності. Найважливіше – суперечність між масовістю підготовки в П(ПТ)О та потребою розвитку індивідуальності, ініціативності, самостійності й творчості кожного учня. Інтеграція дослідницьких технологій навчання допомагає долати цю проблему.

Вирішальна роль у реалізації будь-якої освітньої моделі належить педагогам. Вони мають володіти сучасними технологіями формування професійної культури та демонструвати високу професійну компетентність.

Оскільки П(ПТ)О готує фахівців для конкретних виробництв, важливо враховувати позицію роботодавців щодо рівня підготовки випускників. Співпраця підприємств і центрів професійної освіти дозволяє реалістично оцінити рівень сформованості професійної культури та узгодити вимоги виробництва з результатами навчання.

Перед системою професійної освіти постає питання: як зберегти її сильні сторони та водночас упровадити компетентнісний підхід у формування професійної культури майбутніх фахівців? Нині існують різні моделі компетентностей, проте відсутність єдиного розуміння їх значення серед педагогів, розробників стандартів, Міністерства освіти та роботодавців може призвести до суттєвих втрат у якості підготовки.

Цю ключову проблему можна окреслити через такі суперечності:

– **По-перше**, існує розрив між необхідністю формувати професійну культуру майбутніх фахівців системи професійної (професійно-технічної) освіти та недостатньою готовністю значної частини педагогів і керівників освітніх закладів до такої діяльності. Це зумовлено невизначеністю та несинхронністю у розумінні змісту, методів і форм упровадження професійної культури й компетентнісного підходу в систему П(ПТ)О.

– **По-друге**, виникає потреба в об'єктивному оцінюванні сформованості професійної культури майбутніх фахівців, яке має ґрунтуватися на компетентнісному підході й бути важливим як для педагогів, так і для роботодавців. Натомість сучасна практика все ще здебільшого зосереджується переважно на перевірці теоретичних знань, а не на комплексній оцінці професійної готовності.

Метою дослідження є розроблення, теоретичне обґрунтування та часткова експериментальна апробація методики формування професійної культури здобувачів освіти ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на засадах компетентнісного підходу.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Предмет дослідження – методична система формування професійної культури здобувачів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти», побудована відповідно до компетентнісного підходу.

Гіпотеза дослідження. Формування професійної культури випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти може бути ефективним за умови реалізації таких складових:

- освітнє середовище закладу спрямоване на розвиток професійної культури здобувачів;
- створена модель процесу формування професійної культури випускника П(ПТ)О, побудована на засадах компетентнісного підходу;
- визначено зміст, форми та методи освітнього процесу, які забезпечують умови для формування професійної культури майбутнього фахівця СПО з урахуванням компетентнісного підходу;
- розроблена система моніторингу навчальної, творчої та дослідницької діяльності учнів у процесі становлення професійної культури;
- оцінка рівня сформованості професійної культури випускників здійснюється спільно навчальним закладом та організаціями, що представляють інтереси роботодавців і потреби ринку праці.

Мета та положення гіпотези зумовили визначення ключових завдань дослідження:

1. Провести аналіз науково-педагогічних джерел для виявлення існуючих підходів до формування професійної культури майбутніх фахівців із застосуванням компетентнісного підходу.
2. Обґрунтувати професійні вимоги до якості підготовки випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з точки зору формування професійної культури.
3. Розробити, теоретично обґрунтувати та частково апробувати експериментально методику формування професійної культури у здобувачів освіти ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» на основі компетентнісного підходу.

Для реалізації поставлених завдань у дослідженні застосовувалися такі методи:

– Теоретичні методи: аналіз та узагальнення науково-педагогічної літератури й досліджень з питань формування професійної культури та компетентнісного підходу в освіті; розробка навчально-методичних матеріалів для організації навчально-виховного процесу в професійній школі; класифікація, порівняння, узагальнення; вивчення передового педагогічного досвіду; аналіз інструктивно-методичних документів, що регламентують формування професійної культури.

– Емпіричні методи: педагогічне спостереження за навчальним процесом, бесіди, анкетування, тестування, інтерв'ювання, вивчення й узагальнення практичного педагогічного досвіду; педагогічний експеримент із перевіркою гіпотези та апробацією розроблених методичних рекомендацій із подальшою статистичною та аналітичною обробкою отриманих даних.

Методологічну основу дослідження становили положення українських та зарубіжних учених про розвиток особистості через діяльність, пізнання та взаємодію (Л.С. Виготський, А.Н. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн,

О.М. Петровський, Б.Г. Ананьєв), а також сучасні підходи до особистісно-орієнтованого та діяльнісного навчання.

Теоретичний фундамент роботи спирався на концепції професійної культури та компетентнісного підходу (І.О. Зимня, М.В. Запопадливий, В.Д. Симоненко, Н.Б. Крилова, Л.П. Алексєєва, А.К. Маркова), а також на положення щодо організації педагогічного процесу, активізації пізнавальної діяльності та розвитку творчого потенціалу учнів (В.В. Краєвський, Т.І. Шамова, І.Я. Лернер, Д.В. Чернілевський, Ю.В. Шаронін).

Проблеми компетентності та компетентнісного підходу висвітлені в працях українських науковців: Н.В. Кузьміної, В.І. Байденка, А.В. Хуторського, А.А. Вербицького та інших. Питання професійної підготовки викладацьких кадрів і управління освітніми закладами досліджували Ю.К. Бабанський, В.П. Беспалько, Ю.К. Васильєв. Сучасні підходи до підготовки фахівців у системі П(ПТ)О висвітлюють П.Ф. Анісімов, Л.Г. Семушина, А.М. Новіков, Ю.В. Шаронін.

Дослідження проводилося в три етапи:

1. Пошуково-теоретичний (2024 р.) – аналіз психолого-педагогічної та філософської літератури, вивчення педагогічного досвіду, формулювання гіпотези, визначення мети, об'єкта, предмета, методології та методів дослідження.

2. Експериментальний (2025 р.) – уточнення гіпотези, розробка, апробація та вдосконалення технологій і системи засобів організації навчального процесу, включно з відбором змісту, форм і методів навчання, спрямованих на формування професійної культури учнів спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування».

3. Узагальнюючий (2025 р.) – систематизація та аналіз отриманих результатів, уточнення теоретичних і експериментальних даних, формулювання висновків і рекомендацій.

Дослідження проводилося на базі ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» у групах 1-3 курсів, включаючи емпіричну базу – 150 учнів та 40 викладачів. Основні результати дослідження:

- розроблено спецкурс «Професійна культура майбутнього фахівця закладів П(ПТ)О»;
- обґрунтовано технологію моніторингу навчальної, творчої та дослідницької діяльності учнів;
- визначено критерії (когнітивний, мотиваційно-ціннісний, діяльнісно-практичний), рівні (початковий, елементарний, просунутий, високий, професійний) і показники формованості професійної культури випускників.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні організаційних та психолого-педагогічних умов формування професійної культури:

- особистісні зміни учнів у навчанні за обраною спеціальністю;
- поєднання теоретичної та практичної підготовки через формування професійного досвіду;
- стимулювання самостійної роботи учнів;
- проведення заходів, спрямованих на розвиток професійної культури та компетентностей;
- психолого-педагогічний супровід формування професійної культури;
- спільна діяльність викладачів і учнів;
- система підвищення кваліфікації викладачів та керівництва закладу;
- партнерство з підприємствами та організаціями регіону;
- науково-методичне забезпечення формування професійної культури.

Теоретична значимість полягає в уточненні структури та змісту професійної культури через компетентнісний підхід, розробці моделі формування професійної культури, обґрунтуванні критеріїв оцінки рівня професійної культури спільно з роботодавцями та визначенні ефективних форм і методів навчання.

Практична значимість включає адаптацію моделі формування професійної культури, розробку методичних рекомендацій для викладачів,

відбір діагностичних методик для моніторингу діяльності учнів та створення комп'ютерного супроводу спецкурсу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

1.1. Підходи до формування професійної культури у учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Ще у 1964 році американські дослідники А. Кребер і К. Клакхон зафіксували 257 визначень поняття «культура» та понад 100 описових спроб його тлумачення. З того часу кількість таких визначень лише зростала. Вітчизняна філософія культури також не має дефіциту у визначеннях цього поняття, що свідчить про його складність і багатогранність [26].

Слово «культура» (лат. *cultura*) походить від латинського *cultus*, що означає «підтримка, шанування», і пов'язане з дієсловом *colere*, яке мало численні значення: шанувати, піклуватися, прикрашати, обробляти, розвивати, насаджувати, займатися діяльністю, жити, вирощувати. У сучасному розумінні ці значення відобразилися в широкому спектрі тлумачень слова «культура».

Поняття культури охоплює сукупність традицій та норм будь-якого суспільства, що визначають поведінку його членів, а також якісні особливості цих традицій у конкретному часі та місці. Культура включає систему цінностей і ідей, відображає значущі для спільноти психічні стани та визначає умови розвитку особистості.

За словами В.Д. Симоненка, «людина в процесі розвитку культури створює певну культуру», яка характеризує рівень розвитку суспільства та його творчий потенціал [47, 12]. Освіта конкретної особистості формується через взаємодію з культурою спільноти: чим ширше й різноманітніше контакти людини зі світовою культурою, тим багатшими стають її освітні перспективи. Протягом століть головну роль у забезпеченні таких контактів

виконували освітні заклади – школи, університети, академії – які могли вивести учнів за межі обмеженої культурної ніші.

До кінця XX століття розвиток транспорту, комунікацій та інформаційних технологій значно розширив освітні можливості. Проте традиційна система освіти все ще значною мірою зберігає риси постфігуративної культури, коли діти насамперед навчаються у старших поколінь (батьків, вчителів). Класифікація культур на постфігуративну, кофігуративну та префігуративну запропонована американським етнографом Маргарет Мід: у кофігуративній культурі діти й дорослі навчаються один в одного, а в префігуративній – дорослі вчать у дітей. Українська система освіти досі залишається на етапі постфігуративної культури, де передбачено однакову передачу знань і навичок усім учням [50, 20].

Л.Н. Коган визначає культуру як «концентрований досвід попередніх поколінь, що дає змогу кожному індивіду засвоїти його та брати участь у його розвитку» [43]. Цей досвід є єдністю знань і вмінь, що формує модель дій у конкретних ситуаціях, і освіта як соціальний інститут спрямована на цілеспрямовану передачу цього досвіду.

Освіта традиційно виступає посередником між особистістю і культурою. Школа, вчитель, підручник – це інструменти, через які культура передається новому поколінню. Якість і методологія цього «перекладу» визначають ефективність відтворення культури.

Культура – це складна система, елементи якої взаємопов'язані і взаємозалежні. Її можна класифікувати за різними ознаками: за носієм – загальнолюдська (світова), національна, групова (класова, професійна, молодіжна), індивідуальна; за джерелами формування – народна і професійна; за змістом – матеріальна та духовна, що включають політичну, економічну, правову, моральну, екологічну, художню, професійну та інші форми культури. Можна також виділяти комунікативну культуру, культуру взаємин, робочого та вільного часу, управління, інформаційну культуру, культуру сім'ї та

виробничих колективів. У всіх цих класифікаціях присутня професійна культура.

Функції культури відображають її роль у житті суспільства. Людина формується лише через залучення до культури, тому людинотворча функція є основною. Від неї випливають усі інші функції культури, формуючи умови розвитку особистості та суспільства (рис. 1.1).

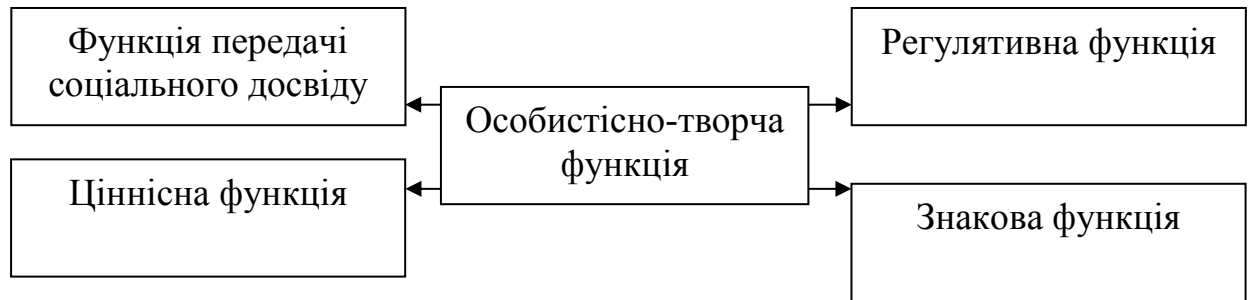


Рис. 1.1. Функції культури

відбирає з минулого ті елементи соціального досвіду, які мають стійке значення для суспільства. Завдяки цьому кожне нове покоління отримує концентрований досвід попередніх поколінь, що слугує основою для його розвитку.

Регулятивна функція. Культура визначає межі допустимої поведінки, обмежуючи свободу людини у певних рамках. З. Фрейд підкреслював, що інститути культури необхідні для впорядкування взаємин людей, а дотримання її норм є «жертвовною» умовою спільного життя [59]. Водночас культура надає людині широкий простір для вибору діяльності та реалізації особистих здібностей. Чим більше людина знає про культуру та соціальний досвід, тим ширші її можливості для самореалізації. Н.А. Бердяєв вважав свободу ключовою характеристикою культури [27].

Знакова функція. Культура зберігає та передає досвід через систему знаків. Так, у фізиці та математиці – формули, у музиці – ноти, у мові – слова та літери, у програмуванні – оператори. Оволодіння знаковими системами є обов’язковою умовою засвоєння культури та передачі соціального досвіду.

Ціннісна функція. Культура формує у людини певні ціннісні орієнтації, що дозволяють оцінювати та приймати або відкидати нову інформацію. Саме через ціннісну функцію людина здатна самостійно оцінювати події та явища, що робить її унікальною.

Всі функції культури взаємопов'язані та перебувають у постійному розвитку. Культура – це процес, що змінюється, динамічно розвивається. А. Барцель [23] та В.Д. Симоненко [67] виділяють новий технологічний етап розвитку культури, пов'язаний із технологічною культурою, що визначає світогляд та самосприйняття людини. Технологічна культура є універсальною та визначає зміст інших видів культури. В.Д. Симоненко трактує її як рівень розвитку перетворювальної діяльності людини, що дозволяє ефективно взаємодіяти з природою, суспільством і техносферою [67].

Філософи та психологи виділяють п'ять основних видів діяльності: пізнавальну, перетворювальну (практичну та проектувальну), ціннісно-орієнтовну, комунікативну та естетичну.

- Пізнавальна діяльність спрямована на засвоєння знань про природу, суспільство, людину та самого себе. Її результатом є знання, які є обов'язковою основою будь-якої діяльності.

- Ціннісно-орієнтовна діяльність формує мотиви та цілі діяльності людини, включаючи моральні, трудові, соціальні та естетичні орієнтації.

- Перетворювальна діяльність спрямована на зміну навколишньої дійсності або самого себе, наприклад, через самовиховання та професійне вдосконалення.

- Комунікативна діяльність забезпечує обмін інформацією та є основою соціалізації та формування ціннісних орієнтацій.

- Естетична діяльність охоплює створення або споживання мистецьких творів, а також будь-яку діяльність, що пов'язана з досконалістю процесу і продукту та реалізацією творчого потенціалу людини.

Перетворювальна діяльність є провідною, а технологічна культура нерозривно пов'язана з професійною культурою. Професійна культура формується людьми, які пройшли спеціальну підготовку у своїй галузі.

Сучасне поняття професійної культури часто розглядають у співвідношенні із загальною культурою особистості. Загальна культура охоплює базові етичні, освітні та релігійні знання, а професійна – комплекс знань, умінь і навичок, що забезпечують високий рівень майстерності у конкретній професії. При цьому загальна та професійна культура людини можуть не збігатися, але освічена особистість зазвичай володіє обома аспектами.

