

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ПІЛЕВИЧ ОКСАНА АНАТОЛІЇВНА**

УДК 378:336-051:005.336.2-043.83] (043.5)

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ**  
**МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ У ВИЩИХ**  
**ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

01 «Освіта / Педагогіка»

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

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

О.А.Пілевич

Науковий керівник: **Петренко Лариса Михайлівна**, доктор педагогічних наук,  
старший науковий співробітник

Київ – 2018

## АНОТАЦІЯ

*Пілевич О.А.* Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних закладах освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти (01 Освіта / Педагогіка). Роботу виконано в Інституті професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. – Національний авіаційний університет, Київ, 2018.

У дисертації вперше досліджено формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних закладах освіти. Висвітлено специфіку професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вітчизняних і зарубіжних закладах вищої освіти. В Україні вона здійснюється в різних типах навчальних закладів, які нині функціонують в умовах нестабільності законодавчого регулювання фінансового ринку, внаслідок прибутковості якого досить інтенсивно розвиваються діючі в країні інституції, відбуваються постійні зміни правил і особливостей виробничої практики, у зв'язку з чим виникає необхідність постійного корегування змісту професійного навчання цих фахівців. Професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах має бінарний характер: студенти отримують одночасно загальноосвітню і професійну підготовку з отриманням диплома молодшого спеціаліста та мають можливість продовжувати навчання на другому або третьому курсі бакалаврату.

Автором розкрито проблему формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в педагогічній теорії та практиці і виявлено низку причин, які знижують якість професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти, серед яких: значний розрив традицій і наступності поколінь фахівців у науково-педагогічній практиці; відсутність досвіду роботи у фінансових організаціях, установах і підприємствах педагогічних працівників та недостатній рівень їхньої

педагогічної підготовки, внаслідок чого спостерігається низький рівень сформованості навичок у випускників до самонавчання, здатності до практичного використання знань, комунікативних навичок і навичок командної роботи; втрачено математичну складову у системі підготовки фінансистів, що значно знижує рівень знань випускників стосовно синтезу кількісних економічних моделей, а також навичок практичного застосування статистичних інструментів, необхідних для проведення незалежних емпіричних досліджень у галузі корпоративних фінансів, управління ризиками, оцінки і оптимізації інвестицій, у зв'язку з чим знижується рівень професійної мобільності і конкурентоспроможності на ринку праці; розбіжність у результатах оцінювання рівнів знань і умінь випускників закладів вищої освіти роботодавцями і педагогами; пасивна позиція роботодавців у розробленні стандартів.

Визначено суть поняття «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» як системну поліфункціональну якість особистості з високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, мотивованих до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи, яка здатна до розбудови єдиного поля фінансової діяльності, її організації та регулювання, основаної на нормативних документах, ефективної взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах господарювання, наслідування сукупності принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, що визначає поведінку особи в професійному середовищі.

На основі експертного оцінювання розроблено і обґрунтовано теоретичну модель як системоутворювальний чинник формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, що складається із взаємопов'язаних і взаємозумовлених компонентів: особистісно-мотиваційного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного, комунікативно-організаційного, які корелюють з виробничими функціями: фінансовою, економічною, обліковою, організаційно-виробничою, технічно-інформаційною, аналітичною,

організаційною; відображають здатність до адаптації в професійному середовищі; здійснюють професійну діяльність на основі постійної взаємодії в команді та з клієнтами.

Охарактеризовано культурно-освітнє середовище вищого закладу освіти як динамічно-синергетичну підсистему суспільства, сукупність взаємопов'язаних культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов, згрупованих у сектори – культурний та освітній, які, з одного боку, створюють простір для самовизначення особистості студента щодо власного професійного і культурного розвитку відповідно з індивідуальними особливостями, потребами і культурними вподобаннями, а з іншого – це простір для свідомого визначення траєкторії професійно-особистісного розвитку, перетворення інтелектуальної активності в культуру особистості. Культурний сектор поєднує ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний компоненти, а освітній – інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний компоненти.

