

УДК 316.77:174-057.87:33:378.4

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-13\(27\)-679-690](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-13(27)-679-690)

**Федоренко Олена Іванівна** доктор педагогічних наук, професорка, завідувачка кафедри педагогіки та психології факультету № 3, Харківський національний університет внутрішніх справ, пр-т Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080, тел.: (050) 521-08-40, <https://orcid.org/0000-0003-4948-9524>

**Колісніченко Владислав Васильович** кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри тактичної та спеціальної фізичної підготовки факультету № 3, Харківський національний університет внутрішніх справ, пр-т Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080, тел.: (097) 891-10-86, <https://orcid.org/0000-0003-4896-7889>

## ОСОБЛИВОСТІ ДІАГНОСТИКИ СФОРМОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦЯ ЯК СОЦІОПРОФЕСІЙНОГО ФЕНОМЕНУ

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі формування професійної культури фахівців та вивченню особливостей її діагностики. Завданнями статті є аналіз методологічних підходів до вивчення сутності і структури поняття «професійна культура»; на основі узагальнення наукових досліджень виокремлення компонентів даного феномену; запропонувати і розглянути уніфікований спосіб діагностики сформованості професійної культури як соціо професійного феномену.

У статті визначено, що провідними методологічними підходами до визначення сутності і структури феномену професійна культура є аксіологічний, діяльнісний та особистісно-орієнтований. На підставі аналізу досліджень було встановлено, що професійна культура проявляється при здійсненні професійної діяльності й спілкування, сприяє готовності людини до її виконання, характеризує рівень її професійної підготовленості та впливає на якість професійної діяльності, відображає розвиток інтелектуальних, духовних і творчих здібностей, безпосередньо пов'язана із професійною компетентністю, є передумовою ефективної професійної діяльності та самореалізації фахівця.

З урахуванням положень методологічних підходів та на основі критеріально-рівневого підходу було конкретизовано вимоги до обрання критеріїв та обґрунтовано, що критерії мають відображати структуру професійної культури як соціо професійного феномену та конкретизувати рівневий аналіз її сформованості. Запропоновано уніфікований механізм вибору критеріїв діагностики сформованості професійної культури. Зроблено

висновок, що відповідно до структури досліджуваного феномену критеріями його сформованості можуть бути обрані аксіологічний, когнітивний, комунікативний, поведінковий, особистісний (або професійно-особистісний). Визначено та схарактеризовано рівні сформованості, які можуть бути використані при проведенні діагностики сформованості професійної культури майбутніх фахівців.

**Ключові слова:** культура, професійна культура, соціо професійний феномен, фахівці, методологічні підходи, діагностика, критерії, показники, рівні сформованості

**Fedorenko Olena Ivanivna** Doctor of pedagogical sciences, professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Faculty № 3, Kharkiv National University of Internal, L. Landau Ave., 27, Kharkiv, 61080, tel.: (050) 521-08-40, <https://orcid.org/0000-0003-4948-9524>

**Kolisnichenko Vladislav Vasilievich** Candidate of Pedagogical Sciences, docent, Associate Professor of the Department of Tactical and Special Physical Training of Faculty № 3, Kharkiv National University of Internal, L. Landau Ave., 27, Kharkiv, 61080, tel.: (097) 891-10-86, <https://orcid.org/0000-0003-4896-7889>

## FEATURES OF DIAGNOSING THE FORMATION OF PROFESSIONAL CULTURE IN SPECIALISTS AS A SOCIOPROFESSIONAL PHENOMENON

**Abstract.** This article addresses the issue of forming professional culture in specialists and examines the specifics of its diagnosis. The objectives of the article include analyzing methodological approaches to studying the essence and structure of the concept of “professional culture”, identifying components of this phenomenon through the synthesis of scientific research, and proposing and examining a unified method for diagnosing the formation of professional culture as a socioprofessional phenomenon.

The study identifies that the leading methodological approaches to defining the essence and structure of the professional culture phenomenon are axiological, activity-oriented, and personality-oriented. Through the analysis of research, it is established that professional culture manifests itself in the execution of professional activities and communication, fosters an individual’s readiness for their performance, characterizes the level of their professional training, influences the quality of professional activities, reflects the development of intellectual, spiritual, and creative abilities, and is directly linked to professional competence, serving as a prerequisite for effective professional performance and self-realization of the specialist.