Інститути розвитку та збереження культури включають архіви, бібліотеки, музеї, творчі спілки, видавництва, а особливу роль відіграє система освіти. В.А. Конєв зазначає, що структура освіти відображає логіку самої культури [53].

Професійна культура фахівця включає як професійні, так і ділові якості. За Н.Б. Криловою, загальна професійна культура проявляється через усвідомлення соціальної значущості професії, почуття гордості, працездатність, організаторські здібності та готовність до освоєння суміжних спеціальностей, тоді як спеціальна культура включає вузькопрофільні навички [57].

В.Д. Симоненко визначає професійну культуру як рівень оволодіння професійною діяльністю через знання, уміння та професійно значущі якості, що поєднує технологічний, економічний, професіографічний, екологічний, психолого-педагогічний та виробничо-трудова компоненти [62].

Д.В. Чернілевський підкреслює, що професійна культура є мірою творчої самореалізації особистості у професійній діяльності [65]. Професійна культура визначає рівень майстерності, здатність до прийняття рішень у технологічному та соціокультурному контексті, інтегруючи професійну і соціальну компетентність [81].

Високий рівень професійної культури дозволяє фахівцю ефективно діяти в різних умовах та зберігати повагу до праці інших людей. Формування професійної культури визначається як особливостями професії, так і соціальними та особистісними факторами, серед яких – культура освітнього закладу, престиж професії, загальна культура учня та якість соціалізації [4, 11].

Таким чином, професійна культура є ключовою характеристикою майбутнього фахівця, що визначає його майстерність, здатність до творчого підходу та готовність до відповідальної і соціально значущої професійної діяльності.

1.2. Компетентнісний підхід як основа формування професійної культури у учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Сьогодні незаперечним є те, що професійна освіта має розвиватися з урахуванням формування гармонійно розвиненої, соціально активної та творчої особистості, одночасно сприяючи соціально-економічному прогресу суспільства, що відповідає пріоритету освіти, проголошеному Україною.

У сучасному світі знання, уміння та навички самі по собі не дозволяють повною мірою оцінити якість освіти, під якою слід розуміти її відповідність соціокультурним умовам та сучасним вимогам. У зв'язку з цим при розробці «Концепції модернізації української освіти до 2025 року» акцент був зроблений на компетентнісному підході, який останнім часом стає важливою темою наукових досліджень і професійних обговорень.

Компетентнісний підхід базується на поняттях «компетентність» і «компетенція». Компетентність передбачає поєднання знань, умінь, навичок і цінностей, що дозволяє людині ефективно діяти в певній сфері, тоді як компетенція визначає коло повноважень або знань. Вітчизняна та зарубіжна наука пропонує різні трактування цих понять. Так, Е. Еріксон підкреслював, що компетентність у шкільному віці формує основу для участі в соціальному, економічному та політичному житті, тоді як А. Бандура визначав її як

здатність усвідомлювати свої можливості та адаптувати поведінку до конкретних завдань.

Соціологи, як Р. Мартені, вбачають результатом соціалізації формування соціально компетентної особистості. Це вимагає розвитку знань, навичок і схильностей через безперервне соціальне навчання, що забезпечує адаптацію до змін суспільства.

Вітчизняні дослідники (В.І. Байденко, І.А. Зимова, Ю.Г. Татур) підкреслюють, що компетентність включає когнітивний, ціннісний та емоційно-волевий компоненти, а також поєднує знання, уміння, досвід і внутрішню мотивацію для саморозвитку та самореалізації. Компетентний фахівець не лише володіє знаннями та навичками, а й здатний застосовувати їх творчо, відповідально, з професійними цінностями і готовністю до адаптації.

У професійно-технічній освіті компетентнісний підхід реалізується через інтеграцію соціальних, ключових і професійних компетентностей. Ключові компетентності включають здоров'язбереження, громадянськість, комунікативні, комп'ютерні та лінгвістичні навички. Професійна компетентність є частиною професійної культури і передбачає поєднання спеціальної, соціальної, методичної, психологічної та аутопсихологічної компетентностей педагога, що формує майбутнього фахівця.

Зарубіжний досвід (Іспанія, Німеччина, Великобританія, США) демонструє, що компетентність включає автономність, здатність до самонавчання, командну роботу, критичне мислення та адаптацію до нових професійних вимог. Болонська декларація акцентує на освіті для розвитку особистості протягом життя та підготовці громадян, що володіють необхідними компетентностями.

Компетентнісний підхід в освіті передбачає створення життєво важливих навчальних ситуацій із можливістю вибору дій та розвитку самостійності, що забезпечує формування рефлексивного мислення, інтелектуального потенціалу та соціального досвіду учнів. Оцінка

компетентності передбачає врахування готовності, знань, ставлення, досвіду та регуляції реалізації компетентностей.

Професійна (професійно-технічна) освіта в Україні стає більш гнучкою та адаптованою до регіональних потреб. Стандартизація навчальних програм та орієнтація на компетентнісний підхід дозволяють розвивати адаптивність, відповідальність, командну роботу, критичне мислення та готовність до змін.

Наприклад, Державний стандарт професійної освіти для спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування» визначає вимоги до випускника: володіння фундаментальними знаннями, правовою та етичною культурою, професійною та іноземною мовою, здатність до організації праці, комп'ютерної діяльності, командної взаємодії та самостійного підвищення кваліфікації. Реалізація цих вимог формує професійну культуру майбутнього фахівця та забезпечує його успішну соціальну та професійну адаптацію.

Компетентності, як якісні показники професійної культури майбутнього випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти, умовно можна розподілити на такі блоки:

- Професійно-технологічні – охоплюють загальногалузеві та спеціальні уміння;
- Соціально-громадянські – включають компетенції, пов'язані з соціальними та громадянськими аспектами діяльності;
- Загальнокомунікативні – передбачають здатність ефективно спілкуватися, розуміти та сприймати мову інших людей;
- Релаксаційно-оздоровчі – спрямовані на підтримку нормального психофізіологічного стану, зміцнення здоров'я та запобігання шкідливим чинникам.

Навчальні дисципліни закладів професійної (професійно-технічної) освіти сприяють розвитку переважно певного блоку компетентностей, що в межах їх освоєння формує професійну культуру особистості.

Для прикладу, компетентності зазначених блоків можна розподілити відповідно до дисциплін для учнів спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування». Аналіз показує, що при формуванні професійної культури майбутнього фахівця особливу увагу слід приділяти соціально-громадянським, загальнокомунікативним та оздоровчим аспектам навчально-виховного процесу.

В цілому проведене дослідження засвідчує, що кваліфікаційна характеристика фахівця та вимоги до рівня його професійної підготовки містять у собі складові різних соціальних компетентностей, інколи поєднаних між собою.

Таблиця 1.2

Структурні групи ключових компетентностей на прикладі спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та обладнання»

Блок компетенцій	Навчальні дисципліни, в яких компетенції даного блоку визначають переважно розвиток
1	2
1. Професійно-технологічний	Будову сільськогосподарських машин, устаткування, комбайнів і тракторів, які обслуговує; призначення та взаємодію їх основних вузлів і деталей; технологічну послідовність розбирання, ремонту і складання машин і устаткування; методи виявлення і способи усунення дефектів в роботі машин та окремих агрегатів; технічні умови на випробування, регулювання та приймання вузлів і механізмів після ремонту; основні властивості матеріалів, які обробляє; будову універсальних, складних пристроїв та середньої складності контрольно-вимірювального інструменту; допуски і посадки; квалітети (класи точності) і параметри шорсткості (класи чистоти оброблення); електротехнічні матеріали і правила зрощування, спаювання і ізолювання проводів.
2. Соціально-громадянський	Правові основи; базові знання з економіки галузі та підприємницької діяльності; сучасні інформаційні технології
3. Загально-комунікативний	Українська мова
4. Релаксаційно-оздоровчий	Фізичне виховання, охорона праці

Термінологічні елементи, що описують зміст виокремлених нами ключових соціальних компетентностей, здебільшого не збігаються з формулюваннями відповідних розділів у ДОС П(ПТ)О. Попри це, за змістом вони можуть бути співвіднесені між собою. При цьому найповніше в документах представлено такі складові ключових соціальних компетентностей, як «знання» та «уміння», тоді як компоненти на кшталт «готовність», «ставлення», «саморегуляція» майже не відображені в текстах.

Основна проблема полягає в тому, що під час різних видів моніторингу (поточне, проміжне чи підсумкове оцінювання) ступінь відповідності реальних результатів вимогам Державного стандарту фактично не перевіряється. З огляду на це вважаємо, що ці вимоги мають бути враховані на кожному рівні оцінювання якості підготовки. На рівні практичної реалізації це означає, що викладач повинен орієнтуватися не лише на формування знань, умінь і навичок з окремої дисципліни, а й на розвиток ключових компетентностей, використовуючи для цього можливості змісту курсу, методів, форм і засобів навчання. Однак це стане можливим лише тоді, коли в системі контролю критеріями якості будуть не лише предметні знання та вміння, а й ключові компетентності.

Найскладнішим завданням є визначення методів оцінювання рівня сформованості ключових компетентностей, адже більшість із них важко виміряти кількісно. Проте ця складність не повинна призводити до виключення компетентностей із критеріїв якості підготовки, оскільки їхнє значення для майбутнього фахівця часто є важливішим, ніж чисто предметні знання. Виходом може бути визнання рівнозначності об'єктивних показників (знання й уміння) та суб'єктивних (рівень сформованості ключових компетентностей як особистісних характеристик).

Під час створення системи оцінювання важливо пам'ятати, що перевірка охоплює не компетентність у цілому, а лише її окремі складові — ті, що фактично можуть бути оцінені (знання та вміння). Також необхідно визначити

коло ситуацій, у яких учень здатний застосовувати ці знання та вміння на практиці.

Ще одна важлива проблема, яка потребує спеціального дослідження, – встановлення співвідношення між «академічними» знаннями та компетентностями. Компетентність є ширшим поняттям, оскільки охоплює не тільки знання та вміння, а й навчальний та життєвий досвід, цінності, мотивацію й інтереси, що реалізуються учнем у конкретній ситуації. Очевидно, що будь-яка компетентність базується на певному обсязі знань, здатних застосовуватися в різних контекстах. Отже, можна стверджувати, що знання становлять основу компетентності, а вдосконалення освітнього процесу з урахуванням компетентнісного підходу полягає в тому, щоб навчити учнів практично застосовувати набуті знання й уміння.

Упровадження компетентнісного підходу в сучасну систему професійної (професійно-технічної) освіти сприятиме більш повній реалізації особистісно орієнтованого, діяльнісного та практико орієнтованого підходів. Оскільки визначення компетентностей у змісті навчальних дисциплін задає орієнтири для відбору найважливіших знань і умінь, це допомагає формувати ціннісні орієнтації учнів і забезпечує практичну спрямованість навчання. Таким чином компетентнісний підхід може виступати засобом оптимізації змісту освіти.

Водночас небезпечною є спроба механічно замінити чинну освітню систему так званою «системою компетенцій», адже це фактично означало б руйнування структури, яка формувалася тривалий час і довела свою ефективність. Проблема полягає не в самому запровадженні компетентнісного підходу, а в способах його практичної реалізації.

Склад і структура компетентностей на сьогодні також не мають чіткого визначення, і практика показує, що в кожній дисципліні пропонується власний перелік компетенцій.

Отже, для реального втілення компетентнісного підходу у професійній освіті необхідно створити єдину ієрархію та узгоджену систему

компетентностей, включаючи ключові. Окремим важливим завданням найближчої перспективи є розроблення нового змісту та методик викладання дисциплін із урахуванням формування професійної культури та впровадження компетентнісного підходу в освітній процес.

Висновки до розділу 1

Динамічні зміни сучасної цивілізації, швидке зростання її культурного потенціалу, підсилення ролі особистості у суспільстві, підвищення рівня її потреб, а також тенденції гуманізації та демократизації, інтелектуалізація праці й постійне оновлення техніки та технологій зумовлюють перехід від моделі «освіта на все життя» до концепції «освіта впродовж усього життя». Реалізація цієї ідеї неможлива без формування професійної культури майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням компетентнісного підходу.

Соціалізація людини відбувається через культуру та її творення, а культурний компонент є одним із ключових елементів, що формують цілісність особистості.

Формування культури – тривалий і поступовий процес. Перші його елементи виникають ще в ранньому віці, проте найбільш інтенсивно культура професійної діяльності розвивається під час навчання в закладах професійної освіти та в подальшій роботі на виробництві.

Спираючись на підходи, окреслені в першому розділі, можемо визначити професійну культуру як інтегральну характеристику, що відображає рівень професійної майстерності, творче ставлення до праці, здатність ухвалювати рішення й оцінювати їх як з технологічної, так і з соціокультурної позицій. Формування професійної культури ґрунтується на гармонійному поєднанні професійних та ключових компетентностей.

Хоча будь-який фахівець має власну професійну культуру, її конкретні прояви залежать від галузі діяльності, адже специфіка професії визначає зміст

ції культури. Отже, маючи загальне визначення, можна легко адаптувати його до різних професійних сфер.

Підсумовуючи викладене, слід наголосити, що формування професійної культури майбутнього спеціаліста на основі компетентнісного підходу є однією з першочергових задач сучасних стандартів професійної освіти. На основі аналізу літератури та досліджень можна зробити такі висновки:

1. Компетентнісний підхід потребує чіткої ідентифікації його ролі та місця в системі професійної освіти.
2. Неприпустимо будувати освітні стандарти лише на компетентностях, оскільки це може призвести до руйнування сформованої вітчизняної освітньої системи. Необхідно визначити зважені та оптимальні шляхи впровадження компетентнісного підходу у формування професійної культури з урахуванням спадкоємності між усіма рівнями освіти.
3. Реалізація компетентнісного підходу має бути диференційованою, з урахуванням специфіки окремих дисциплін і спеціальностей.
4. Остаточне включення компетентностей до вимог державних освітніх стандартів у сфері професійної освіти стане можливим лише після створення цілісної та обґрунтованої системи оцінювання компетентностей.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У УЧНІВ ДНЗ «КУП'ЯНСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ» НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

2.1. Модель формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»

Перш ніж перейти до опису моделі формування професійної культури майбутнього фахівця системи професійної (професійно-технічної) освіти, важливо визначити ключові чинники, що впливають на її створення.

Сьогодні суспільство, ринок праці, товарів і послуг розвиваються надзвичайно швидко. Такі темпи змін ставлять перед працівниками та організаціями вимогу постійного оновлення знань і вмінь, уміння гнучко реагувати на нові обставини й опановувати нові підходи як у професійному, так і в соціальному житті.

Під час вибудови моделі професійної культури майбутнього фахівця необхідно враховувати, що система професійної освіти орієнтована на декілька груп споживачів. Первинні споживачі – це учні професійних закладів. Вторинні – роботодавці, суспільство й держава. Кожна з цих груп формує власні очікування щодо якості професійної підготовки.

Учень цінує освіту, яка узгоджується з його уявленнями про себе й сприяє успішній кар'єрі. Батьки найбільше зосереджені на здоров'язбережувальних умовах навчання та гарантіях працевлаштування, адже вкладають у це власні ресурси. Роботодавці прагнуть отримати підготовленого працівника, здатного ефективно працювати з перших днів. Держава очікує відповідального громадянина, а суспільство – соціально активну особистість.

Починаючи з середини XX століття, суттєво змінилося співвідношення між періодом оновлення технологій та часом підготовки кадрів. Якщо раніше

масштабні технічні зміни відбувалися раз на 35–40 років, тож знань, отриманих у процесі навчання, вистачало на більшу частину трудового життя, то нині ситуація інша. Технології оновлюються кожні 4–5 років, а в найінноваційніших сферах – навіть через 2–3 роки, причому здебільшого через моральне, а не фізичне старіння. Натомість період професійного навчання збільшився до 12–14 років.