У роботі представлено обґрунтовану, розроблену та апробовану авторську методичку поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу, теоретико-методологічним підґрунтям якої є теоретична модель професійної культури. Її впровадження здійснюється через інтеграцію результативних форм (лекції, семінари, практичні або лабораторні заняття; самостійна робота студентів; екскурсії; клуби; гуртки; секції; тренінги; ігри тощо), методів (метод планомірного формування знань і умінь; метод кейсів; метод постановки питань з наданням відповіді; «картки пам'яті»; когнітивні схеми – «дерево» та «будинки», опорні конспекти до теми, інтелектуальні картки, в тому числі Mind-map, створені в програмі Google у безкоштовному онлайн-додатку; круглі столи, час запитань і відповідей, екскурсії, інтерв'ю з фахівцями фінансової сфери тощо) і технологій (технології роботи з інформацією, її систематизації, оброблення, аналізу і синтезу; технології наскрізного формування професійної

культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту) організації освітнього процесу в коледжах, які уможливають реалізацію змісту компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, установлення об'єктивних зв'язків між ними і тим самим забезпечують досягнення педагогічних цілей і завдань. Доведено доцільність її поетапного використання (мотиваційно-цільового, організаційно-виконавчого, результативно-продуктивного, суб'єктно-рефлексивного) на основі системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного і соціально-реконструкціоністського наукових підходів.

Підготовлено та впроваджено методичні рекомендації «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі», які спрямовані на реалізацію концептуальних ідей культурологічної і компетентнісної освіти та презентують інноваційні технології цілеспрямованого формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі.

Методичні рекомендації «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі» призначені для керівників і педагогічних працівників закладів вищої освіти, Інститутів післядипломної освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації, магістрантів та аспірантів, методистів системи професійної (професійно-технічної) освіти; організаційно-методичні матеріали: положення про культурно-освітнє середовище коледжу; програма роботи з абітурієнтами і студентами першого курсу; програма підготовки викладачів коледжу до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; комплекс інструктивно-методичних карт для використання на заняттях методів: постановки питань і відповідей на них; модифікованої таксономії Б. Блума у визначенні цілей навчання; методики розроблення навчальних та професійно-орієнтованих творчих завдань для студентів коледжу спеціальності «Фінанси і кредит» впроваджено в педагогічну практику коледжів.

**Ключові слова:** професійна культура, майбутній фахівець з фінансів і

кредиту, культурно-освітнє середовище, педагогічний працівник, заклад вищої освіти, коледж, молодший спеціаліст.

## SUMMARY

*Pilevych O.A.* Formation of professional culture of future specialists in finance and credit in higher educational establishments. - Qualification work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of a candidate of pedagogical sciences (Ph.D.) in speciality 13.00.04 - theory and methodology of vocational education (01 Education / Pedagogy). – Thesis was performed in the Institute of Vocational Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. – National Aviation University, Kyiv, 2018.

In the thesis the formation of a professional culture of future specialists in finance and credit in higher economic educational establishments was firstly investigated. The specifics of the training of future specialists in finance and credit in domestic and foreign higher education institutions is highlighted. In Ukraine, it is carried out in different types of educational institutions, which now operate under the conditions of instability of the legislative regulation of the financial market, due to the profitability of which the existing institutions in the country are developing very rapidly, there are constant changes in the rules and characteristics of the industrial practice, therefore, there is a need for a permanent adjusting the content of professional training of these specialists. Professional training of future specialists in finance and credit in colleges has a binary character: students receive simultaneously general and professional training with a junior specialist diploma and have the opportunity to continue their studies at the second or third year of the baccalaureate.

The author discloses the problem of forming the professional culture of future specialists in finance and credit in pedagogical theory and practice and identifies a number of reasons that reduce the quality of the training of future specialists in finance and credit in higher education institutions, among them: significant rupture of traditions and continuity of generations of specialists in scientific and pedagogical practice; lack of experience in financial organizations, institutions and enterprises of pedagogical workers and inadequate level of their pedagogical training as a result of which there is a low level of formation of skills of graduates to self-study, the ability

to practice the use of knowledge, communication skills and teamwork skills; the mathematical component in the training of financiers has been lost, which greatly reduces the level of graduate knowledge regarding the synthesis of quantitative economic models, as well as the practical application of statistical tools necessary for conducting independent empirical research in the field of corporate finance, risk management, valuation and optimization of investments, the level of occupational mobility and competitiveness in the labor market; the difference in the results of the assessment of the levels of knowledge and skills of graduates of higher education institutions by employers and educators; the passive position of employers in developing standards.

the essence of the concept “professional culture of future specialists in finance and credit” is defined as the multifactorial multifunctional quality system of the person with a high level of professional knowledge, abilities and skills, motivated to preserve and enhance the cultural memory of a socio-professional group that is capable of the development of a single field of financial activity, its organization and regulation, based on regulatory documents, effective interaction in the systems “human-human”, “human-society” in the conditions of managing, to inherit a set of principles, methods, ways of communication with the observance of characteristic value orientations, the system of professional ethics and etiquette, which determines the behavior of the person in the professional environment.