Considering the principles of methodological approaches and employing a criteria-level approach, the article specifies the requirements for selecting criteria and justifies that these criteria should reflect the structure of professional culture as a socioprofessional phenomenon and specify the level of its formation. A unified mechanism for selecting diagnostic criteria for the formation of professional culture is proposed. It is concluded that, by the structure of the studied phenomenon, criteria for its formation may include axiological, cognitive, communicative, behavioural, and personal (or professional-personal) aspects. The article defines and characterizes levels of formation that can be utilized in diagnosing the formation of professional culture in future specialists.

**Keywords:** culture, professional culture, socioprofessional phenomenon, specialists, methodological approaches, diagnosis, criteria, indicators, levels of formation.

**Постановка проблеми.** Проблема формування професійної культури фахівців різних галузей постійно привертає увагу науковців. Це пов'язано із низкою причин. По-перше, професійна культура є феноменом, який існує в динаміці і значною мірою залежить від соціальних, економічних, загальнокультурних та ін. тенденцій в суспільстві, а, отже, має тенденцію до змін. По-друге, професійна культура тісно пов'язана із певною професією, що також знаходить відображення в специфічних особливостях прояву цього феномену, які необхідно досліджувати. По-третє, від розвитку професійної культури значною мірою залежить ефективність професійної діяльності фахівця, результат його праці. По-четверте, існує потреба у визначенні діагностичного апарату для здійснення дослідження розвитку такого складного інтегрованого феномену як професійна культура. На цій підставі вважаємо, що проблема формування і діагностики розвитку професійної культури фахівців є актуальною і потребує вивчення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** При вивченні природи та сутності професійної культури як феномена має місце багатоаспектний підхід – філософський, соціологічний, культурологічний, ціннісний, діяльнісний. Тракткування сутності поняття «культура» з позицій філософії висвітлено у працях С. Гатальської, С. Кримського, О. Пахльовської, М. Поповича та ін.; проблематику професійної культури у соціології розглянуто у дослідженнях І. Сабатовської, Н. Ткачової, Д. Хайса, А. Хейла та ін. Дослідження професійної культури у педагогічному аспекті відображено у дослідженнях І. Беха, Г. Васяновича, В. Гриньової, І. Зязюна, В. Кременя, О. Отич, І. Пальшкової, Ю. Чернової та ін.

**Мета статті** – проаналізувати методологічні підходи до вивчення сутності і структури поняття «професійна культура»; виокремити компоненти даного феномену; запропонувати уніфікований спосіб діагностики сформованості професійної культури як соціо професійного феномену.

**Виклад основного матеріалу.** У педагогічній науці (І. Іозис, В. Марєєв, І. Наумчук, Ю. Палеха, І. Пальшкова та ін.) акцентують увагу на діяльнісному аспекті культури, підкреслюючи, що саме діяльність є ядром культури. Представники діяльнісної концепції культури визначають її як специфічний спосіб людської діяльності та як певну сукупність результатів цієї діяльності. Учені досліджують особистісно-творчу природу культури, яка відображає активно-творчий потенціал людини. Учені звертають увагу на те, що відмінною рисою культури є якісний характер діяльності, вона впливає і визначає ставлення до діяльності, якість її виконання, поведінку фахівця.

На аксіологічний аспект професійної культури звертають увагу такі вчені як І. Бех, І. Зязюн, В. Сухомлинський та ін. Зокрема, І. Зязюн підкреслює, що культура – суспільний феномен, в основі якого лежить «загальний ціннісно-регулятивний момент».

Отже, в аксіологічному контексті професійна культура являє собою сукупність духовних цінностей і традицій, сенсів, цілей, потреб, інтересів, ідеалів, культурних норм, обрядів та укладу життя різних соціальних верств і груп. Культура, як певна система норм і правил, регулює відносини як у соціальній, так і у професійній сфері, характеризує рівень і якість професійної діяльності людини.

Досліджуючи поняття «професійна культура», вчені В. Гриньова, Л. Еванс, М. Ераут, А. Кухарчук, Ю. Чернова, С. Шумовецька, А. Уїлсон та ін., розглядають його у тісному зв'язку з професійним розвитком особистості, професіоналізацією та професійною ідентичністю.