Дослідження свідчать, що лише близько 20% працюючих у світі зайняті у сфері своєї первинної освіти, а 42% молоді змінюють професію протягом перших двох років після завершення навчання в закладах професійної освіти. У європейських країнах це вважається нормальним явищем ринкової економіки, однак для багатьох українських випускників зміна професії часто стає складністю – як практичною, так і психологічною.

Причини зміни професії можуть бути різними:

- вибір спеціальності під впливом батьків або друзів (на це вказують близько 15% опитаних),
- відсутність вакансій за фахом або низька заробітна плата,
- стан здоров'я, зміна сімейних обставин, коливання ринку праці тощо.

Усе це формує значну кількість молодих людей, які після завершення навчання вимушені обирати новий професійний шлях.

Готовність молодого фахівця до подальшого розвитку й самонавчання визначається також глобальними суспільними процесами. На міжнародному рівні це – політичні трансформації, інтернаціоналізація, зростання ролі інформаційних технологій, швидке старіння техніки, рух капіталів. Це створює більші можливості, але й підвищує рівень невизначеності, формуючи потребу в нових особистісних і комунікативних компетентностях.

На рівні суспільства ситуацію ускладнюють бюджетні обмеження, дерегуляція, поява нових моделей управління, посилення впливу громадських груп і підвищення уваги до екологічності. Усе це вимагає від людини нових соціальних, громадянських і особистісних умінь.

На рівні підприємств зростає потреба в мобільності персоналу, гнучких формах зайнятості, роботі в умовах децентралізації, а також у розвитку малого та середнього бізнесу. Це інтенсивно змінює професійні вимоги.

На індивідуальному рівні молодь стикається з невизначеністю щодо кар'єри, нестабільністю зайнятості, високими вимогами до самостійності, стресовими навантаженнями та необхідністю самостійно приймати рішення щодо освіти й професійного розвитку.

Поки учень перебуває в закладі професійної освіти, на нього впливають і внутрішні, і зовнішні чинники, що важливо враховувати під час визначення змісту підготовки з позицій формування професійної культури.

Отже, модель професійної культури має передбачати готовність молоді людини до саморозвитку та подальшої освіти навіть після здобуття первинної кваліфікації. Психологічна налаштованість майбутнього фахівця повинна включати розвиток його творчих здібностей, адже саме вони допомагають людині реалізовувати себе та долати життєві виклики. Завдання педагогів і наставників – створити умови для розкриття цього потенціалу.

Упродовж тривалого часу професійна школа спиралася переважно на знаннявий підхід. Нині ж пріоритет надається діяльнісному підходу, де головною метою освіти є формування здатності діяти – у тому числі творчо й продуктивно. При цьому значення фундаментальних знань зберігається: йдеться не про відмову від традицій української професійної освіти, а про їх узгодження з новими вимогами часу.

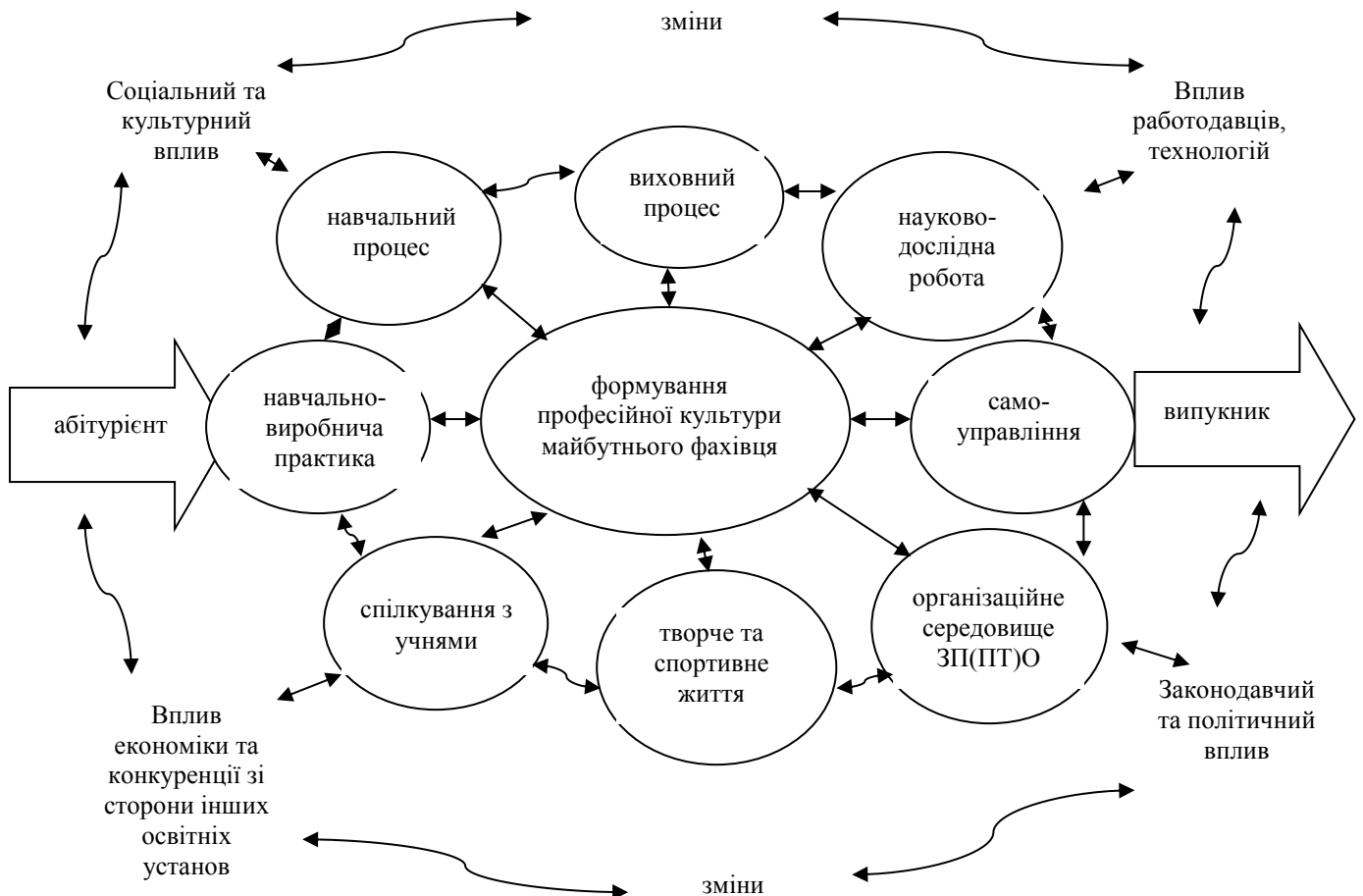


Рис. 2.1. Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників освітнього середовища закладів професійної (професійно-технічної) освіти на становлення професійної культури майбутніх фахівців

З урахуванням загальної тенденції освіти до впровадження практично зорієнтованих програм, система професійної підготовки цілком відповідає цьому напрямку розвитку.

Однак сьогодні все ще складно говорити про послідовність і взаємозв'язок державних стандартів на різних рівнях професійної освіти – від початкової до фахової передвищої та вищої. На сучасному етапі відбувається активна розробка нових стандартів і моделей випускників усіх рівнів, проте важливо враховувати недоліки, допущені під час створення попередніх версій стандартів.

Так, Б. К. Коломієць підкреслює, що значні втрати якості освіти можуть виникати не лише на рівні навчальних закладів чи під час проєктування стандартів, але й у разі недостатньо ефективної взаємодії між розробниками стандартів і головним замовником – Міністерством освіти [33].

У зв'язку з цим у процесі створення моделі формування професійної культури майбутніх кваліфікованих робітників, а також у системі оцінювання якості професійної освіти, необхідно забезпечити участь представників бізнесу та виробничих структур. Наразі ж зацікавленість роботодавців у цьому процесі поки що недостатня, що є значною втратою, адже питання «Яким має бути сучасний фахівець професійної освіти?» турбує як педагогів і керівників підприємств, так і самих учнів. Для викладачів важливе майбутнє їхніх випускників; для роботодавців – впевненість у компетентності працівника, який впливатиме на розвиток підприємства. Самих же учнів цікавить, які вимоги висуватимуться до них на виробництві, які перспективи продовження освіти та працевлаштування їх очікують.

Під час виробничої практики здобувачі освіти нерідко стикаються з тим, що вимоги роботодавців до компетентностей майбутніх працівників не завжди узгоджені з тими вимогами, які ставлять педагоги. Крім того, у великих компаніях часто віддають перевагу випускникам закладів вищої освіти. Підприємства неохоче приймають працівників без досвіду, а якщо і беруть, то здебільшого навчають їх безпосередньо на робочому місці. Великі фірми створюють власні навчальні центри, організовують стажування та семінари, іноді — за кордоном.

У зв'язку з усім зазначеним сьогодні дедалі більше уваги приділяється результатам навчання інтегративного характеру – тобто розвитку здатності випускника орієнтуватися у складних соціально-професійних умовах і ефективно виконувати багатофункціональні завдання. Такий підхід відомий як компетентнісний. У Концепції модернізації української освіти до 2050 року компетентність визначена як одна з ключових цілей професійної підготовки.

Компетентнісний підхід, який також має особистісно зорієнтований характер, передбачає, що зміст освіти має сприяти розвитку індивідуальних можливостей людини (здоров'я, мислення, емоційної та поведінкової сфери); формуванню її соціальних ролей (громадянина, сім'янина, працівника); становленню як суб'єкта культури (вільної, гуманної, духовної, творчої особистості); а також розкриттю професійних здібностей.

В. Д. Шадріков визначає модель фахівця як опис того, до виконання яких функцій він підготовлений, які компетентності та риси має, і що відрізняє його від інших спеціалістів. Модель, за його твердженням, є системоутворювальною основою для визначення змісту освіти та вибору форм організації навчального процесу [66].

Спираючись на різні підходи до визначення професійної культури та компетентностей, можна зробити висновок, що узагальнену модель сучасного конкурентоспроможного випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти можна представити у вигляді, поданому на рисунку 2.2.

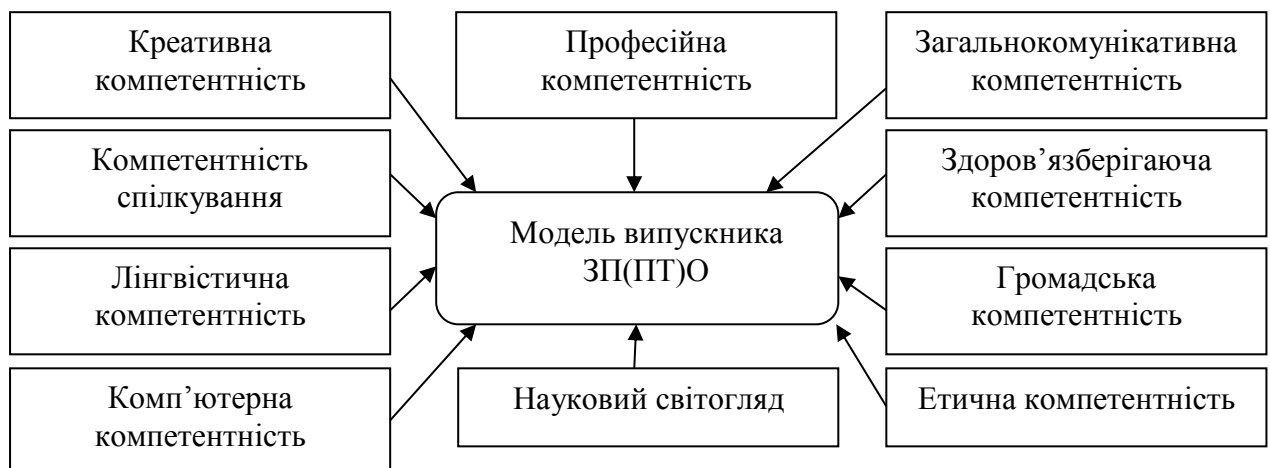


Рис. 2.2. Модель підготовки та компетентностей випускника закладу профтехосвіти

Розглянемо детальніше складові нашої моделі майбутнього фахівця.

Професійна компетентність є центральним компонентом, оскільки головною характеристикою спеціаліста є володіння професійними знаннями,

навичками та уміннями, здатність ефективно вирішувати виробничі завдання та знаходити оптимальні рішення у конкретних ситуаціях (когнітивний аспект). Професійна компетентність формується лише за умови розвитку внутрішнього світу особистості – її потреб, цінностей, професійних орієнтирів та мотивів діяльності, а також усвідомлення власних якостей і результатів роботи (аксіологічний аспект). Не можна стверджувати, що завершення професійного навчального закладу автоматично робить випускника компетентним. Основною метою практико-орієнтованого освітнього процесу є створення виробничих ситуацій і підтримка дій, що сприяють набуттю професійного досвіду та формуванню компетентності (операційний аспект).

В.А. Напоров [38] розглядає професійну компетентність як багатовимірне явище, що включає чотири рівні: світоглядний, теоретичний, практичний і творчий. Світоглядний рівень охоплює професійну самосвідомість, ерудицію, кругозір та адекватну самооцінку. Практичний рівень передбачає аналіз потреб та мотивацій, професійно значущих особистісних якостей. Теоретичний рівень охоплює знання та вміння, набуті під час навчання і практичної діяльності. Творчий рівень відображає зростання професійної майстерності, включає нестандартний підхід до розв'язання завдань, інтелектуальну гнучкість і здатність орієнтуватися у нестандартних ситуаціях.

На розвиток професійної компетентності впливають індивідуальні психофізіологічні особливості (вроджені властивості нервової системи, анатомічні характеристики), соціальне середовище (освітнє середовище, референтні групи) та активність самої особистості (самоосвіта, самовиховання, саморозвиток). Крім того, професійна компетентність включає формування іміджу спеціаліста, що відповідає вимогам професійного середовища.

Загальнокомунікативна компетентність визначає здатність організовувати власну діяльність та діяльність колективу, що забезпечує ефективне вирішення виробничих завдань. Командна робота та комунікаційні

навички є показниками високого рівня професіоналізму. Важливу роль у цьому відіграє система учнівського самоврядування в навчальних закладах, що формує організаторські та комунікативні навички.

Здоров'язберігаюча компетентність передбачає дотримання норм здорового способу життя, знання правил гігієни, профілактики шкідливих звичок, участь у фізичній культурі та спортивних заходах. Здоровий фахівець здатний повноцінно застосовувати свої знання і навички, а також виховувати наступне покоління.

Етична компетентність включає формування високої моральної культури, засвоєння знань з літератури, культурології, етики та психології.

Громадянська та патріотична компетентності передбачають знання прав та обов'язків, розвиток самоповаги, відповідальності, почуття гордості за державні символи та активну громадянську позицію.

Науковий світогляд забезпечує здатність перетворювати знання на практичні пропозиції для виробництва, держави та сім'ї, стимулює участь учнів у науково-дослідній роботі та наукових гуртках.

Комп'ютерна компетентність охоплює володіння сучасними інформаційними технологіями, роботу з електронними ресурсами, обробку та аналіз інформації, що забезпечує ефективну професійну діяльність та безперервне навчання.

Компетентність спілкування та лінгвістична компетентність формують здатність до ефективної комунікації усно, письмово та іноземними мовами, що сприяє самореалізації і розвитку кар'єри.

Креативний менталітет проявляється в прагненні до саморозвитку, творчості, активності у навчальній та професійній діяльності, у здатності до соціальної взаємодії, вирішенні конфліктів та адаптації до різних соціальних середовищ.

Жоден із цих компонентів не можна виключати з моделі випускника, оскільки лише їх інтеграція забезпечує формування повноцінної професійної культури. Професійна культура включає як загальні особистісні якості, так і

спеціально сформовані під час професійної діяльності характеристики, що взаємодіють і забезпечують ефективність діяльності.

Важливими інструментами формування професійно важливих якостей є навчальні та виробничі практики, що дозволяють моделювати реальні виробничі процеси, розвивати особистісні компетенції та набувати професійного досвіду.