On the basis of expert evaluation, the theoretical model as a system formation factor for forming the professional culture of future specialists in finance and credit, consisting of interconnected and interconnected components, is substantiated and developed: personality-motivational, mental-valuable, activity-creative, communicative-organizational, those which correlate with functions of production: financial, economic, accounting, organizational, productive, technical, informational, analytical, organizational; reflect the ability to adapt in a professional environment; To carry out professional activity on the basis of constant interaction in a team and with clients.



The cultural and educational environment of a higher educational establishment is described as a dynamic synergistic subsystem of society, a set of interrelated cultural and educational and psychological and didactic conditions grouped in sectors - cultural and educational, which, on the one hand, create a space for self-determination of the student's personality in relation to his or her own professional and cultural development, in accordance with individual characteristics, needs and cultural preferences, and on the other - it is the space for the conscious determination of the trajectory of a professional and personal development, conversion of intellectual activity in the culture of personality. The cultural sector combines valuable, normative, conceptual-ideological, symbolic, and communication components, and educational - information-cognitive, social, spiritual-moral, spatial-subject and psychological components.

The author presents a substantiated, developed and tested methodology for the gradual formation of a professional culture of future specialists in finance and credit in the cultural and educational environment of the college, the theoretical and methodological basis of which is the theoretical model of professional culture. Its implementation is carried out through the integration of effective forms (lectures, seminars, practical or laboratory classes, independent work of students, excursions, clubs, circles, sections, trainings, games, etc.), methods (the method of systematic formation of knowledge and skills; “case” method; method of setting questions with the answer; “memory cards”; cognitive schemes – “tree” and “house”, reference notes to the topic, intellectual cards, including “Mind-map”, created in the Google program in a free online application; round tables, time of questions and answers, excursions, interviews with specialists in the financial sphere, etc.) and technologies (technologies of work with information, its systematization, processing, analysis and synthesis; technologies of the through-formation of professional culture of future specialists in finance and credit) organization of educational the process in colleges that enable the implementation of the content of the components of the professional culture of future professionals in finance and credit, the establishment of objective links between them, and thus ensure the achievement of the pedagogical whole and

tasks. The expediency of its phased use (motivation-target, organizational-executive, productive, subjective reflexive) on the basis of systemic, competence, environmental, cultural, holographic and socially-reconstructional scientific approaches has been proved.

The methodical recommendations “Formation of professional culture of future specialists in finance and credit in the cultural and educational environment” were prepared and implemented. They are aimed at implementation of conceptual ideas of cultural and competence education and present innovative technologies of purposeful formation of professional culture of future specialists in finance and credit in cultural and educational environment.

Methodical recommendations “Formation of professional culture of future specialists in finance and credit in the cultural and educational environment”, intended for managers and teachers of higher education establishments, institutes of postgraduate education, students of advanced training courses, magisters and postgraduate students, methodists of the system of professional (vocational) education; organizational and methodical materials: the position on the cultural and educational environment of the college; program of work with entrants and students of the first year; a program of training college teachers to form a professional culture of future professionals in finance and credit; a set of instructional maps for use in class lessons: questioning and answering questions; Modified taxonomy of B. Bloom in defining the goals of learning; Methods of developing educational and professional-oriented creative tasks for college students in the specialty “Finance and Credit” in the implemented in pedagogical practice of colleges.

**Key words:** professional culture, future specialist in finance and credit, cultural and educational environment, pedagogue, higher education establishment, college, junior specialist.

### Список публікацій:

#### *наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Пілевич О. Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: метод. рек. Київ: Логос Україна, 2017. 112 с.

2. Pilevich O.A., Petrenko L.M. Peculiarities of formation of professional culture of future financists in the conditions of development of the information society. *Problems of the formation and development of knowledge economy and information society: monograph*: in 2 books. Book 2: *Social-humanities and philosophical bases of knowledge economy and information society* / by H.Y.Kucherova, D.S. Pylevych, Zh.V. Kozhukhar, E.V. Karanfilova, A.A. Ovchatova-Redko, N.S. Mushynska, L.G. Yarenchuk, N.M. Rybka, L.M. Petrenko, O.A. Pilevich, O.M. Bukatova, I.A. Dolgolenko. Varna: International Academy of Information Science, 2018. P. 110–115.

3. Пілевич О. А. «Культура», «професійна культура» як базові категорії дослідження професійної культури майбутнього економіста. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*: зб. наук. пр. Київ, 2014. № 7. С. 41–46.

4. Пілевич О. Стан вивчення проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у педагогічній теорії та практиці. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: Поліграфсервіс, 2015. Вип. 7. С. 21–35.