На відміну від професіоналізму, професійна культура, окрім відповідних професії умінь та навичок, охоплює певні особистісні якості; ставлення до професійної діяльності та відповідні моральні цінності, пов'язані із професією; характеризує професійну компетентність (знання як виконувати роботу найкраще, з мінімальними витратами часу та засобів); інтелектуальні здібності; дотримання норм і правил етики та ділового спілкування, творчий підхід до виконання професійних завдань.

Саме тому поняття «професійна культура» є більш широким за поняття «професіоналізм». Тобто можна стверджувати, що відмінності між професіоналізмом і професійною культурою полягають у тому, що професійна культура є більш складним соціо професійним феноменом, який охоплює цінності, ставлення та їх поведінкове втілення, натомість як професіоналізм стосується якості, ефективності виконання людиною функцій професійної діяльності.

Невід'ємною складовою професійної культури фахівця є професійна компетентність, тобто володіння знаннями, вміннями і навичками, необхідними для ефективного вирішення завдань, передбачених функціональними обов'язками. Професійна компетентність, яка формується в

процесі здобуття освіти, є інтелектуальною основою для досягнення високих результатів професійної діяльності, а культура як особистісний феномен розвивається, не тільки під впливом освітнього середовища, а й з набуттям практичного досвіду фахівця. Можна стверджувати, що «професійна культура» є більш масштабним поняттям, ніж «професійна компетентність», оскільки охоплює ціннісно-мотиваційну, особистісну, поведінкову пізнавальну та інші сфери особистості людини.

Отже, серед методологічних підходів до вивчення феномену «професійна культура» у педагогічній науці, на нашу думку, слід визначити діяльнісний, аксіологічний та професійно-орієнтований. Різноманітність трактувань цього поняття зумовлена як складністю самого феномена, так і специфікою відповідної професії. Узагальнюючи напрацювання вчених дозволяє стверджувати, що професійну культуру доцільно розглядати як складову загальної культури особистості, як інтегративну особистісну характеристику, яка поєднує професійні знання, уміння і навички, цінності, установки, необхідні для ефективної професійної діяльності, виявляється у адекватному виборі способів діяльності, що дозволяє підвищити якість виконання діяльності та сприяє особистісному і професійному зростанню фахівця.

Розглядаючи структуру поняття «професійна культура», вчені виокремлюють її компоненти, які характеризують сутність та розкривають професійну специфіку, а саме, професійні знання, уміння, навички, здатності (О. Пілевич); професійну моральність (пріоритети та принципи поведінки), професійну компетентність (професійні знання), професійну майстерність (професійні вміння), професійно-значущі види особистісної культури, механізми соціокультурної самоідентифікації (І. Михайліченко); сукупність світоглядних і спеціальних знань, якостей, умінь, навичок, почуттів ціннісних орієнтацій особистості, які виявляються в її предметно-трудовій діяльності і забезпечують її ефективність (В. Гриньова); цілісне утворення, що розвивається в процесі оволодіння професією і виявляється в професійній діяльності (В. Корнєщук); як комплекс спеціальних знань, умінь, навичок і здібностей, професійних цінностей, володіючи якими фахівець певної галузі стає майстром своєї справи, професіоналом (О. Попчук); як сукупність принципів, норм, правил, методів, що склалися історично та регулюють професійну діяльність людини (Н. Ткачова), як спосіб творчої самореалізації особистості в різноманітних видах діяльності та спілкування (І. Ісаєв) і т. д.

Дослідники підкреслюють, що основою професійної культури не тільки вузькопрофесійні, а й загальнолюдські цінності. Вчені звертають увагу на те, що професійна культура базується на засадах духовності, загальнолюдських цінностях, поваги до права (О. Ануфрієнко), моральній основі (М. Юрій), виконанні громадянського обов'язку (С. Сливка) та ін. Зокрема М. Юрій

зазначає, що «спільна відтворювальна діяльність людей можлива лише за умови загальної моральної основи, морального ідеалу... Моральність слід розглядати як визначальний аспект культури, її особливу форму, що дає загальне обґрунтування людської діяльності» [1, С. 12]. С. Шумовецька підкреслює, що для деяких професій, наприклад типу «людина – людина» (педагог, лікар тощо) моральний аспект є основою професійної діяльності [2]. Г. Балл, В. Зливков, С. Копилов підкреслюють, що «осягнення світу професій є заглибленням у їх культуротвірний сенс як різних способів здійснення смислів та цінностей» [3, С. 109]. Саме тому, на думку С. Шумовецької, «фахова дія як «культурно орієнтована» є не просто комунікативною, але й етичною – вчинком» [2]. На зв'язок комунікації, етики та професійної діяльності вказують Дж. Ченей, Д. Лаєр, Д. Рітц, Б. Кенделл.