Рис. 2.3. Структурна модель професійної культури майбутнього спеціаліста профтехосвіти

У діяльності людини проявляється не лише рівень її навичок і вмінь та реалізація здібностей, а й ступінь розвитку творчих установок і готовності застосовувати повноцінно професійну культуру. Професійна культура фахівця відображає взаємозв'язок особистості, професії та суспільства, а також всю його загальну культурну сутність.

При побудові моделі формування професійної культури майбутнього фахівця закладів професійної (професійно-технічної) освіти нами були проаналізовані різні підходи до моделювання освітніх процесів (зокрема роботи Ю.К. Бабанського, В.П. Беспалько, Н.В. Кузьміної, В.А. Сластьоніна, Н.Ф. Тализіної, Т.І. Шамової та ін.). Використання спрощених моделей системи дозволяє перевіряти точність та повноту теоретичних уявлень у різних галузях знань. Основні відмінності педагогічних моделей полягають у

способах структуризації педагогічної діяльності та підготовки учасника до виконання конкретних функцій.

Моделювання сприяє створенню педагогічних технологій, які забезпечують розвиток учасників освітнього процесу. Педагогічна технологія — це сукупність методів і засобів, що реалізуються у певній послідовності для всебічного розвитку особистості. Педагогічний процес передбачає цілеспрямовану взаємодію викладачів і учнів для досягнення визначених освітніх цілей, що визначаються потребами суспільства.

В.С. Безрукова виділяє ключові принципи моделювання педагогічних систем:

- Принцип людських пріоритетів – центральною є особистість, її індивідуальні особливості та перспективи розвитку (гуманізація).
- Принцип саморозвитку – модель має бути динамічною, гнучкою та здатною адаптуватися до змін, оскільки педагогічна діяльність творча і передбачає взаємодію індивідуальностей.

Формування професійної культури залежить від активності учнів, їх переконаності у важливості цього процесу, а також від викладачів, які організовують і спрямовують навчання та виховання. У цьому контексті виділяються два основні компоненти: Я-концепція (саморозвиток, самовиховання) та навчання і виховання (підготовка майбутнього фахівця в закладі професійної освіти). Ключовим елементом є усвідомлення цінності досвіду професійної діяльності для формування професійної культури.

Для досягнення цієї мети застосовуються методи (шляхи досягнення результату), форми (організація спільної діяльності викладачів і учнів) та засоби (предмети матеріальної та духовної культури), що забезпечують отримання очікуваних результатів. Після реалізації педагогічного процесу його результати аналізуються, порівнюються з поставленими цілями і за потреби вносяться корективи, що запускає новий цикл педагогічної взаємодії.

На основі застосованих форм, методів і засобів визначено зміст процесу формування професійної культури майбутнього фахівця. Він включає

розвиток професійно важливих якостей особистості, професійних відносин, компетентностей і кваліфікацій, які взаємопов'язані й утворюють цілісну систему.

Отже, модель процесу формування професійної культури майбутнього фахівця об'єднує суб'єкти педагогічного процесу (викладачів і учнів), зміст навчання, форми, методи та засоби, а також очікувані результати. Базовими складовими є: професійно важливі якості та професійні відносини на основі знань, умінь та досвіду; валеологічний напрям освіти; етичні та громадянські вимоги; творчий та науково-дослідний розвиток; цінності загальнолюдські, національні й регіональні, які реалізуються через компетентності та професійну діяльність.

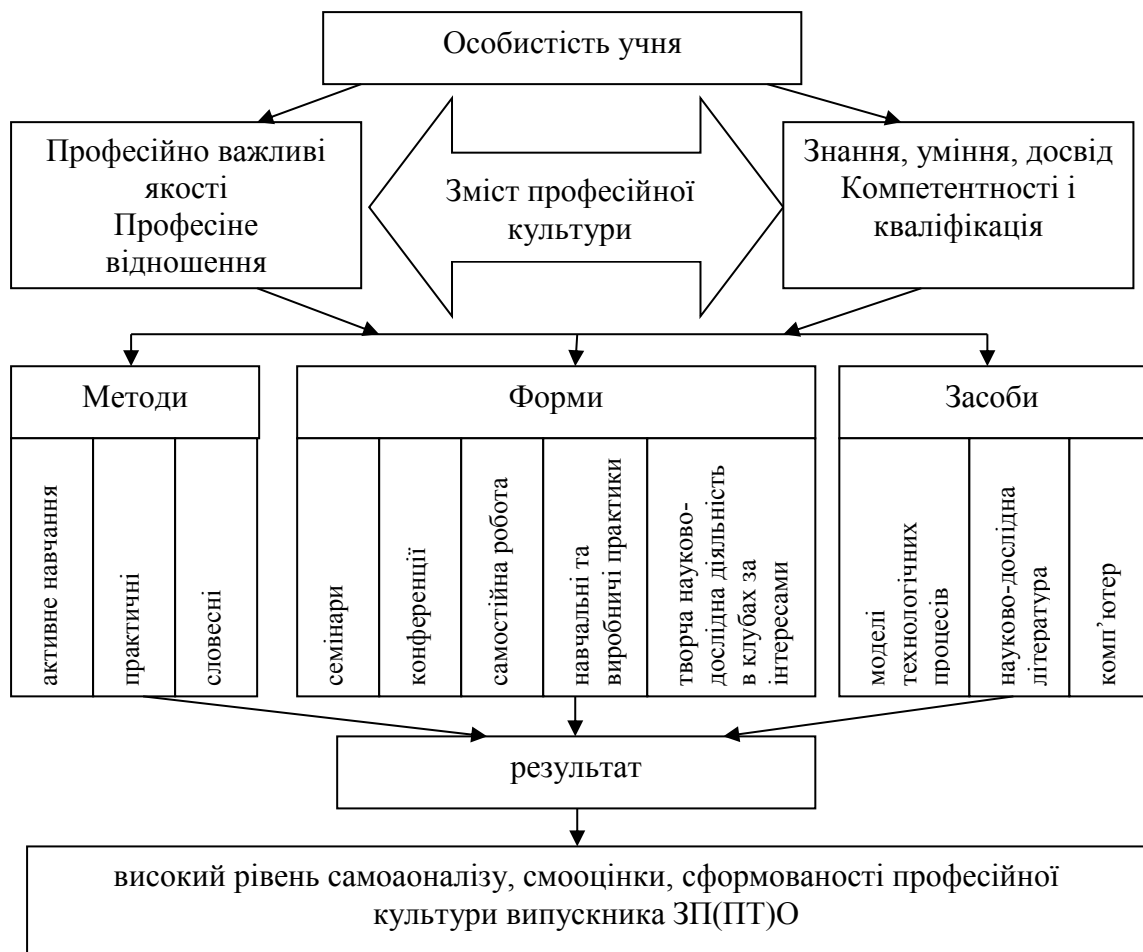


Рис. 2.4. Модель формування професійної культури випускника закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Модель процесу розвитку професійної культури майбутнього фахівця у системі професійної (професійно-технічної) освіти виступає ключовим елементом для визначення змісту навчання, а також підбору засобів, форм і методів його реалізації у навчально-виховному процесі. Розроблена модель слугувала основою для проведення дослідно-експериментальної роботи викладачів і учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти».

Формування професійної культури майбутнього фахівця є багаторівневим процесом. Особистість, визначаючи своє ставлення до життя та професійного середовища, способи самовираження, проявляє різні ступені готовності до самореалізації у професійній діяльності, що базується на усвідомленні життєвих пріоритетів, цінностей і власних можливостей, знанні змісту професійної діяльності та набутому досвіді. Тому важливим завданням є визначення компонентів і рівнів розвитку професійної культури, що дозволяє надавати ефективну педагогічну підтримку в особистісному та професійному самовдосконаленні.

Компетентнісний підхід був інтегрований в українську освіту ззовні. В.А. Сухомлинський неодноразово застерігав педагогів від механічного перенесення чужого досвіду, закликаючи адаптувати його творчо відповідно до конкретних умов. Він порівнював педагогічний досвід із садом троянд, де неправильне пересаджування може призвести до втрати цінних якостей рослини, так само й бездумне копіювання педагогічних методик часто не дає позитивного результату, якщо не враховані особливості конкретного педагогічного колективу та учнів.

Учень професійного закладу формує свій професійний план, враховуючи різні фактори: позицію сім'ї, поради друзів, думки викладачів, особисті цілі, здібності, прагнення до суспільного визнання та рівень інформованості. Після вступу до регіонального центру на перший час для першокурсників питання подальшого навчання відходить на другий план, оскільки вони прагнуть якомога швидше опанувати обрану спеціальність. Більшість дисциплін першого курсу мають загальноосвітній характер, а лише

курс «Вступ до спеціальності» безпосередньо ознайомлює учнів із майбутньою професією.

На цьому етапі триває впорядкування мотивів, інтересів, потреб, цінностей і уявлень, що складає процес самовизначення, у тому числі професійного, і стає основою для формування професійної культури.

У процесі формування професійної культури учень здійснює діяльність, яка включає визначення мети, мотивації, емоційно-оцінного ставлення до об'єкта, планування та конструювання майбутньої роботи, вибір способів досягнення цілей, сам процес перетворення, отриманий результат і оцінку його підсумків. Знання цих особливостей допомагає учню орієнтуватися у своєму майбутньому життєвому та професійному шляху.

Внаслідок дослідження були визначені критерії та рівні розвитку професійної культури учнів, наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Критерії та рівні сформованості професійної культури

Критерії сфомованості професійної культури				
Когнітивний		Мотиваційно-ціннісний		Діяльнісно-практичний
Рівні сфомованості професійної культури				
Початковий	Елементарний	Продвинутий	Високий	Професійний

– Ми підкреслюємо, що в професійній (професійно-технічній) освіті ключову роль має діяльнісно-практичний аспект, що відображає рівень сформованості професійної культури майбутніх фахівців, адже ці спеціалісти призначені для виробничої діяльності. Саме тому концепція формування професійної культури учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти була побудована на орієнтації на розвиток професійного досвіду, що охоплює:

- знання теоретичних основ професійної культури з урахуванням компетенцій;
- практичний досвід професійної діяльності;
- досвід творчої активності;

- досвід емоційно-ціннісних відносин (В.В. Краєвський, І.Я. Лернер, М.Н. Скаткін).
- Критерії сформованості професійної культури майбутнього фахівця визначаються наступним чином:
 - Когнітивний критерій – охоплює узагальнене уявлення про майбутню професійну діяльність, систему знань і навичок, а також знання про індивідуально-психологічні особливості особистості.
 - Мотиваційно-ціннісний критерій – включає уявлення про життєві пріоритети, професійні орієнтації, ціннісні установки, моральні принципи та соціальні норми; формує стійке емоційне ставлення до професії та визначає поведінкові установки.
 - Діяльнісно-практичний критерій – відображає активність учня у реалізації власного професійного плану, участь у навчальних і виробничих практиках, вирішення професійних завдань, а також уміння здійснювати контроль і самоаналіз власних дій та оцінювати рівень сформованості професійної культури.
- На основі проведеного дослідження виділено п'ять рівнів розвитку професійної культури: початковий, елементарний, просунутий, високий та професійний.
- Початковий рівень характеризується лише загальним уявленням про професію, слабкою мотивацією до навчання та обмеженою активністю у практичній діяльності.
- Елементарний рівень включає окремі практичні навички та знання, початкові уявлення про професійну культуру, формування базових мотивів до навчання і спроби самостійного аналізу діяльності.
- Просунутий рівень передбачає сформовані основні теоретичні та практичні знання, високу активність у навчанні, розуміння власних можливостей, а також здатність до самостійного аналізу виконаних професійних завдань.

- Високий рівень відображає усвідомлення важливості компетентностей, прагнення до самореалізації через науково-дослідницьку та творчо-практичну діяльність, високий рівень практичних навичок і самостійності у професійній роботі.

- Професійний рівень характеризується сформованими ключовими компетентностями, креативним мисленням, стійкою мотивацією, повною готовністю до самостійної організації професійної діяльності та реалізації її в різних умовах виробництва.

- Оцінка сформованості професійної культури здійснюється за:
 - когнітивним критерієм – результатами знань і вмінь з дисциплін спецтехнології та виробничого навчання;
 - мотиваційно-ціннісним критерієм – мотивацією до самоосвіти та готовністю до реалізації професійних планів;
 - діяльнісно-практичним критерієм – рівнем професійних умінь, досвіду та реалізації їх у навчальних і виробничих практиках під контролем викладачів і роботодавців.

- Організаційна робота регіонального Центру з реалізації моделі формування професійної культури включала етапи: постановку мети, створення мотиваційної бази, розробку методів реалізації, впровадження педагогічних технологій на основі компетентнісного підходу, контроль і корекцію експерименту, аналіз результатів.

- Педагогічні заходи були спрямовані на:
 - перегляд і адаптацію навчальних планів і програм;
 - збільшення частки практичної підготовки;
 - розширення самостійної роботи учнів;
 - розробку авторських курсів, навчальних посібників та методичних матеріалів;
 - впровадження інноваційних технологій навчання;
 - залучення фахівців-практиків у навчальний процес;

- модернізацію лабораторій і кабінетів, забезпечення сучасним обладнанням;
- розвиток позааудиторної роботи, гуртків і клубів;
- організацію системи виховної роботи з формування професійно важливих якостей, соціально-цивільних цінностей та здорового способу життя;
- співпрацю з підприємствами, батьками та громадськими організаціями для створення цілісного освітнього середовища.

Таким чином, формування професійної культури майбутніх фахівців відбувається як у процесі навчання, так і через цілеспрямовану виховну діяльність, що забезпечує всебічний розвиток особистості та готовність до ефективної професійної діяльності.

Якість підготовки учнів значною мірою залежить від рівня професійної майстерності викладачів, тому в ході експериментальної роботи було передбачено низку заходів щодо підвищення їх кваліфікації:

- розробка плану підвищення кваліфікації викладачів та адміністрації регіонального Центру з питань формування професійної культури на основі компетентнісного підходу;
- складання індивідуальних планів професійного розвитку викладачів;
- організація занять у рамках Школи педагогічної майстерності, Школи початківця викладача та Школи молодого вченого;
- проведення щорічної конференції «Педагогічні читання»;
- курсове навчання з освоєння комп'ютерних технологій викладачами Центру;
- освоєння інноваційних методик навчання на семінарах у Центрі та інших навчальних закладах;
- укладання угод про співпрацю із закладами вищої та професійної освіти для обміну педагогічним досвідом;

- організація відкритих уроків, науково-практичних конференцій, дискусій та ігор за участю учнів, випускників та роботодавців;
- проведення атестації викладачів;
- забезпечення доступу до сучасних інформаційних технологій у навчальному процесі;
- наставництво у педагогічному колективі;
- проведення конкурсу професійної майстерності «Викладач року»;
- видання науково-методичної газети «Педагогічний вісник».

Під час експерименту проводилися контрольні зрізи, що дозволяли оцінити ефективність цих заходів у формуванні професійної культури майбутніх фахівців. Для контролю експерименту була створена спеціальна група, до складу якої увійшли: заступники директора, методист, психолог, голови предметних комісій та керівники переддипломної практики.

Для зміцнення взаємодії з роботодавцями здійснювалися такі заходи:

- ведення бази даних про працевлаштування випускників для аналізу потреби в кадрах різних спеціальностей;
- організація ділових зустрічей і дискусій учнів з потенційними роботодавцями та випускниками для підвищення поваги до професії та усвідомлення її значущості;
- підтримка постійних контактів з випускниками через запрошення на заходи, конференції, уроки, класні години та телефонне спілкування;
- співпраця з міським Центром зайнятості щодо потреби у фахівцях та працевлаштування випускників;
- анкетування випускників для збору відгуків про їхню професійну діяльність і використання цих даних для поліпшення підготовки учнів.