5. Пілевич О. А. Наукові підходи до визначення змісту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Теорія і методика професійної освіти: електрон. фах. вид.*. 2016. № 10(2). URL: [http://tmpro.ivet-ua.science/images/Vol.11/Smirnova\\_11.pdf](http://tmpro.ivet-ua.science/images/Vol.11/Smirnova_11.pdf) (дата звернення: 26.04.2017).

6. Пілевич О. А. Порівняльний аналіз компонентного складу професійної культури майбутніх фахівців. *Наукові записки Тернопільського пед. ун-ту ім. Володимира Гнатюка*. 2016. № 2. С. 21–26.

7. Пілевич О. Формування професійної культури майбутніх фахівців у середовищі вищого навчального закладу. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: Поліграфсервіс, 2016. Вип. 8. С. 55–66.

8. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. Київ, 2017. Вип. 14. С. 117–122.

9. Грушева А. А., Пілевич О. А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у культурно-освітньому середовищі вищого навчального закладу. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2017. № 16(59). С. 203–207.

10. Пілевич О. А. Методичні аспекти формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби України Серія: Педагогічні науки*. 2018. № 1(12). С. 235–246.

11. Пілевич О. Результати впровадження методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в педагогічну практику вищих закладів освіти. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2018. Вип. 14. С. 73–77.

12. Пілевич О. А. Сучасні наукові підходи до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Stav, problémy a perspektivy pedagogického štúdia a sociálnej práce / Šefredaktor: Prof. JUDr. Stanislav Mráz, CSc. Vysoká škola Danubius, Sladkovičovo*, 2016. S. 28–30.

13. Pilevych O. Diagnostics identify the initial perceptions of students about their future professional activities of the financier. *Formation of knowledge economy as the basis for information society: collected works / by V. V. Yermoshenko, S. V. Onyshko, A. A. Oleshko, I. Y. Shtuler etc. Athens-Kyiv: International Academy of Information Science*, 2017. P. 119–123.

14. Пілевич О. А. Професійна ідентичність майбутніх фінансистів як основа професійної культури. *Современные достижения в науке и образовании*: сб. тр. XII Междунар. науч. конф., 17-24 сент. 2017 г., г. Нетания (Израиль). Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 151–154.

15. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх економістів як актуальна проблема підвищення якості підготовки фахівців. *Управління якістю освіти: досвід та інновації*: матеріали пед. читань, присвячених пам'яті д-ра пед. наук, проф. Валерії Семенівни Пікельної (Кривий Ріг, 23 січня 2015 р.) / за заг. ред. Л. Л. Сушенцевої; Криворізький пед. ін.-т ДВНЗ «Криворізький нац. ун-т», МОН України. Кривий Ріг, 2015. С. 96–97.

16. Пілевич О. А. Структурний аналіз професійної культури майбутніх фахівців. *Актуальні проблеми та перспективи технологічної освіти*: матеріали V між нар.наук.-практ.конф. (м. Тернопіль, 23-24 верес., 2016) / Тернопільський держ. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. С. 67–68.

17. Пілевич О. А. Культурно-освітнє середовище коледжу для формування професійної культури майбутніх фахівців. *Фундаментальні та прикладні дослідження: сучасні науково-практичні рішення*: зб. матеріалів I-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 жовтня, 2016 / ред.-упоряд.: А. Душний, М.Махмудов, В. Ільницький, І. Зимомря. Баку, Ужгород, Дрогобич: Посвіт, 2016. С. 191–193.

18. Пілевич О. А. Культурологічний підхід до формування інноваційного освітнього середовища у вищому навчальному закладі. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку*: зб. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 1 груд. 2016 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич, Г. М. Романової; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Павлоград: ІМА-Прес, 2016. С. 223–225.

19. Пілевич О. А. Реконструкціоністський підхід у професійній підготовці майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Інновації в освітньому середовищі: надбання та перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф.

(м. Умань, 29-30 верес., 2016 р.) / за заг. ред. О. А. Комар; Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань: ФОП Жовтий О.О., 2016. С. 91–94.

20. Пілевич О. А. Культурологічний підхід до професійної підготовки майбутніх спеціалістів з фінансів і кредиту. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи* : тези доп. ІХ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 9-10 листоп. 2017 р.) / редкол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич та ін. Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 256–258.

21. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фінансистів у коледжі: емпіричні дані. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: зб. матеріалів XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез. – 13 квіт. 2017 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. С. 101–103.

22. Пілевич О. А. Критерії оцінювання рівнів сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: зб. матеріалів XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5-19 берез. 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. – С. 126–127.