У цілому аналіз наукової літератури свідчить, що дослідники дотримуються єдиної позиції в тому, що професійна культура як особистісна характеристика фахівця, виявляється в сформованості загальнолюдських цінностей, у певних етичних та соціально унормованих моделях поведінки, в етичному ставленні до інших, професійній компетентності, спонукаючи людину до розвитку професіоналізму. Сформована професійна культура проявляється при здійсненні професійної діяльності й спілкування, сприяє готовності людини до її виконання, характеризує рівень її професійної підготовленості та впливає на якість професійної діяльності, відображає розвиток інтелектуальних, духовних і творчих здібностей, безпосередньо пов'язана із професійною компетентністю, є передумовою ефективної професійної діяльності та самореалізації фахівця. Необхідність розвитку професійної культури обумовлена тим, що вона сприяє передачі соціального і професійного досвіду, реалізує процес історичної спадковості, професійного розвитку особистості, збереженню культурної спадщини, збагаченню традицій та професійних надбань, досягненню високих професійних стандартів праці, закріпленню загальнолюдських та професійних цінностей та норм у професійній діяльності.

Важливим питанням є необхідність здійснення діагностики сформованості професійної культури як соціо професійного феномену як логічного етапу дослідної роботи. Визначення способів діагностики та комплексу діагностичних методів дослідження дозволить з'ясувати стан сформованості професійної культури майбутніх фахівців.

Вважаємо доцільним здійснювати діагностику на основі критеріально-рівневого підходу, який передбачає вивчення структурних компонентів феномену та відповідно обраних критеріїв.

Є. Хриков підкреслює, що обґрунтоване визначення критеріїв оцінки педагогічних явищ «є важливою умовою ефективності експериментальних досліджень та отримання нового знання. Це пов'язане з тим, що критерії є

однією з ключових ланок експериментального дослідження. Вони дозволяють... перевірити ефективність запропонованих методичних систем» [4, С. 106]. Визначення критеріїв дозволяє з'ясувати стан сформованості професійної культури фахівців та визначити основні напрями підвищення рівнів її сформованості.

У педагогічній науці визнано, що критерій відображає сутнісні ознаки, які допомагають оцінити досліджуване психолого-педагогічне явище, є основою для оцінки результатів дослідження. З урахуванням цього критерії сформованості професійної культури фахівця можна трактувати як підстави для порівняння якісних і кількісних результатів, з'ясування стану сформованості цього феномену та визначення напрямів подальшої роботи щодо його формування.

Задля обґрунтованого визначення та використання критеріїв у педагогічних дослідженнях необхідним є виокремлення їх функцій.

На думку Є. Хрикова, критерії виконують: 1) методологічну функцію – описують найважливіші характеристики досліджуваного явища педагогічної або управлінської системи, тобто вони є методологічним орієнтиром для аналізу явища, надають такому аналізу цілеспрямованість та системність, концентрують увагу дослідника на головному; 2) функцію понятійного визначення проблеми, тобто критерії описують педагогічне за допомогою науково обґрунтованих понять; 3) діагностичну функцію, тобто дозволяють визначити показники, які характеризують досліджуване явище. Тобто критерії необхідні для аналізу, вимірювання, понятійного опису, моделювання структури досліджуваного явища [4, С. 112].

Аналіз позицій вчених (А. Кузьмінський, В. Омеляненко, М. Фіцула, Є. Хриков, Т. Щеголева та ін.) свідчить про необхідність дотримання певних вимог до вибору критеріїв для вивчення педагогічного явища. До таких вимог дослідники відносять: а) об'єктивність – відповідність отриманих результатів педагогічному явищу, яке потрібно оцінити; б) унікальність – неможливість замінити один критерій іншим; в) повноту – охоплення найбільш значущих характеристик досліджуваного явища; г) надійність – отримання достовірних результатів у різних умовах; д) зрозумілість – однозначність тлумачення критеріїв і їх показників усіма експертами.