Особлива увага приділялася врахуванню думки учнів у процесі організації навчально-виховного процесу через соціологічні дослідження з питань:

- ставлення до навчання;
- самооцінки професійно важливих якостей;

- ролі викладача у підготовці майбутніх фахівців;
- взаємин між викладачами і учнями;
- якості викладання дисциплін та підготовки в Центрі;
- стану виховної роботи.

Для посилення практико- та особистісно-орієнтованого підходів на практичних заняттях і виробничих практиках викладачам та керівникам практик були надані рекомендації:

- активне застосування інтерактивних методів навчання (ділові ігри, брейн-ринги, конкурси, презентації) для розвитку самостійного мислення, пізнавального інтересу, культури спілкування та педагогічної співпраці;
- вдосконалення індивідуальної роботи з учнями для набуття первинних професійних навичок у навчальний і позаурочний час;
- стимулювання потреби у самоосвіті та розвитку умінь самостійного вирішення виробничих завдань;
- підвищення якості проведення інструктажів і забезпечення учнів робочими програмами практики;
- організація консультацій та співбесід за звітами учнів під час проходження кваліфікаційної практики;
- підведення підсумків практики на конференціях із запрошенням керівників від підприємств і викладачів.
- Адміністрація Центру вирішувала завдання:
- укладення договорів на проходження кваліфікаційної практики з організаціями та підприємствами, що забезпечують необхідні умови;
- оформлення паспортів баз практики з основною інформацією про організацію та керівника;
- проведення інструктивних нарад із керівниками практики;
- контроль ходу практики через виїзди на бази за графіком.

Таким чином, оцінка успішності експерименту передбачала порівняння рівня сформованості професійної культури учнів контрольної та

експериментальної груп за критеріями та показниками, описаними в розділі 1, з наступним аналізом результатів.

2.2. Способи формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»

На початковому етапі експерименту було проведено анкетування серед таких груп респондентів:

- слухачів підготовчих курсів, які планують вступ на спеціальність «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування»;
- викладачів, які беруть участь у навчальному процесі за зазначеною спеціальністю;
- випускників цієї спеціальності;
- керівників підприємств і структурних підрозділів, де проходили виробничу практику випускники.

Таким чином, до експерименту були залучені всі зацікавлені сторони, для яких важливий результат навчання в регіональному Центрі.

Практиканти відзначили декілька проблем: по-перше, сучасні роботодавці часто висувають вимоги до випускників ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти», які не завжди збігаються з очікуваннями викладачів щодо знань і навичок; по-друге, великі підприємства віддають перевагу кандидатам із закладів вищої освіти.

Для керівників підприємств також проблематично приймати на роботу фахівців без досвіду. Якщо працівник із недостатньою кваліфікацією все ж приймається, його навчання зазвичай проходить безпосередньо на робочому місці. Великі компанії мають можливість створювати власні освітні центри, проводити стажування (включаючи закордонне), семінари та тренінги.

Випускники ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» переважно влаштовуються на робочі місця саме на таких підприємствах. Аналіз працевлаштування показав, що близько 30% працюючих на цих

підприємствах — це колишні учні Центру, а в окремих структурних підрозділах ця частка сягає 50%. На керівні посади змогли піднятися приблизно 10% випускників, які отримали вищу освіту та проявили ініціативність і комунікабельність.

Нижче наведено результати анкетування випускників.

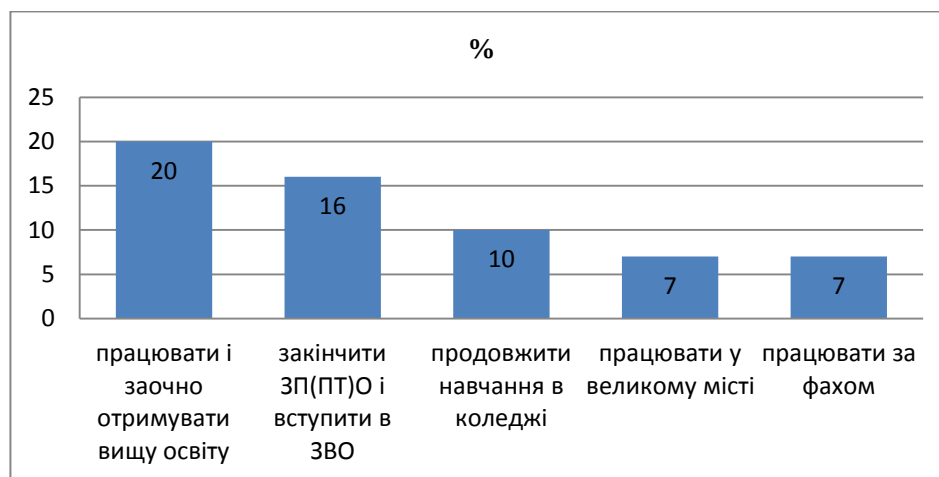


Рис. 2.5. Плани випускників після завершення базового рівня

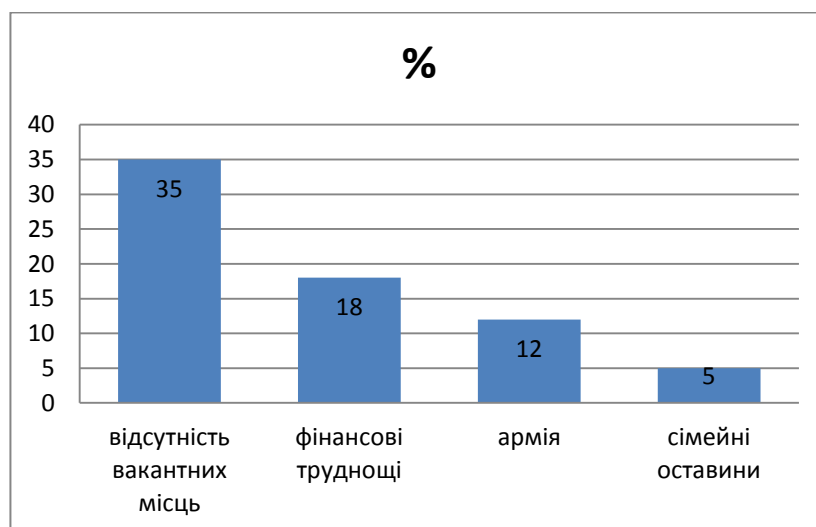


Рис. 2.6. Перешкоди реалізації планів випускників

Перші випуски слюсарів з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» показали, що молоді фахівці успішно знайшли своє місце на ринку праці, працюючи за здобutoю спеціальністю. Багатьом випускникам запропонували

залишитися на тих підприємствах, де вони проходили виробничу практику, здебільшого це невеликі комерційні та бюджетні організації.

З урахуванням розвитку малих підприємств та широкого впровадження інформаційних технологій у різні сфери виробництва, можна стверджувати, що випускники матимуть можливість працевлаштуватися за умови відповідності вимогам роботодавців.

Таблиця 2.2

Малі підприємства

Рік	2023	2024	2025
Число малих підприємств	70	169	198
Чисельність робітників МП	855	1678	2138

Аналіз анкет показав, що слухачі підготовчих курсів вважають пріоритетними володіння базовими знаннями (8,56 бала), навички роботи в команді (8,78 бала) та вміння користуватися інформаційними технологіями (8,33 бала). Найнижчі оцінки отримали такі якості, як наявність громадянської позиції (6,44) та дотримання здорового способу життя (6,97). Інші характеристики отримали відносно схожі оцінки, із середнім балом від 7,56 до 8,22.

Учні випускних груп найвищий пріоритет надали володінню сучасними інформаційними технологіями (9,58), друге місце – базовим знанням (9,17), а третє та четверте посіли навички роботи з різними джерелами інформації (8,83) та здатність самостійно набувати знання і підвищувати кваліфікацію (8,58). Характеристика «наявність громадянської позиції» отримала середній бал 4,33 при відхиленні 5,7, що свідчить про відсутність єдиної думки серед учнів. Такий результат, ймовірно, зумовлений відсутністю міждисциплінарних зв'язків правових дисциплін із спецдисциплінами. Також привернули увагу низькі оцінки навичок ведення здорового способу життя (6,12) та проведення наукових досліджень (6,42).

Викладачі регіонального Центру та керівники практики наголосили на значенні всіх зазначених компонентів, виставивши оцінки в діапазоні від 7 до 10 із невеликими відхиленнями.

Порівняльний аналіз характеристик за запропонованими блоками продемонстрував результати, які представлені на рис. 2.7.

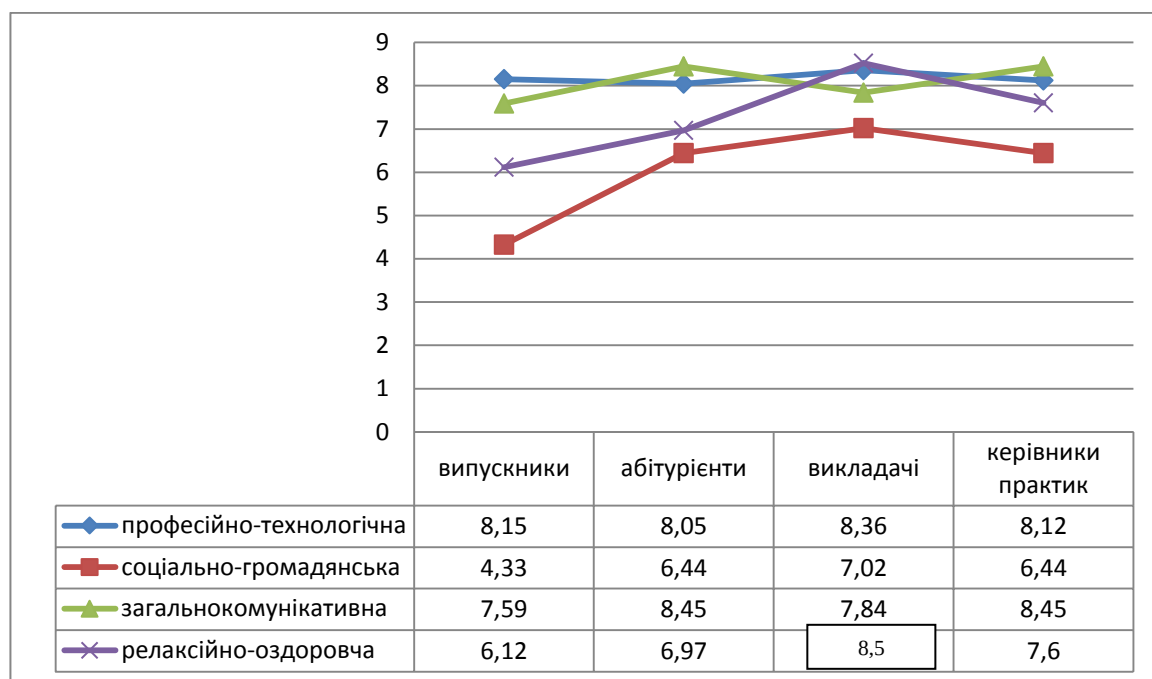


Рис. 2.7. Визначення значущості різних блоків компетенцій майбутнього фахівця за оцінками різних груп респондентів

1. Найвищі оцінки серед усіх груп респондентів отримав професійно-технологічний блок компетенцій.
2. Значне розходження у оцінці соціально-громадянського блоку виявилось у випускників регіонального Центру, які, як правило, недооцінили значущість цих компетентностей.
3. У загальнокомунікативному блоці спостерігалася така тенденція: на початковому етапі абітурієнти оцінювали його на рівні з керівниками практик, проте до моменту випуску важливість цих компетенцій дещо зменшилася, і на це, ймовірно, вплинуло ставлення викладачів.

4. Релаксаційно-оздоровчий блок також отримав нижчі оцінки від випускників, що свідчить про незначне зниження уваги до здорового способу життя після завершення навчання.

Для оцінки готовності учнів до професійної діяльності використовували їх самооцінку професійно важливих якостей на різних етапах експерименту. Адекватність самооцінки значною мірою залежала від уявлень учнів про майбутню професію.

Як зазначав Ж. Аллак у праці «Внесок у майбутнє: пріоритет освіти», науково-технічний прогрес у сферах інформатики, обробки даних, комунікацій, біології та фізики змінює вимоги до освіти та професійної підготовки [2, 30]. Для учнів, що навчаються за спеціальністю «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування», це означає, що навчальний процес має враховувати специфіку професії.

Одним із ключових показників сформованості професійної культури є мотивація до професійної діяльності, яка у студентів проявляється через мотивацію здобуття майбутньої професії. Професійна мотивація – це комплекс факторів і процесів, що спрямовують особистість на оволодіння професійними знаннями та навичками.

У ході експерименту було проведено анкетування, що дозволило визначити типи мотивації учнів та їх готовність до професійної діяльності. Мотиви вибору професії поділяються на внутрішні та зовнішні.

Внутрішні мотиви пов'язані з особистою та суспільною значущістю професії, задоволенням від роботи, можливістю спілкування та управління іншими людьми. Вони виникають із внутрішніх потреб і спонукають працювати з власного бажання. Зовнішні мотиви пов'язані з матеріальною винагородою, престижем, страхом невдачі тощо і поділяються на позитивні (стимулювання, кар'єрне зростання, схвалення колективу) та негативні (тиск, покарання, критика). Найефективнішими для продуктивної праці є внутрішні мотиви та позитивна зовнішня мотивація.

Під мотивами професійної діяльності також розуміють усвідомлення актуальних потреб особистості, таких як освіта, саморозвиток, професійне зростання, що задовольняються через навчальну діяльність і стимулюють до опанування професії.

Таблиця 2.3

Розподіл мотивів професійного вибору спеціальності першокурсниками і випускниками (у відсотках).

Позначення в анкеті	Тип мотивації	Сутність мотивації	Усього в %			
			ЕК		КГ	
			1 курс	3 курс	1 курс	3 курс
I	Внутрішні індивідуально значущі мотиви	Професія передбачає взаємодію з різними людьми, відповідає особистим здібностям, сприяє розвитку розумових і фізичних навичок, є привабливою та надає можливість реалізувати творчий потенціал.	23	47	24	36
C	Внутрішні соціально значущі мотиви	Професія вимагає високого рівня відповідальності, надає можливість приносити користь людям, сприяє розвитку професійної майстерності, дозволяє проявляти лідерські здібності та дає змогу відразу бачити результати своєї праці, корисні для інших.	10	15	9	1
—	Зовнішні негативні мотиви	Мотиви вибору професії включають схвалення з боку батьків, можливість працювати з наявним обладнанням, престижність професії, відповідність обставинам та вибір, який підтримують мої друзі.	25	7	27	18
+	Зовнішні позитивні мотиви	Мотиви вибору професії включають високий рівень оплати праці, можливість зміни місця проживання або працювати поруч із домом, спорідненість з улюбленим шкільним предметом та застосування професійних навичок поза роботою.	42	31	40	35

Аналіз даних (табл. 2.3) показав, що заходи в експериментальній групі сприяли зростанню внутрішньої мотивації, спрямованої на розвиток ключових і професійних компетентностей та формування високого рівня професійної культури. Водночас відсоток учнів із зовнішньо негативною мотивацією знизився. У контрольній групі зміни були мінімальні.

Найвищі оцінки респонденти віддали професійним компетенціям. Сучасні економічні та соціальні умови створюють ризики зростання злочинності, алкоголізму та наркоманії. Одні люди не змогли реалізувати свій потенціал у професійному та особистісному плані, інші реалізуються у негативному руслі, а треті – не мають стійких мотивів для самореалізації. Це підтверджує закономірність: «моральність суспільства визначається тим, наскільки процес самореалізації особистості є вільним, творчим і самостійним» [66].

Мотивація учнів до оволодіння професією значною мірою залежить від творчого підходу як самих учнів, так і викладачів до навчально-виховного процесу. У ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти» під час експериментальної роботи участь учнів у науково-дослідній діяльності (НДР) перейшла на новий якісний рівень: із засобу розвитку здібностей окремих обдарованих учнів вона стала важливим інструментом підвищення рівня підготовки всіх майбутніх фахівців. Це вимагало створення системи організації НДР, яка б забезпечувала проходження кожним учнем необхідної школи наукової творчості протягом навчання. Основними завданнями стали:

- впровадження НДР у навчальний процес;
- організація учнівського наукового товариства (УНТ) як складової учнівського самоврядування.