23. Пілевич О. А. Методичні підходи до формування професійної культури молодших спеціалістів з фінансів і кредиту в сучасних умовах. *Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ірпінь, 15-16 берез. 2018 р.). Ірпінь, Білосток, 2018. С. 21–23.

24. Пілевич О. А., Болгаріна В. С. Культурне середовище навчального закладу як чинник розвитку соціальних компетенцій. *Теорія і практика розвитку ключових компетенцій учнів 12-річної школи*: у 2 ч.: матеріали Всеукр. наук.-пошук. конф., 27 берез. 2008 р., м. Київ. Запоріжжя: Вид-во ХНРБЦ, 2008. Ч. I. С. 464–468.

25. Пілевич О. А. Розвиток соціальних компетенцій учнівської молоді.

*Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–30 берез. 2010 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. Київ: ПТТО НАПН, 2010. С. 117–119.*

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
<b>РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ В ЕКОНОМІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....</b>	
<b>29</b>	
1.1. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вітчизняних і зарубіжних вищих закладах освіти .....	29
1.2. Проблема формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у педагогічній теорії та практиці .....	47
1.3. Культурно-освітнє середовище закладу вищої освіти як комплекс умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту .....	73
Висновок до 1 розділу .....	92
<b>РОЗДІЛ 2. ПРОЕКТУВАННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ У ВИЩОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ .....</b>	
<b>95</b>	
2.2. Методика та організація дослідження проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних навчальних закладах .....	115
2.3. Стан сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в економічних закладах вищої освіти .....	127
Висновок до 2 розділу .....	145
<b>РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ У ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ.....</b>	
<b>147</b>	
3.1. Методика формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі .....	147
3.2. Порівняльний аналіз результатів констатувального і формувального етапів експериментального дослідження .....	168



Висновок до 3 розділу .....	195
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	198
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	203
ДОДАТКИ .....	1

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Сучасні реформи в Україні спрямовані на розвиток економічних, фінансових, соціальних та інших відносин, які базуються на цінностях і принципах ринкової економіки. Відповідно зростає необхідність пошуку ефективних моделей фахової підготовки фахівців для різних галузей виробництва і сфери обслуговування, спрямованих на формування в них професійної культури. Означена проблема набуває особливої актуальності для підготовки молодших спеціалістів з фінансів і кредиту в економічних закладах вищої освіти I-II рівнів акредитації (далі – коледжах) в контексті її наближення до світових тенденцій економічного і суспільного розвитку.

Провідні цілі та стратегічні положення, що зумовлюють необхідність підвищення якості професійної підготовки таких фахівців, відображено в Законах України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), Національній стратегії розвитку України на 2012-2021 рр. (2012), Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (2015), Концепції розвитку економічної освіти в Україні (2007), а також в основних положеннях Брюггського комюніке (2010) та ін.

Однак досягнення бажаної якості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах гальмується недостатньою розробленістю інноваційних методик формування в них професійної культури.

Теоретико-методологічне підґрунтя розв'язання означеної проблеми становлять концептуальні положення наукових праць щодо: філософії та методології професійної освіти (С. Архангельський [9], М. Бердяєв [21], Г. Бехманн [22], С. Гессен [43], С. Гончаренко [48], В. Даніл'ян [59], С. Дорогань [62], В. Загвязинський [69], А. Погодіна [195], С. Сливка [217], Ч. Сноу [221], С.Ягодзінський [262]); культурології (А. Арнальдов [6], Г. Балл [11], І. Балхарова [12], В. Белоліпецький [20], С. Бігунова [23], В. Болгаріна [25], В. Гура [54], І. Колмогорова [88], Н. Костриця [107]); концепцій та моделей реалізації середовищного підходу (Н. Арістова [5], М. Артамонова [7], В. Бобрицька [24], Л. Барановська [14], А. Дорофєєв [63], Ю. Жук [67],

Е. Загвязинська [68], С. Клімов [82], Е. Мовсесян [141], І. Набок [145], В. Панов [162], Н. Соловійова [222], С. Шалова [242]); психолого-педагогічних аспектів формування професійно-значущих якостей майбутніх фахівців у закладах освіти (М. Артюшина [8], Батракова [15], І. Зарубінська [71], О. Котікова [201], Е. Лузік [123], В. Семиченко [212]); науково-методичних аспектів формування професійної культури (Я. Войтальянова [39], В. Гатальський [41], Є. Горохова [50], І. Горшунова [51], Г. Гущина [58], І. Іванова [75], С. Ісаєнко [77], А. Комкова [94], Н. Крилова [113], А. Лимарь [124], І. Мачуліна [132], І. Михайличенко [137], М. Михнюк [140], М. Пічкур [193]); дидактики професійної освіти і навчання (І. Балягіна [13], В. Бебих [16], Р. Гуревич [55], О. Дубасенюк [64], А. Каленський [79], В. Козаков [85], М. Козяр [86], Н. Ничкало [148], Л. Петренко [168], О. Саркісова [210], М. Теловата [229]).