Є. Хриков виокремлює такі вимоги до критеріїв:

- забезпечення вирішення всього комплексу завдань, пов'язаних з аналізом, діагностикою та оцінкою педагогічних явищ у межах дослідження;
- основою обрання критеріїв для вивчення педагогічного явища мають бути методологічні засади та врахування його структури;
- критерії повинні відображати найбільш суттєві особливості досліджуваного явища;

- критерії повинні бути однорівневими і «незалежними», жоден критерій не може бути складовим іншого;
- критерій має описувати окрему цілісну властивість або характеристику явища, а не декілька;
- формулювання критерію має бути чітким та лаконічним [4].

В. Галузьяк, М. Сметанський, В. Шахов вважають, що критеріями оцінювання можуть бути рівні відтворення знань, зокрема такі, як рівень впізнавання, репродуктивний рівень, рівень розуміння, реконструктивний і творчий [5]. А. Кузьмінський, В. Омеляненко [6], М. Фіцула [7] та ін. в якості критеріїв оцінювання пропонують використовувати структурні компоненти навчальної діяльності, зокрема мотиваційний, змістовий, операційний, організаційний та ін. Друга позиція доцільна і для діагностики сформованості професійної культури, оскільки компоненти навчальної діяльності узгоджуються з її структурою.

Такої позиції дотримуються автори науково-педагогічних досліджень, проведених за останні роки. Так, наприклад, В. Гриньова, розглядає професійну культуру як соціокультурне явище, вважає, що культурний зміст професії виявляється у предметах, засобах і результатах професійної діяльності, а професійна культура фахівця знаходить відображення у його професійній картині світу (суб'єктивному образі професійної діяльності), концепції професійного життя (ціннісних орієнтаціях і професійній спрямованості) та індивідуальному стилі (цінностях, які фахівець стверджує своєю професійною діяльністю) [8, С. 7].

О. Попчук виокремила такі критерії сформованості компонентів професійної культури майбутніх фахівців: 1) цілісність і повнота усвідомлення змісту професійної культури, світоглядні переконання, життєва позиція; 2) розуміння цінностей, ідеалів і смислів професійної діяльності, їх пріоритетність в ієрархії особистих життєвих цінностей, сформованість мотивації та установок професійної діяльності, стійкість морально-психологічних якостей; 3) повнота і глибина фахових, спеціальних та загальнонаукових знань; 4) досконалість і різноманітність професійних умінь та навичок [9].

Досліджуючи формування професійної культури І. Почекалін виокремив такі критерії її сформованості: мотиваційно-ціннісний (професійна мотивація, основні потреби, спрямованість особистості), когнітивний (повнота і міцність засвоєння знань, професійна свідомість), комунікативний (сформованість комунікативних умінь, товариськість, толерантність) та рефлексивно-діяльнісний (уміння професійної діяльності, самооцінка досягнень, потреба в саморозвитку) [10, С. 124].

Визначення сформованості професійної культури Т. Щеголева здійснювала за допомогою таких критеріїв: мотиваційного (відображає самостійність

цілепокладання у пізнавальній діяльності, глибину, усвідомленість та широту пізнавальних інтересів курсантів), когнітивного (стосується сформованості компонентів розумової діяльності, розвиненості інтелектуальних умінь і прийомів організації діяльності) та рефлексивного (рефлексивна позиція, емоційно-вольова саморегуляція та емоційна регуляція інтелектуальної поведінки) [11, С. 127].

Отже, вчені для оцінки сформованості професійної культури пропонують використовувати групи показників (індикаторів), об'єднаних спільною ознакою, тобто критерії повинні відображати структуру досліджуваного явища або феномену, зокрема професійної культури.

Слід підкреслити, що обрання критеріїв дослідження певного явища пов'язано із його структурою, оскільки кожен структурний компонент характеризується за допомогою відповідного критерію та його показників. Тобто систему критеріїв доцільно побудувати на основі їх зв'язку зі структурними компонентами досліджуваного феномену, зокрема професійної культури. Показники критеріїв професійної культури повинні відбивати їхні основні ознаки з урахуванням особливостей відповідної професії. У свою чергу показники сформованості досліджуваного явища (феномену) повинні бути наочними та доступними для наукової діагностики і вимірювання.