Включення дослідницьких елементів у навчання означає, що викладач повинен розуміти розвивальний аспект мети заняття. Сучасна тенденція полягає в навчанні учнів мислити, адже знання можна забути, а здатність до мислення залишається назавжди. Однак «уміння мислити» потребує конкретизації та передбачає:

- аналіз інформації, виділення головного, порівняння;
- побудову аналогій, узагальнення та систематизацію;
- доведення та спростування, визначення та пояснення понять;
- постановку і вирішення проблем.

Навчально-дослідна робота проводиться обов'язково під керівництвом викладача, з метою розвитку у учнів навичок теоретичних досліджень та глибшого засвоєння знань зі спеціальних дисциплін. Методика НДР визначається науковим потенціалом, матеріально-технічною базою та традиціями регіонального Центру.

Одним із напрямків НДР стало впровадження творчих елементів у лабораторні роботи: учень самостійно планує дослідження, підбирає апаратуру, аналізує результати і оформлює звіт. Старші курси виконують індивідуальні завдання без стандартних рішень, молодші – готують реферати з загальнопрофесійних дисциплін. Під час технологічної та переддипломної практик учні виконують дослідницькі завдання, які інтегруються з дипломними проектами та позанавчальними активностями.

Ще однією формою НДР є наукові гуртки, де учні закріплюють теоретичні знання, працюють з літературою, проектують наочні посібники та лабораторне обладнання, готують наукові доповіді. Гуртки та інші форми НДР об'єднані в учнівське наукове товариство (УНТ), організоване на принципах добровільності та є підсистемою учнівського самоврядування.

УНТ розглядається як самоорганізована система, здатна адаптуватися до змін зовнішніх і внутрішніх умов, зберігаючи ефективність своєї організації. Управління УНТ здійснюється через Учнівську раду та Науково-методичну раду Центру. Принципи діяльності УНТ включають добровільність участі, гуманізм, довіру, соціальну активність, співробітництво, самоврядування та врахування актуальних потреб учнів.

Мета діяльності УНТ – формування самостійного, соціально активного, творчо мислячого фахівця. Завдання охоплюють розвиток інтересу до науки, навчання методам досліджень, накопичення знань, пізнавальної активності,

навичок роботи з інформацією та інноваціями, формування соціальних та управлінських компетентностей, демократизацію взаємин учнів і педагогів та можливість соціально значущої реалізації.

Ефективність УНТ визначають через: участь учнів у конференціях, реалізацію дослідницьких елементів у дипломних проектах, розширення освітніх зв'язків, кількість нагород та результатів на конкурсах, якість захисту дипломів, організованість учнів, усвідомлення відповідальності, співпрацю з педагогами, соціальну активність та реалізацію інтересів учнів.

Контроль діяльності УНТ здійснюється через моніторинг участі учнів у НДР, конференціях, конгресах, аналіз звітів, якість наукових статей та щорічну учнівську науково-технічну конференцію.

Механізм роботи УНТ включає:

1. Цілепокладання та планування – спільне планування науково-методичної ради, предметних комісій і УНТ.
2. Організацію діяльності – розподіл обов'язків, організація гуртків, координація всіх рівнів самоврядування, контроль і стимулювання.
3. Заохочення розвитку – видання збірників, нагородження, створення умов для реалізації ідей учнів, всебічна підтримка.

Участь учнів у творчій дослідницькій роботі відображається у базі даних Центру, а випускники отримують «Карту обліку творчих досягнень».

У ході експерименту були апробовані зміст, форми, методи та засоби навчально-виховної роботи з формування професійної культури, ключовим стало введення спецкурсу «Професійна культура майбутнього фахівця» для першокурсників експериментальних груп.

Цілі курсу: ознайомлення з професійною культурою майбутнього фахівця, обґрунтування необхідності оволодіння її компонентами для успішної адаптації в динамічному соціально-економічному середовищі.

Принципи побудови курсу: науковість, проблемність, наочність, доступність, системність, єдність теорії та практики, використання

інформаційних технологій, професійна спрямованість, диференціація та індивідуалізація відповідно до особистісних особливостей.

Зміст курсу ґрунтується на аналізі наукової літератури з філософії, психології, педагогіки, теорії професійної культури та особистісно-діяльнісного підходу, забезпечуючи взаємозв'язок зі загальними, загально-професійними та спеціальними дисциплінами.

Після проходження курсу учень повинен:

Мати уявлення про: значення і роль професійної культури у формуванні спеціаліста обраної професії та її вплив на професійну діяльність.

Знати: класифікацію культури; основи теорії професійної культури; складові моделі майбутнього фахівця.

Вміти: створювати інформаційну модель для вирішення конкретних завдань; застосовувати власні компетенції відповідно до ситуації; проводити самоаналіз; регулярно здійснювати самоконтроль.

Програма спеціалізованого курсу передбачає 20 годин аудиторних занять. Для кожної теми визначено очікувані уявлення, знання та навички учнів.

Після завершення курсу проводиться підсумковий контроль для перевірки засвоєння матеріалу. Крім того, курс передбачає позааудиторну самостійну роботу учнів для закріплення теоретичних знань та практичних навичок.

При розробці та проведенні занять використовувалися принципи і критерії ефективності, виділені В.І. Андрєєвим: науковість, проблемність, системність і доказовість викладу; оптимальне поєднання навчальних, виховних і розвивальних функцій; врахування особливостей аудиторії; інтеграція теорії та практики; поєднання логічної структури з творчою імпровізацією викладача.

Таблиця 2.4

Тематичний план спеціального курсу

Найменування розділів і тем	Макс. навчальне навантаження учня, год	Кількість аудиторних годин при очній формі навчання	Самостійна робота учнів
1	2	3	4
Тема 1. Поняття «Культура». Класифікації культури. професійна культура	2	2	
Тема 2. Модель випускника на основі компетентнісного підходу	5'	5	
Тема 3. Критерії формування професійної культури	3	3	
Тема 4. Психологічні аспекти формування професійно необхідних якостей особистості фахівця	5	4	1
Тема 5. Характеристики творчого науково-дослідного процесу	6	4	2
Підсумкове заняття	4	2	2
<i>Усього по курсу:</i>	25	20	5

Велику увагу ми приділяли підготовці змісту лекцій. Було проведено аналіз наукової літератури за темами лекцій, складено попередній план, виділено ключові поняття та ідеї для систематизації та логічної побудови матеріалу. Відбір змісту здійснювався з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей слухачів.

Під час проведення лекцій активно використовувався зворотний зв'язок. Для контролю сприйняття матеріалу на початку та наприкінці кожного логічного блоку ставилися питання: на початку — для оцінки рівня поінформованості аудиторії та відповідного обсягу викладу, наприкінці — для діагностики засвоєння матеріалу.

Оскільки більшість учнів краще сприймають інформацію візуально, ми намагалися максимально використовувати наочні матеріали та технічні засоби навчання, зокрема проектор.

У першій темі курсу ми розглядали походження понять «культура», «загальна культура», «технологічна культура», «професійна культура», функції культури (людинотворча, передача соціального досвіду, регулятивна, знакова, ціннісна), класифікацію культури (за М. Мідом), коло культури (Л. Коган), технологічну культуру (Симоненко В.Д.) та взаємозв'язок між культурою особистості і культурою діяльності.

Друга тема спецкурсу була присвячена моделі випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу. Учні вивчали складові моделі випускника, загальні та кваліфікаційні вимоги за обраною спеціальністю, а також модель формування професійної культури.

Разом із викладачем учні визначали значення різних компетентностей (професійна, загальнокомунікативна, здоров'язберігаюча, етична, патріотична, гуманітарна, лінгвістична, комп'ютерна, науковий світогляд, креативний менталітет) у формуванні професійної культури випускника спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування».

Особливу увагу приділяли професійній етиці та іміджу фахівця. Учні працювали над створенням власної моделі випускника в рамках проектної роботи, після чого захищали її.

Оскільки Державний освітній стандарт професійної (професійно-технічної) освіти визначає мінімальні вимоги до змісту і рівня підготовки випускників, разом із учнями були розглянуті ці стандарти та професійно важливі якості особистості.

У ході спецкурсу учнів навчали проводити самоаналіз і самооцінку, оцінювати готовність до професійної діяльності. Значну увагу приділяли психологічним аспектам розвитку професійно важливих якостей, аналізу власних індивідуально-психологічних особливостей та впливу психічних процесів на професійне становлення.

Широко використовувалися комп'ютерні тести, що дозволяли оцінити здібності, характеристики та можливості не лише учнів, а й викладачів, класних керівників і батьків.

Особливу роль у формуванні професійної культури мала науково-дослідницька діяльність. Учні знайомили з цілями, методами, змістом та етапами НДР, навчали визначати актуальність, проблему, новизну, об'єкт та предмет дослідження, користуватися різними джерелами інформації, захищати проекти та вести облік творчих досягнень.

Позааудиторна робота учнів включала підготовку доповідей і письмових звітів. Завершальним етапом курсу був семінар, що об'єднував всі види діяльності учнів і викладачів, демонструючи результати спільної роботи.

Таким чином, розроблений і апробований спецкурс став важливим етапом у формуванні професійної культури учнів. Він допоміг усвідомити необхідність розвитку професійної культури для успішної діяльності, сформував навички самоосвіти, самоаналізу, самооцінки та науково-дослідницької творчості.

2.3. Часткова експериментальна перевірка методики формування професійної культури у учнів ДНЗ «Куп'янський регіональний центр професійної освіти»

На початковому етапі експерименту було проведено оцінку рівня сформованості професійної культури серед випускних груп спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування», які вже не брали участі в подальшому експерименті, а також серед студентів першого курсу експериментальної та контрольної груп. Аналогічний аналіз здійснювався серед керівників структурних підрозділів і провідних спеціалістів підприємств, де планується проходження переддипломної практики майбутніми випускниками цієї спеціальності.

Визначення рівнів сформованості професійної культури за зазначеними показниками проводилося на основі самооцінки учнів, дані якої були підтверджені експертними оцінками.

Для аналізу взаємозв'язків між показниками використовувався кореляційний аналіз — статистичний метод, який дозволяє оцінити форму, напрямок і силу зв'язку між досліджуваними ознаками чи факторами. При цьому враховувалася лінійність або нелінійність зв'язку, тобто характер змін одного показника у відповідь на зміни іншого.

Коефіцієнт кореляції:

$$R_s = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(n - 1)\delta_x \delta_y}$$

де X_i , і Y_i ; — порівнювані кількісні ознаки; n — число порівнюваних спостережень; δ_x і δ_y — стандартні відхилення в порівнянних рядах.

Коефіцієнт кореляції — це числовий показник, який відображає силу взаємозв'язку між двома статистичними ознаками. Його значення може змінюватися від -1 до +1. Інтерпретація коефіцієнта така:

- якщо коефіцієнт дорівнює +1, це свідчить про прямий і однозначний зв'язок між ознаками;
- при значенні -1 зв'язок також є функціональним, але має зворотний характер;
- коефіцієнт, рівний нулю, свідчить про відсутність взаємозалежності між ознаками.

Експертну оцінку учнів здійснювали викладачі та їхні однокурсники, тоді як оцінку керівників структурних підрозділів та провідних фахівців підприємств надавали члени їхніх робочих колективів і вищі керівники. Значення рангового коефіцієнта кореляції R_s при зіставленні характеристик коливалося в діапазоні $0,44 < R_s < 0,87$, що свідчить про наявність прямого

зв'язку між вимірюваними показниками та підтверджує надійність отриманих результатів.



Рис. 2.8. Рівні сформованості професійної культури у учнів

У більшості першокурсників як експериментальної, так і контрольної груп рівень розвитку професійної культури був початковим, при цьому лише 12% демонстрували елементарний рівень.



Рис. 2.9. Рівні сформованості професійної культури у керівників виробничих практик

Необхідність впровадження спецкурсу «Професійна культура майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти» оцінювалась шляхом визначення мотивації учнів до його вивчення до проведення експерименту та після нього (табл. 2.5).

Очевидно, що вибір учнів пояснюється їх серйозним ставленням до курсу та усвідомленням його значущості у формуванні професійної культури майбутнього фахівця.

Таблиця 2.5

Мотиви та зацікавленість учнів у вивченні спецкурсу «Професійна культура майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти»

Мотивація вивчення	Середній бал	
	До експерименту	Після експерименту
Знання з предмету: сприяють розвитку професійної культури;	14,3	29
підтримують оволодіння загальними методами пізнання та формують навички самостійної і творчої діяльності;	7,2	18
сприяють формуванню цілісного світогляду та підвищують загальний культурний рівень.	11	31

Учень спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування» та майбутній технік-програміст повинен мати такі особистісні якості:

- активність – здатність до створення особистісно і соціально значущих змін, проявляється через творчість, волю та комунікацію;
- цілеспрямованість – здатність ефективно вирішувати поставлені завдання та проблеми;
- стійкість до монотонності – вміння терпляче виконувати тривалу одноманітну роботу;

– відповідальність та самоконтроль – здатність дисципліновано дотримуватися алгоритмів виконання завдань.

На основі аналізу наукових джерел, висновків дослідників та власних спостережень у ході дослідження були визначені та оцінені за п'ятибальною шкалою професійно важливі якості сучасного слюсаря з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування (див. табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Ключові професійні якості слюсаря з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування

Професійно важливі якості	1	2	3	4	5
1. Технічні здібності					
2. Стійкість до монотомії					
3. Координація і точність рухів					
4. Розподіл і концентрація уваги					
5. Просторові уявлення					
6. Аналітичні здібності					
7. Швидкість реакції					
8. Креативність (здатність до технічної творчості)					
9. Прагнення до професійного саморозвитку					
10. Соціальна мобільність					
11. Організаторські здібності					
12. Здатність до ділової комунікації					
13. Незалежність					
14. Ініціатива					
15. Відповідальність					
16. Самоконтроль діяльності					
17. Працьовитість, особиста дисципліна					
18. Уміння раціонально організувати роботу					
19. Уміння підпорядкувати особисті інтереси виробничим					

Таблиця 2.7

Результати експериментальної роботи по самооцінці учнями рівня сформованості ПВК (в%)

№ з/п	ПВК		Самооцінка		
			Занижена	Адекватна	Завишена
1.	Технічні можливості	До експ.	11,4	48,5	40,1
		Після експ.	12,8	61,7	25,5
2.	Стійкість до монотомії	До експ.	24,0	30,3	45,7
		Після експ.	14,2	56,0	29,8
3.	Координація і точність рухів	До експ.	9,1	44,6	46,2
		Після експ.	7,1	72,3	20,6
4.	Розподіл і концентрація уваги	До експ.	20,0	42,3	37,7
		Після експ.	11,3	58,1	30,6
5.	Просторові уявлення	До експ.	13,8	37,7	48,5
		Після експ.	9,7	66,1	25,2
6.	Аналітичні здібності	До експ.	16,0	35,4	48,6
		Після експ.	9,9	58,8	31,3
7.	швидкість реакції	До експ.	12,0	39,4	48,6
		Після експ.	7,1	48,7	31,2
8.	Креативність (здатність до технічної творчості)	До експ.	8,0	42,3	49,7
		Після експ.	9,9	45,3	44,8
9.	Прагнення до професійного саморозвитку	До експ.	16,0	40,0	44,0
		Після експ.	8,5	60,9	30,6
10.	Соціальна мобільність	До експ.	9,7	43,4	46,9
		Після експ.	10,6	56,7	32,7
11.	Організаторські здібності	До експ.	20,0	41,1	38,9
		Після експ.	12,1	58,8	29,1
12.	Здатність до ділової комунікації	До експ.	16,0	40,0	44,0
		Після експ.	8,5	60,9	30,6
13.	Незалежність	До експ.	9,7	43,4	46,9
		Після експ.	10,6	56,7	32,7
14.	Ініціатива	До експ.	20,0	41,1	38,9
		Після експ.	12,1	58,8	29,1
15.	Відповідальність	До експ.	9,1	44,6	46,2
		Після експ.	7,1	72,3	20,6
16.	Самоконтроль діяльності	До експ.	20,0	42,3	37,7
		Після експ.	11,3	58,1	30,6
17.	Працьовитість, особиста дисципліна	До експ.	9,7	66,1	25,2
		Після експ.	16,0	35,4	48,6
18.	Уміння раціонально організувати роботу	До експ.	9,9	58,8	31,3
		Після експ.	20,0	42,3	37,7
19.	Уміння підпорядкувати особисті інтереси виробничим	До експ.	11,3	58,1	30,6
		Після експ.	13,8	37,7	48,5

Результати дослідження показують, що у більшості учнів експериментальної групи регіонального Центру сформувалася адекватна самооцінка професійно важливих якостей завдяки переміщенню частини учнів із груп із заниженою та завищеною самооцінкою (за всіма ПВК).