Проте серед надбань вітчизняних учених відсутні цілеспрямовані системні дослідження, що стосуються формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах, зокрема, не визначено зміст і структуру професійної культури цих фахівців, не розроблено й не обґрунтовано методику її формування в культурно-освітньому середовищі.

Необхідність дослідження й вирішення зазначеної проблеми, її актуальність і доцільність зумовлені також наявними суперечностями між: вимогами суспільства до високого рівня сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту та недостатнім рівнем узагальнення сучасного знання про професійну культуру як інтегральну характеристику майбутніх фахівців цієї спеціальності; необхідністю цілеспрямованого формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту та невідповідністю існуючих у коледжах методик, які б цьому сприяли; об'єктивною необхідністю підвищення професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту та відсутністю методичних рекомендацій, які б забезпечували цей процес у коледжах.

Тож соціальна значущість формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах, недостатня теоретична і практична

розробленість шляхів вирішення цієї проблеми, виявлені об'єктивні суперечності зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: **«Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних навчальних закладах».**

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України в межах наукових тем лабораторії методик професійної освіти і навчання «Вдосконалення особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті» (РК №0113U003045), лабораторії технологій професійного навчання «Методичні засади розроблення проектних технологій для професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників аграрної, будівельної та автотранспортної галузей» (РК № 0116U004143) та лабораторії науково-методичного супроводу підготовки фахівців у коледжах і технікумах «Методичні основи стандартизації професійної освіти молодших спеціалістів у коледжах і технікумах» (РК № 0117U002628).

Тему дисертації затверджено вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 11 від 29 грудня 2014 р.) та узгоджено у міжвідомчій раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології (протокол № 2 від 31 березня 2015 р.).

**Мета дослідження** полягає у теоретичному обґрунтуванні, розробленні та експериментальній перевірці методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу.

Відповідно до мети дослідження було визначено такі *завдання*:

1. Визначити особливості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах.
2. Здійснити аналіз досліджуваної проблеми у філософській, психолого-педагогічній, методичній літературі; визначити суть поняття «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту», конкретизувати його зміст і

структуру, обґрунтувати і розробити теоретичну модель досліджуваного феномену.

3. Теоретично обґрунтувати та спроектувати культурно-освітнє середовище як комплекс умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах.

4. Розробити, теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити методику поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах.

5. Підготувати та впровадити методичні рекомендації «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі».

**Об'єкт дослідження:** професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах.

**Предмет дослідження:** методика поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу.

Для досягнення поставленої мети та розв'язання визначених завдань дослідження було застосовано комплекс **методів:**

– *теоретичні:* аналіз наукових досліджень з філософії, соціології, психології, педагогіки, фінансів – для встановлення суті, змісту і структури професійної культури; дедукція та індукція – для визначення концептуальних засад дослідження; структурно-системний аналіз для забезпечення комплексності обґрунтування культурно-освітнього середовища та визначення організаційної структури загальних методів формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; синтез та узагальнення – для обґрунтування методологічних і методичних основ дослідження; функціонально-структурний аналіз – для систематизації етапів розгортання загальної методики формування професійної культури; якісний і кількісний контент-аналіз – відбору змісту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту та експертної оцінки; метод фокальних об'єктів – для

визначення суті і структури професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; аналіз дефініцій, формалізація, узагальнення – для обґрунтування понятійного апарату дослідження та формулювання висновків і рекомендацій;

– *емпіричні*: праксиметричні (вивчення та аналіз педагогічного досвіду формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту); діагностичні (анкетування, бесіда, тестування, інтерв'ювання) – для виявлення рівня сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, обсерваційні (пряме і непряме спостереження) – для виявлення та збагачення досвіду використання арсеналу методів пошуку та аналітико-синтетичного оброблення інформації, експериментальні (організаційно-підготовчий, констатувальний, формувальний, аналітико-узагальнюваний етапи педагогічного експерименту) – для узагальнення знань про структуру і зміст професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, організацію культурно-освітнього середовища коледжу та перевірки результативності авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;