Узагальнюючи наукові дослідження з проблеми формування професійної культури фахівців різних галузей (О. Ануфрієнко, В. Гриньова, І. Ісаєв, В. Корнєшук, І. Михайліченко, В. Пілевич, О. Попчук, С. Шумовецька, М. Юрій та ін.) було встановлено, що враховуючи виокремлені змістові характеристики поняття «професійна культура», в його структурі найчастіше дослідники виокремлювали такі компоненти: ціннісний (або аксіологічний), пізнавальний, комунікативний, поведінковий, особистісний (або професійно-особистісний) компоненти.

З метою здійснення діагностики сформованості компонентів професійної культури, вважаємо можливим запропонувати показники до кожного з визначених критеріїв, що дозволяє певною мірою уніфікувати цей процес. Так, наприклад, показниками ціннісного (аксіологічного) критерію сформованості професійної культури можуть виступати: цінності (загальнокультурні, моральні, професійні та ін.) та ціннісні орієнтації; ставлення до обраної професії; установки, прагнення, мотиви професійної діяльності; дотримання етичних вимог.

Показниками пізнавального (когнітивного) критерію сформованості професійної культури можуть виступати: знання про професійну культуру та її особливості у контексті обраної професії; наявність професійних знань та умінь в обраній галузі, необхідних для професійної діяльності; знання професійних норм, правил та етичних вимог до фахівців конкретної професії; інтелектуальні характеристики фахівця.

Показниками комунікативного критерію сформованості професійної культури фахівця можуть виступати: вміння здійснювати професійну взаємодію, долати комунікативні бар'єри; уміння використовувати необхідні комунікативні тактики та стратегії у різних ситуаціях; дотримання правил ділового спілкування та етикету, мовленнєвої культури, культурних норм взаємодії, ведення діалогу та дискусії тощо.

Сформованість професійної культури за поведінковим критерієм, на нашу думку, можна визначити за такими показниками: здатність самостійно розв'язувати різні за рівнем складності професійні завдання та приймати необхідні рішення; дотримання норм і правил професійної етики; уміння здійснювати самоаналіз і самооцінку власних дій відповідно до вимог професійної культури.

Показниками особистісного (або професійно-особистісного) критерію сформованості професійної культури фахівця можуть виступати: професійно важливі якості фахівця (моральні, емоційні, вольові, інтелектуальні, комунікативні та ін.); мотивація до професійної діяльності та професійного зростання; володіння професійними вміннями; мотивація до підвищення професійної культури, прагнення до самоосвіти та професійного самовдосконалення.

Для визначення рівня сформованості професійної культури необхідно визначити ступінь прояву досліджуваного феномену у фахівця. З цією метою визначають якісні характеристики, які відображають рівень прояву відповідного показника. Якщо показник проявляється у повній мірі, має стійкий характер прояву, проявляється в різних ситуаціях і т. д., то це дає підстави для висновку про високий рівень прояву показника досліджуваного явища (феномену). Якщо показник проявляється частково, не в усіх ситуаціях, епізодично, має нестійкий характер, то як правило говорять про середній рівень прояву показника і т. д. Як свідчить практика, у психолого-педагогічних дослідженнях, найчастіше виокремлюють три (низький, середній, високий) або чотири рівні (низький, достатній, середній і високий) сформованості досліджуваного явища, що може бути застосовано і при діагностиці сформованості професійної культури.

**Висновки.** Отже, було визначено, що провідними методологічними підходами до визначення сутності і структури феномену професійна культура є аксіологічний, діяльнісний та особистісно-орієнтований. З урахуванням положень вказаних методологічних підходів на основі критеріально-рівневого підходу було обґрунтовано, що критерії мають відображати структуру професійної культури як соціо професійного феномену та конкретизувати рівневий аналіз її сформованості. Зроблено висновок, що відповідно до структури досліджуваного феномену критеріями його сформованості можуть бути обрані аксіологічний, когнітивний, комунікативний, поведінковий,

особистісний (або професійно-особистісний). Визначено рівні сформованості, які можуть бути використані при діагностиці сформованості професійної культури майбутніх фахівців.

**Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є обґрунтування, вибір і розробка діагностичного інструментарію для вивчення сформованості професійної культури фахівця.**

### **Література:**

1. Юрій М. Ф. Соціокультурний світ України : монографія. Київ : Кондор, 2008. 738 с.
2. Шумовецька С. П. Професійна комунікація офіцера-прикордонника : матеріали для самостійного опрацювання : навч. посіб. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ ім. Б. Хмельницького, 2019. 306 с.
3. Становлення ідентичності фахівця : монографія / Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов та ін. ; за заг. ред. В. Л. Зливкова. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 260 с.
4. Хриков Є. М. Методологія педагогічного дослідження : моногр. Харків : ФОП Панов А. М., 2017. 237 с.
5. Галузяк В. М., Сметанський М. І., Шахов В. І. Педагогіка : навч. посіб. Вінниця : Вид-во ТОВ фірма «Планер», 2012. 400 с.
6. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка. Хрестоматія. Київ : Знання-Прес, 2006. 700 с.
7. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : «Академвидав», 2006. 352 с.
8. Гриньова В. М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка». *Педагогіка та психологія*. 2014. Вип. 45. С. 74–84.
9. Попчук О. В. Теоретичні аспекти дефініції феномена професійної культури. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Сер.: Психологія і педагогіка. 2009. Вип. 13. С. 404–410.
10. Почкалін І. М. Формування професійної культури офіцерів-прикордонників в умовах службової діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2011. 161 с.
11. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2007. 246 с.

### **References:**

1. Iurii, M. F. (2008). *Sotsiokulturnyi svit Ukrainy [Socio-cultural world of Ukraine]*. Kyiv: Kondor [in Ukrainian].
2. Shumovetska, S.P. (2019). *Profesiina komunikatsiia ofitsera-trykordonnyka : materialy dlia samostiinoho opratsiuvannia [Professional communication of a border guard officer: materials for self-study]*. Khmelnytskyi: Vyd-vo NADPSU im. B. Khmelnytskoho [in Ukrainian].
3. Ball, H.O., Zlyvkov, V.L., Kopylov, S.O., & Zlyvkova V.L. (2014). *Stanovlennia identychnosti fakhivtsia [Formation of the identity of a specialist]*. Kirovohrad: Imeks-LTD [in Ukrainian].
4. Khrykov, Ye. M. (2017). *Metodolohiia pedahohichnoho doslidzhennia [Methodology of pedagogical research]*. Kharkiv : FOP Panov A. M. [in Ukrainian].

5. Haluziak, V. M., Smetanskyi, M. I. & Shakhov, V. I. (2012). *Pedahohika [Pedagogy]*. Vinnytsia : Vyd-vo TOV firma «Planer» [in Ukrainian].
6. Kuzminskyi, A.I. & Omelianenko, V.L. (2006). *Pedahohika [Pedagogy]*. Khrestomatiiia. Kyiv : Znannia-Pres [in Ukrainian].
7. Fitsula M. M. (2006). *Pedahohika vyshchoi shkoly [Pedagogy of high school]*. Kyiv : «Akademvydav» [in Ukrainian].
8. Hrynova, V. M. (2014). *Pro spivvidnoshennia poniat «profesionalizm», «profesiina kultura», «profesiina kompetentnist», «profesiina pidhotovka» [On the relationship between the concepts of "professionalism", "professional culture", "professional competence", "professional training"]*. Pedahohika ta psykholohiia. (Vol. 45), (pp. 74–84) [in Ukrainian].
9. Popchuk, O.V. (2009). *Teoretychni aspekty defynitsii fenomena profesiinoi kultury [Theoretical aspects of the definition of the phenomenon of professional culture]*. Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Ser.: Psykholohiia i pedahohika. (Vol. 13), (pp. 404–410) [in Ukrainian].
10. Pochekalin, I.M. (2011). *Formuvannia profesiinoi kultury ofitseriv-trykordonnykiv v umovakh sluzhbovoi diialnosti [Formation of the professional culture of border guards in the conditions of official activity ]*. Khmelnytskyi [in Ukrainian].
11. Shcheholieva, T.L. (2007). *Formuvannia profesiinoi kultury maibutnikh ofitseriv-trykordonnykiv u protsesi vyvchennia dystsyplin humanitarnoho tsyклу [Formation of the professional culture of future border guards in the process of studying the disciplines of the humanitarian cycle]*. Khmelnytskyi [in Ukrainian].