Результати дослідження показали, що серед найважливіших професійно важливих якостей для слюсаря з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування виділяються: технічні здібності, стійкість до монотонної праці, просторове мислення та аналітичні навички. Крім цього, значну роль відіграють загальні професійні вимоги, характерні для багатьох інших спеціальностей: відповідальність, працелюбність, особиста дисципліна, вміння організувати роботу ефективно та здатність до ділового спілкування.

Аналіз ПВК показав їхню взаємопов'язаність: одна і та сама якість формує різні аспекти залежно від особистісної структури учня та провідних потреб, які визначають її розвиток. Теоретичний та емпіричний аналіз професійно важливих якостей сучасного фахівця регіонального Центру, який працює з ремонтом сільськогосподарських машин, виявив певні зміни у структурі цих якостей під впливом сучасних умов: зростає значення здатності до саморозвитку та комунікабельності як у професійному, так і в особистісному аспектах.

Важливим результатом роботи стало збільшення числа учнів спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування», які долучилися до роботи учнівського наукового товариства. Спецкурс «Професійна культура майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти» допоміг визначити ключові аспекти творчої діяльності: цілі, методи, зміст і напрямки науково-дослідної роботи, а також прийоми самостійного наукового дослідження, підкресливши її значущість для професійного становлення особистості.

Відкритий проект «Учнівське наукове товариство», представлений на конкурсі учнівської творчості, був відзначений дипломом за організацію діяльності учнів у творчій сфері. Крім того, 30% учнів спеціальності «Слюсар

з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування» виявили бажання отримати другу освіту через навчально-діловий центр регіонального Центру, який реалізує програми додаткової професійної освіти, підвищення кваліфікації, перепідготовки та різноманітні курси для населення.

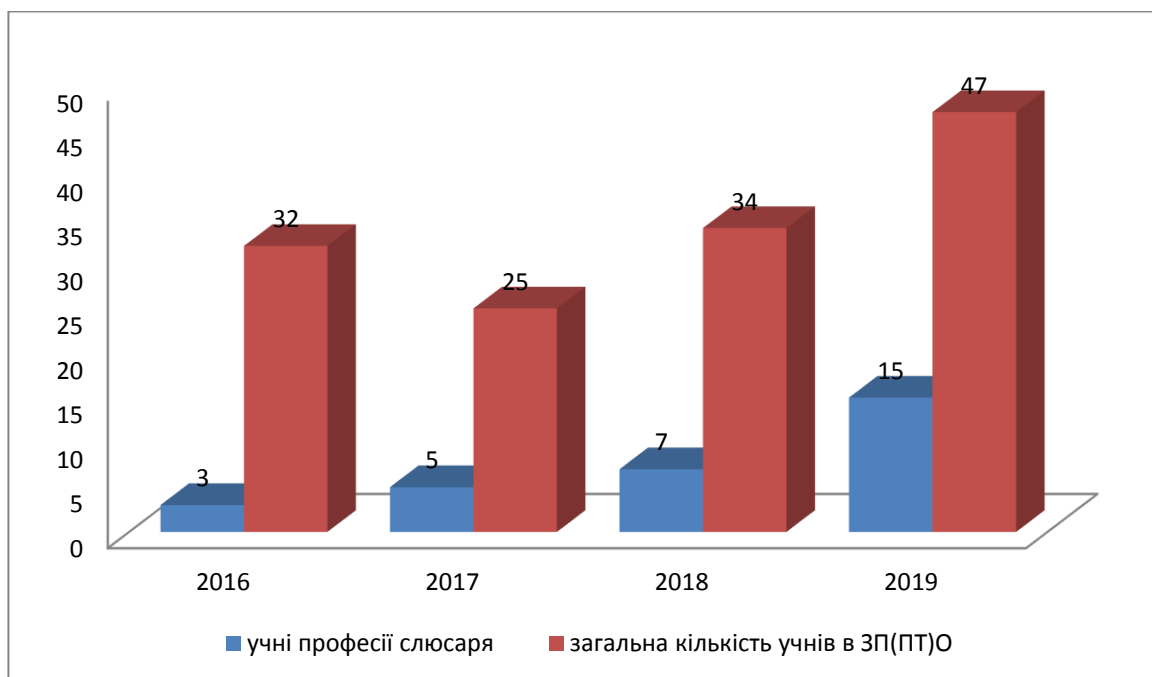


Рис. 2.10. Динаміка зростання числа учнів, що беруть участь в роботі УНТ

Творчий потенціал учнів неможливо реалізувати без активної творчої діяльності викладачів. Педагоги регіонального Центру у своїй роботі застосовують такі загальні педагогічні технології:

- Розвивальне навчання – орієнтація освітнього процесу на виявлення і реалізацію потенціалу кожного учня;
- Проблемне навчання – послідовне формулювання пізнавальних завдань, вирішення яких сприяє активному засвоєнню знань;
- Концентроване навчання – глибоке опрацювання предметів шляхом об'єднання занять у навчальні блоки;
- Модульне навчання – самостійна робота учнів за індивідуальною навчальною програмою;

- Диференційоване навчання – освоєння матеріалу на різних рівнях, але не нижче встановленого стандарту;
- Активне (контекстне) навчання – моделювання змісту майбутньої професійної діяльності як у предметному, так і в соціальному аспектах;
- Дидактична гра – самостійна діяльність учнів, спрямована на пошук, опрацювання та засвоєння навчальної інформації;
- Гуманістична технологія – сприяння спільному особистісному розвитку викладача та учня.

Залучення великої кількості викладачів до експериментальної роботи активізувало їхню творчу активність, що проявилось у збільшенні кількості опублікованих робіт та кількості викладачів, які продовжили навчання в магістратурі та аспірантурі.

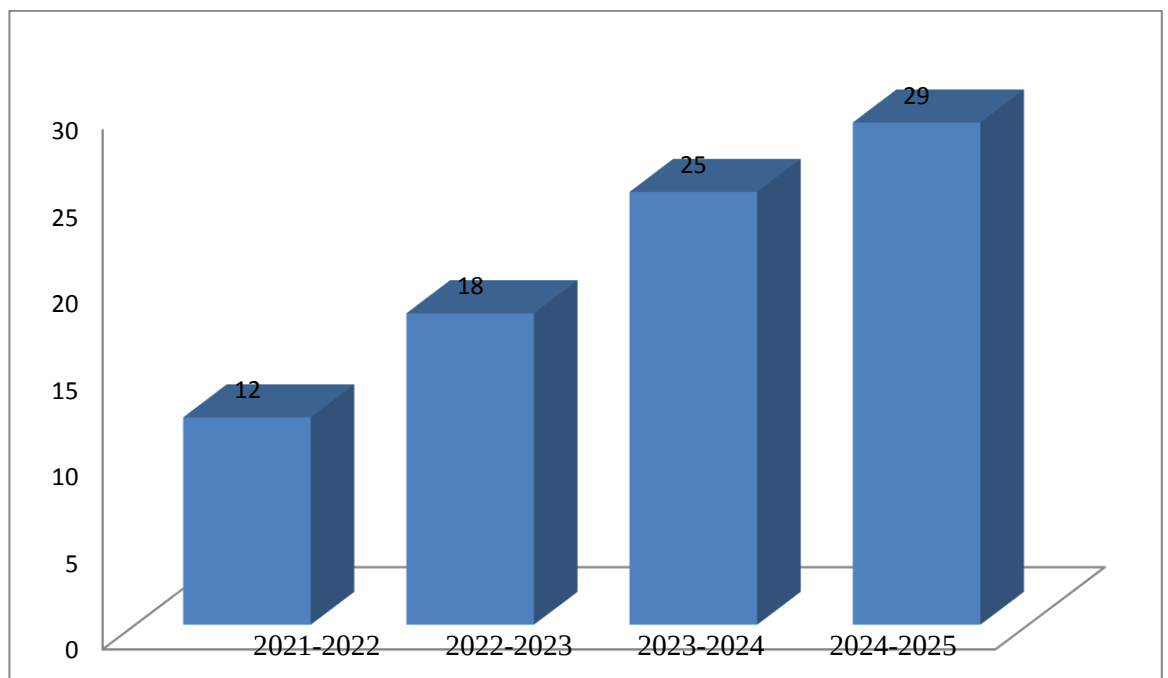


Рис. 2.11. Кількість друкованих праць викладачів регіонального Центру.

Під час експериментальної роботи проводився порівняльний аналіз за кожним критерієм, який базувався на наступних підходах:

- Когнітивний критерій – оцінювання знань учнів з теоретичного матеріалу та практичних занять протягом навчального процесу;

- Мотиваційно-ціннісний критерій – дослідження мотивації та ціннісних орієнтацій учасників експерименту за допомогою тестів, анкетування та аналізу їх участі в творчих науково-дослідницьких проектах;
- Діяльнісно-практичний критерій – порівняння експериментальної та контрольної груп проводилося на основі коефіцієнта повноти сформованості вмінь, визначеного за методиками Ю.К. Бабанського, Р.П. Беспалько, В.В. Зав'ялова та В.В. Усової, який обчислюється за відповідною формулою.

$$K = \left(\sum_{i=1}^n n_i \right) : (n \cdot N) = (n_1 + n_2 + \dots + n_N) : (n \cdot N)$$

де n_i - кількість вірно виконаних технологічних операцій;

n - кількість операцій, які повинні бути виконані;

N - кількість учнів, які виконували роботу;

K - коефіцієнт повноти сформованості умінь.

Відповідно до застосованої методики, ми визначали рівень володіння учнями термінами, категоріями та професійними навичками за такими інтервалами: професійний – $0,9 < \text{до} < 1$; високий – $0,7 < \text{до} < 0,9$; просунутий – $0,5 < \text{до} < 0,7$; елементарний – $0,3 < \text{до} < 0,5$; початковий – $\text{до} < 0,3$.

Підсумки за трьома критеріями підтвердили ефективність запропонованої моделі формування професійної культури в регіональному Центрі. Кількісні зміни цієї характеристики відображено на відповідних діаграмах.

Порівняння з початковим етапом експерименту за рівнями сформованості професійної культури (рис. 2.8, 2.12, 2.13) показало наступне: у випускній експериментальній групі кількість учнів із високим рівнем зросла з 5% до 36%; число учнів із просунутим рівнем зменшилося з 57% до 47% через зростання групи з високим рівнем та відсутність учнів із початковим рівнем; учні з елементарним рівнем скоротилися з 33% до 17%.



Рис. 2.12. Кількісна характеристика показників сформованості культури учнів експериментальної групи



Рис. 2.13. Кількісна характеристика показників сформованості культури учнів контрольної групи

У контрольній групі формування професійної культури здійснювалося переважно завдяки професійному рівню викладачів та особистим якостям учнів, що впливали на засвоєння знань і навичок за обраною спеціальністю.

Можна припустити, що випускники експериментальної групи регіонального Центру, які досягли значно вищого рівня професійної культури порівняно з попередніми поколіннями, при вступі до професійної діяльності безпосередньо на виробництві сприятимуть підвищенню відсотка сформованості професійної культури серед керівників структурних підрозділів та провідних спеціалістів підприємств.

Також очікується, що набувши досвід науково-дослідницької та творчої роботи, випускники продовжуватимуть розвивати свою професійну культуру до високого рівня.

Аналіз отриманих даних демонструє позитивні тенденції у формуванні професійної культури фахівців на основі компетентнісного підходу та підкреслює доцільність поширення цього досвіду у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи результати експериментальної роботи, можна констатувати, що формування професійної культури майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу в рамках освітніх стандартів демонструє позитивний ефект під час підготовки спеціалістів. На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Державний стандарт професійної (професійно-технічної) освіти дозволяє реалізовувати компетентнісний підхід, проте потребує уточнень. Наприклад, для учнів експериментальної групи спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування»:

- кваліфікаційна характеристика фахівця та вимоги до рівня професійної підготовки містять опис деяких соціальних компетентностей;
- найбільш повно представлені компоненти ключових соціальних компетентностей, такі як «знання» та «уміння», тоді як «готовність», «ставлення», «саморегуляція» майже не враховані у документах стандарту.

2. Компетенції як характеристика професійної культури можуть бути умовно розподілені на блоки:

- професійно-технологічні – включають загально-галузеві та спеціальні уміння;
- соціально-цивільні – відображають компетенції соціально-громадянського характеру;
- загальнокомунікативні – передбачають здатність до ефективного спілкування та розуміння інших людей;
- релаксаційно-оздоровчі – спрямовані на підтримку нормального психофізіологічного стану та зміцнення здоров'я.

Навчальні дисципліни в регіональному Центрі забезпечують розвиток певних блоків ключових компетенцій, у межах яких формується професійна культура особистості.

3. У ході дослідження визначено критерії та показники сформованості професійної культури:

- когнітивний – оцінка знань та навичок з дисциплін спецтехнології та виробничого навчання;
- мотиваційно-ціннісний – включає мотивацію до самоосвіти, готовність до реалізації професійних планів, творчий підхід до навчання;
- діяльнісно-практичний – оцінюється через наявність професійно важливих якостей та їх застосування у навчальних та виробничих практиках під керівництвом викладачів та майбутніх роботодавців.

4. Формування професійної культури починається з моменту, коли молода людина задумується про майбутню професію, і триває протягом навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Процес реалізується починаючи з відділень професійної орієнтації школярів, продовжується навчально-виховною роботою, а формування професійних відносин відбувається під час практик.

5. Аналіз анкетування показав, що з урахуванням розвитку малих підприємств та впровадження ІТ-технологій більшість випускників

спеціальності «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування» будуть працевлаштовані у рідному місті.

6. Завдання педагогічного колективу включають:

- посилення міждисциплінарних зв'язків, особливо зі спецдисциплін;
- акцент на постановку та розв'язання учнями конкретних виробничих завдань;
- виховну роботу, спрямовану на соціально-цивільний та оздоровчий розвиток;
- залучення учнів до творчої та учнівської діяльності Центру.

7. Мотивація до професійної діяльності є ключовим показником сформованості професійної культури. Для учнів це мотивація отримати майбутню професію, яка включає усвідомлення актуальних потреб (саморозвиток, освіта, професійне зростання) та спрямовує особистість на навчання.

8. Підвищення мотивації самоосвіти значною мірою залежить від творчого підходу учнів та викладачів. Для цього в Центрі була впроваджена система навчально-дослідної роботи (НДР) та організовано учнівське наукове товариство (УНТ), що стало складовою учнівського самоврядування.

9. Спецкурс «Професійна культура майбутнього фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти» та його комп'ютерний супровід для учнів 1 курсу були спрямовані на ознайомлення з поняттям професійної культури, її складовими та значенням для успішної адаптації у соціально-економічно мінливому середовищі. При розробці курсу враховувалися принципи науковості, проблемності, наочності, доступності, системності, єдності теорії і практики, а також професійної спрямованості та індивідуалізації.