*статистичні* (кількісний та якісний аналіз) – ранжування – для вимірювання ціннісних орієнтацій, похідних від цінностей професійної групи; метод множинних кореляцій (факторний аналіз) – для виявлення найбільш впливових на прояв мотивів вибору спеціальності молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту студентами; критерій Крамера-Уелча – для перевірки гіпотези про співпадіння характеристик на констатувальному та формувальному етапах педагогічного експерименту щодо сформованості інформаційно-аналітичних умінь студентів; коефіцієнту рангової кореляції Спірмена – непараметричного показника для експертної оцінки чинників формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; критерій перевірки статистичних гіпотез  $\chi^2$  Пірсона – для перевірки достовірності збігів та відмінностей в експериментальних даних усіх складових самоактуалізації особистості; для перевірки достовірності результатів

експериментального дослідження з формування окремих компонентів і в цілому професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

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

*Розроблено і обґрунтовано* теоретичну модель професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, що складається з особистісно-мотиваційного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного та комунікативно-організаційного компонентів, і виступає системоутворювальним чинником її формування;

*спроектовано та обґрунтовано* організаційно-функціональну структуру культурно-освітнього середовища коледжу, яка складається з двох секторів – культурного і освітнього, що інтегрують в собі взаємопов'язані компоненти як комплекс психолого-дидактичних умов. Культурний сектор поєднує ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний компоненти. Освітній сектор об'єднує інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний компоненти;

*розроблено та експериментально перевірено* авторську методiku поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу, теоретико-методологічним підґрунтям якої є теоретична модель професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; вона інтегрує найбільш результативні форми (лекції, семінари, практичні або лабораторні заняття; самостійна робота студентів; екскурсії; клуби; гуртки; секції; тренінги; ігри тощо), методи (метод планомірного формування знань і умінь; метод кейсів; «картки пам'яті»; когнітивні схеми – «дерево» та «будинок», опорні конспекти до теми, інтелектуальні картки, в тому числі Mind-map, створені в програмі Google у безкоштовному онлайн додатку; метод постановки питань з наданням відповіді; круглі столи, час запитань і відповідей, екскурсії, інтерв'ю з фахівцями фінансової сфери тощо) і технології (технології роботи з інформацією, її систематизації, оброблення, аналізу і синтезу; технології наскрізного

формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту) на кожному етапі (мотиваційно-цільовому, організаційно-виконавчому, результативно-продуктивному, суб'єктно-рефлексивному) освітнього процесу та забезпечує формування професійної культури в майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;

*удосконалено* діагностичний інструментарій для дослідження рівнів (високий, середній, низький) сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту згідно з розробленими критеріями (мотиваційний, пізнавальний, діяльнісно-творчий, поведінковий) та показниками;

*надано подальший розвиток* змісту поняття «професійна культура майбутнього фахівця з фінансів і кредиту» – розвиток полягає у введенні до дефініції суттєвих видових ознак: «системна поліфункціональна якість особистості з високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, мотивованих до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи, яка здатна до розбудови єдиного поля фінансової діяльності» і «наслідувати сукупність принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, що визначає поведінку особи в професійному середовищі».

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в розробленні та впровадженні в освітній процес методичних рекомендацій «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі», призначених для керівників і педагогічних працівників вищих закладів освіти, Інститутів післядипломної освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації, магістрантів та аспірантів, методистів системи професійної (професійно-технічної) освіти; організаційно-методичних матеріалів: положення про культурно-освітнє середовище коледжу; програма роботи з абітурієнтами і студентами першого курсу; програма підготовки викладачів коледжу до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; комплекс інструктивно-методичних карт для використання на заняттях методів: постановки питань і відповідей на них; модифікованої



таксономії Б. Блума у визначенні цілей навчання; методики розроблення навчальних та професійно-орієнтованих творчих завдань для студентів коледжу спеціальності «Фінанси і кредит».

Основні положення і результати дисертаційного дослідження **впроваджено** в освітню діяльність Комунального вищого навчального закладу Київської обласної ради «Богуславський гуманітарний коледж імені І. С. Нечуя-Левицького» (№ 71 від 16.03.2018р.); Новочорторійського державного аграрного технікуму (№ 64 від 19.03.2018р.); вищого навчального закладу «Університет економіки та права «Крок» Коледж економіки, права та інформаційних технологій (№ 206 від 16.03.2018р.); Навчально-наукового центру професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України (№ 1376 від 19.03.2018р.); Полтавського кооперативного коледжу Полтавської облспоживспілки наукових здобутків (№ 216 від 27.03.2018р.).