Таким чином, аналіз отриманих результатів підтверджує ефективність компетентнісного підходу у формуванні професійної культури та обґрунтовує

необхідність поширення цього досвіду у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження підтвердило нашу гіпотезу про те, що ефективна підготовка майбутніх фахівців системи професійної (професійно-технічної) освіти досягається за умови реалізації таких аспектів:

- створення освітнього середовища навчального закладу, орієнтованого на формування професійної культури майбутніх фахівців;
- розробки моделі професійної культури майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу;
- використання ефективного змісту, форм та методів освітнього процесу, що забезпечують формування професійної культури;
- впровадження технології моніторингу навчальної, дослідницької та творчої діяльності учнів у процесі формування професійної культури;
- участі як навчального закладу, так і роботодавців у процесі оцінки рівня сформованості професійної культури випускників.

Теоретичний аналіз та експериментальна робота дозволили уточнити зміст поняття «професійна культура» для учнів ПТНЗ. Вона розглядається як інтегративна характеристика, що відображає рівень професійної майстерності, творче ставлення до праці, здатність приймати рішення й оцінювати їх з позицій технологічної ефективності та соціокультурної значущості. Формування професійної культури відбувається на основі поєднання професійних, соціальних та ключових компетентностей.

Важливо зазначити, що специфіка професійної культури визначається галуззю діяльності фахівця, тому загальне визначення легко адаптується до конкретного професійного середовища.

На основі аналізу літератури та експериментальних даних можна виділити такі висновки:

1. Підготовка фахівця за компетентнісним підходом потребує врахування організаційних та психолого-педагогічних умов: розвиток особистісних якостей, активну діяльність учня, інтеграцію теорії та практики,

створення умов для самостійної роботи та відповідного навчально-методичного забезпечення.

2. Державний освітній стандарт є основою формування професійних компетенцій, забезпечуючи динамічне відображення змін у вимогах до знань та навичок випускника. Компетентнісний підхід спрямований на розвиток особистості, що здатна до адаптації, саморегуляції, критичного мислення, командної роботи та творчого самовираження.

3. Модель процесу формування професійної культури включає суб'єктів педагогічного процесу (викладачів і учнів), зміст, форми, методи навчання та виховання, очікувані результати. Основою моделі є професійно важливі якості, професійні відносини, валеологічний компонент, етичні та громадянські вимоги, а також розвиток творчої та науково-дослідної діяльності.

4. Критеріями сформованості професійної культури визначено: когнітивний, мотиваційно-ціннісний та діяльнісно-практичний, з рівнями сформованості: початковий, елементарний, просунутий, високий і професійний.

5. Формування професійної культури потребує аналізу взаємозв'язку діяльності викладачів і учнів та застосування технології моніторингу навчальної, творчої та дослідницької активності. Розвиток творчої особистості є ключовою передумовою цього процесу.

Таким чином, формування професійної культури майбутнього фахівця на основі компетентнісного підходу є однією з пріоритетних задач сучасної професійної освіти. Водночас дослідження не охоплює всі аспекти проблеми; потребують подальшого вивчення структура професійної культури, деталізація рівнів її сформованості, вплив різних чинників на успішність формування та самовиховання професійної культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артющина М. В. Психолого-педагогічні засади підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2011. 598 с.
2. Безперервна післядипломна освіта інженерно-педагогічних працівників України : монографія / А. С. Нікуліна, В. В. Олійник, Г. П. Матвєєв, С. Г. Заславська та ін. ; за ред. А. С. Нікуліної, В. В. Олійника. Донецьк : Донецький ін-т післядиплом. інженер.-пед. працівників, 2000. 212 с.
3. Бородієнко О. В. Забезпечення якості підготовки педагогів професійного навчання: аналіз зарубіжного досвіду. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць. 2018. Вип. 16. С. 152-161.
4. Ворначев А. О. Роль тренерів у професійному розвитку персоналу підприємств у країнах ЄС: функції, завдання, компетентності. Професійна освіта: проблеми і перспективи. 2015. Вип. 9. С. 95-101.
5. Герганов Л. Д. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників морського профілю на виробництві: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2016. 485 с.
6. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям. Київ; Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с
7. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Харківський держ. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди
8. Дорожня карта для реалізації Глобального плану дій з освіти для сталого розвитку [Електронний ресурс]. URL: <http://www.esd.org.ua/node/872> (дата звернення 10.04.2015).

9. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу [Електронний ресурс] . Теорія та методика управління освітою : електронне наукове фахове видання. 2010. № 4. С. 18-26. URL: <http://tme.umo.edu.ua/> (дата звернення 21.05.2021).

10. Жидяк О. Р. Інноваційний розвиток підприємства аграрної сфери: регіональний аспект. Економіка: реалії часу / Одес. нац. політехн. ун-т. Одеса, 2012. № 2. С. 165-168.

11. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія. Київ, Черкаси: УНУ ім. Богдана Хмельницького, 2008. 608 с

12. Кобзар В. М. Формування готовності до інноваційної діяльності майбутніх технологів у коледжах аграрного профілю : дис. ... пед. наук : 13.00.04 / Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2015. 261 с

13. Комар О. Психолого-педагогічні особливості дорослої людини: мотиви та бар'єри її участі в освітньому процесі (досвід Франції) [Електронний ресурс]. URL: <https://cutt.ly/9x79fCu> (дата звернення 07.07.2015).

14. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [Електронний ресурс]: схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 660-р. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text> (дата звернення 11.10.2018).

15. Костюк Г. С. Загальна характеристика онтогенезу людської психіки. Вікова психологія / За ред. Г.С. Костюка. К.: Рад. школа, 1976. С. 28-52.

16. Кравчук Л. В. Реалізація андрагогічного підходу в системі післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. URL: <https://cutt.ly/qx72Upj> (дата звернення 28.06.2015).

17. Кривошеєва О. І. Розвиток професійної етики майстрів виробничого навчання в професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04/ Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2007. 20 с.
18. Кулалаєва Н. В. Концептуальні засади проєктного професійного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць. 2018. Вип. 17. С. 14-21.
19. Луговий В. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів України: виклики та перспективи / В. Луговий, С. Калашнікова, Ж. Таланова // Вища освіта України. 2013. № 3. С. 51-59.
20. Лузан П. Г. Активізація навчально-пізнавальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників засобами проблемного навчання. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка. 2012. Вип. 3. С. 19-26.
21. Лутай В. С. Розробка сучасної філософії освіти на засадах синергетики. Вища освіта України. 2009. №1. С. 33-35.
22. Масліч С. В. Використання SMART-комплексів у методичній системі сучасних інформаційно-освітніх технологій / Кононенко А. Г., Масліч С. В. // Education and pedagogical sciences. Освіта та педагогічна наука. 2020. Вип. 1 (173) С. 37-46.
23. Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі: навч. посіб. / С. У. Гончаренко та ін.; за ред. С. У. Гончаренка, П. М. Олійника. К. : Вища школа, 2003. 323 с.
24. Молчанова А. О. Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ: Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації для керівників професійно-технічних навчальних закладів за очно-дистанційною формою навчання / ЦППО АПН 239 України. К.: ТОК, 2007. 44 с.

25. Нагаєв В. М. Дидактичні засади впровадження дворівневої педагогічної технології управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів: монографія. Х.: Колегіум, 2012. 217 с.

26. Національна рамка кваліфікацій [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 № 1341. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 30.06.20).

27. Ніколаєнко С. Проблема структури професійно-педагогічної культури вчителя / С. Ніколаєнко, С. Ніколаєнко // Світогляд - Філософія - Релігія. 2013. Вип. 4. С. 277-285.

28. Олійник В. В. Впровадження нових освітніх технологій у закладах післядипломної педагогічної освіти. Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології : зб. наук. пр. ; за заг. ред. Н. Г. Ничкало. Х. : НТУ «ХПІ», 2007. С. 432-438.

29. Орлов В. Ф. Виховний процес і проблеми індивідуалізації в системі професійно-технічної освіти. Науковий вісник Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. / ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Київ: Пед. думка, 2013. Вип. 6. С. 73-77

30. Офіційний вебсайт Науково-методичного центру професійнотехнічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області. URL: <http://hmnmc.km.ua/>

31. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / С. О. Сисоєва та ін.; ред. С. О. Сисоєва ; Акад. пед. наук України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. К. : ВІПОЛ, 2001. 502 с.

32. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науковопедагогічних працівників [Електронний ресурс]: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 05.09.2019).

33. Про затвердження концепції розвитку педагогічної освіти [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства освіти і науки України від 16 липня 2018 р. №776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyirozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення 17.09.2018).

34. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства освіти і науки України від 12 грудня 2019 р. №1551. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20> (дата звернення 17.04.2015).

35. Про затвердження порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів [Електронний ресурс]: Наказ МОН України від 30.04.2014 №535. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14> (дата звернення 05.12.2014).

36. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс]: Закон України від 04.07.2002 № 40. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text> (дата звернення: 18.01.2015).

37. Про професійну (професійно-технічну) освіту [Електронний ресурс]: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. База даних «Законодавство України» / ВР Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.09.2018).

38. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року [Електронний ресурс]: Указ Президента України №722/2019 від 30 вересня 2019 року. Президент України: офіц.інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення 25.10.2019).

39. Прокопова О. П. Формування технологічної культури майбутніх педагогів. Педагогічна освіта: теорія і практика. 2011. Вип. 9. С. 68-72.
40. Пуховська Л. П. Перспективи формування світового освітнього простору в ХХІ столітті. Вісник Житомир. держ. ун-ту ім. Івана Франка. Житомир: ЖДПУ ім. І. Франка, 2003. С. 16-18.
41. Радкевич В. О. Професійна компетентність – складова професійної культури. Педагогічна і психологічна науки в Україні: зб. наук. пр.: в 5 т. Київ: Пед. думка, 2012. Т. 4: Професійна освіта і освіта дорослих. С. 63-73. 246
42. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: теорія і практика: монографія. Київ: Майстер Книг. 2020. 400 с.
43. Романова Г. М., Бахтіярова Х. Ш., Ткаченко В. А. Сучасні підходи до вирішення проблем організації та формування змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. Економіка та управління на транспорті : Науковий журнал. Вип. 4, 2017. С. 90-96.
44. Романова Г. М., Артюшина М. В. Підготовка педагогів професійнотехнічних навчальних закладів до використання сучасних проектних технологій навчання. Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи: збірник наук. праць. Вип. 8. Київ : ІПТО, 2016. С. 196-206
45. Сидоренко В. В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти. Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком. К.: РА «Освіта України». 2016. № 7-8(48). С. 22-29.
46. Стратегія розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року [Електронний ресурс];, схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 жовтня 2013 р. № 806-р. База даних «Законодавство України» /

249 Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/806-2013-%D1%80> (дата звернення 27.02.2015).

47. Сухомлинський В. О. Вибрані твори в 5 т. Т. 4 / Василь Олександрович Сухомлинський. Київ : Рад. шк., 1980. 636 с.

48. Теловата М. Т. Компетентнісний підхід та його впровадження в освіті. Управління в освіті: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 14-16 квіт. 2011 р.). Львів: Вид-во «Львівської політехніки», 2011. С. 303–305.

49. Теорія та практика змішаного навчання : монографія / В. М. Кухаренко, С. М. Березенська та ін.; за ред. В. М. Кухаренка. Харків: «Міськдрук», НТУ «ХП», 2016. 284 с.

50. Торба Ю. І. Педагогічна підготовка викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання ПТНЗ у системі післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / АПН України; Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти. К., 2004. 260 с

51. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження «Стан і розвиток професійно-технічної освіти» [Електронний ресурс]. Портал Департаменту професійно-технічної освіти МОН України. URL: <http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/6789/> (дата звернення: 25.12.14).

52. Шамралюк О. Л. Андрагогічні основи розвитку технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю. Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: тези доп. IX міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 9-10 листоп. 2017 р.) / ред. кол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич та ін. Хмельницький : ХНУ, 2017. С. 208-210.

53. Шамралюк О. Л. Інституційні форми професійного розвитку педагогів аграрної професійної освіти: зарубіжний досвід. Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: тези доп. X міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 7-8 листоп. 2019 р.) / ред. кол.: Н.Г. Ничкало, М.Є. Скиба, В.О. Радкевич та ін. Хмельницький: ХНУ, 2019. С. 221-222.

54. Шамралюк О. Л. Методичний супровід стажування майстрів виробничого навчання аграрного профілю. Науковий вісник Інституту ПТО

253 НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. 2017. Вип. 13. С.86-93.

55. Шамралюк О. Л. Основи технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю: програма спеціального курсу. Хмельницький: НМЦ ПТО ПК у Хмельницькій області, 2016. 16 с.

56. Шамралюк О. Л. Педагогічні умови розвитку технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка. 2016. №2. С.218-224.

57. Шамралюк О. Л. Професійний розвиток майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти як актуальна науково-педагогічна проблема. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XIV звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7 травня 2020 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2020. С. 328-331.

58. Шамралюк О. Л. Розвиток технологічної культури педагогічних працівників системи ПТО. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7, 19 квітня 2016 р.), Т. 1. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. К. : ІПТО НАПН України, 2016. С.112-114.

59. Шамралюк О. Л. Технологічна культура майстра виробничого навчання аграрного профілю в аспекті сучасних вимог. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали звітної наук.-практ. конф. за 2014 рік (м. Київ, 26 березня 2015 р.). Т. 1. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. К.: ІПТО НАПН України, 2015. С.198-200.

60. Шамралюк О. Л. Технологічна культура майстра виробничого навчання у сучасному освітньому дискурсі. Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики. досвід, стратегії і перспективи: зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ-Ірпінь, 23 травня 2019 р.) / за заг. ред. О.

А. Пілевич, Л. М. Петренко; Ірпінський держ. коледж економіки та права. 2019. С.36-39.

61. Шевчук Л. І. Методологічні підходи до підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системи професійної освіти. Посібник для керівників, педагогічних працівників професійної освіти. Хмельницький: видавець А. Цюпак, 2006. 178 с.

62. Юртаєва О. О. Розвиток професійно-педагогічної компетентності майстрів виробничого навчання будівельного профілю в системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / НАПН України; 258 Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. К., 2011. 20 с. 272.

63. Ягупов В. В. Компетентнісний підхід до професійної підготовки майбутніх фахівців у системі професійно-технічної освіти. Креативна педагогіка. 2011. № 4. С. 28-34.

64. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Либідь, 2003. 560 с.

65. Ягупова О. В. Особливості розвитку практичного мислення майстрів виробничого навчання: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 13.00.01 / Укр. інж.- пед акад. Х., 2009. 20 с.

66. Ярошенко О. Г. Творчу особистість учня формує творчий вчитель. Психолого- педагогічні засади природничо-географічної та економічної освіти: досвід, проблеми, перспективи: зб. тез Всеукр. наук-практ. конф. / Вінницький ДПУ ім. М. Коцюбинського. Вінниця, Вінницький ДПУ, 2005. С. 3-4.

67. European Commission (2012). Rethinking education: investing in skills for better socioeconomic outcomes. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2012) 669 final [Електронний ресурс]. URL: доступу: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf (дата звернення 17.02.2015).

68. Horn M., Staker H. Blended: Using disruptive innovation to improve schools. San Francisco: JosseyBass, 2015 285. NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition. Austin, Texas: The New Media Consortium.

69. Shamraliuk O. An experimental verification of efficiency of pedagogical conditions for developing technological culture of vocational training teachers in agroindustry // Scientific herald of the Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine. Professional Pedagogy. - Vyd."Polissia", 2019. - №2(19). P. 108- 114.

70. Sherman Th., Armistead L. P. The Quest for Excellence in University Teaching // Journal of Higher Education, Vol. 48, №1, Ohio State University Press, 1987. P. 66–83. 288. Teacher Training in Vocational Education. URL: http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/69-2118A.pdf (дата звернення 06.12.2014).