**Особистий внесок здобувача** у статті [25] (співавтор Болгаріна В. С.) полягає у теоретичному обґрунтуванні суті культурно-освітнього середовища навчального закладу; у статті [9] (співавтор Грушева А. А.) – у здійсненні аналізу наукових праць з проблем створення культурно-освітнього середовища вищого закладу освіти, визначенні його суті як комплексу організаційно-педагогічних умов; у статті [2] (співавтор Петренко Л. М.) – результати дослідження соціокультурного аспекту інформаційного суспільства та його вплив на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження було винесено для обговорення на засіданнях лабораторії технологій професійного навчання і лабораторії науково-методичного супроводу підготовки фахівців у коледжах і технікумах, на засіданнях педагогічної ради Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету Державної податкової служби України та було винесено для доповіді на таких науково-практичних конференціях: *міжнародних*: «Актуальні проблеми та перспективи технологічної освіти (м. Тернопіль, 23-24 вересня

2016)»; I Міжнародна науково-практична конференція «Фундаментальні та прикладні дослідження: сучасні науково-практичні рішення» (Баку – Ужгород – Дрогобич, 2016, 27-28 жовтня 2016); I Міжнародна науково-практична конференція «Професійна освіта в умовах сталого розвитку» (м. Київ, 1 грудня 2016 р.); Міжнародна конференція «Stav, problému a perspektivu pedagogického štúdia a sociálnej práce» (Sladkovičovo, 28-29 októbra 2016); XII Международная научная конференция «Современные достижения в науке и образовании» (Нетания (Израиль) – Хмельницкий, 17-24 сентября 2017); IX міжнародна науково-практична конференція «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (м. Хмельницький, 9-10 листопада 2017 р.); VIII Міжнародна науково-практична конференція «Професійне навчання персоналу – європейський вибір» (Київ – Ізмаїл, 26-27 травня, 2017); Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах» (Ірпінь-Білосток, 15-16 березня 2018 р.);

*всеукраїнських*: Всеукраїнська науково-практична конференція (звітна) «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання» (м. Київ, 29-30 березня 2010 р.); Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Інновації в освітньому середовищі: надбання та перспективи» (м. Умань, 29-30 вересня, 2016 р.); I Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії і перспективи» (Київ – Ірпінь, 21 червня 2016 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція (звітна) «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання» (м. Київ, 7, 19 квітня 2016 р.); II Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії і перспективи» (Київ – Ірпінь, 27 квітня 2017 р.); XI Всеукраїнська науково-практична конференція (звітна), присвячена 25-річчю НАПН України «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання» (Київ, 29 березня – 13 квітня 2017); XII Всеукраїнська науково-практична конференція (звітна) «Науково-методичне забезпечення професійної

освіти і навчання» (Київ, 5-19 березня 2018); Всеукраїнська науково-практична конференція «Управління розвитком професійної освіти в сучасних умовах» (Київ, );

*педагогічних читаннях:* «Управління якістю освіти: досвід та інновації: матеріали педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Валерії Семенівни Пікельної» (Кривий Ріг, 23 січня 2015 р.);

«Управління якістю освіти: досвід та інновації: матеріали педагогічних читань з нагоди 80-ої річниці від дня народження видатного науковця з проблем управління освітою, доктора педагогічних наук, професора Валерії Семенівни Пікельної» (Павлоград, 19-20 квітня 2018 р.);

*семінарах:* The 4 the International Scientific Seminar «Formation of Knowledge Economy as the Basis for Information Society» (Athens-Kiev, April 29 – May 8, 2017); III Всеукраїнський науково-практичний веб-семінар «Розвиток дослідницької компетентності молодих науковців у контексті гармонізації систем підготовки Ph.D в ЄС» (Київ, 15 травня 2017 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності» (Кривий Ріг, 25-26 квітня 2018 р.).

**Публікації.** Основний зміст та результати дослідження висвітлено у 25 публікаціях, зокрема: 7 статей у провідних наукових фахових виданнях у галузі педагогіки (у т. ч. 1 – в електронному), 2 – у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз, 3 статті – в зарубіжних наукових виданнях, з них: 1 – англійською мовою в колективній монографії; 1 – англійською мовою в збірнику наукових праць; 12 – статей і тез у збірниках і матеріалах конференцій, 1 методичні рекомендації.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів з висновками до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (278 найменувань, із них 12 іноземною мовою (24 додатки на 128 сторінках). Дисертацію ілюстровано 8 рисунками та 18 таблицями, з них 3 обсягом на одну сторінку кожна). Загальний обсяг дисертації складає 355 сторінок (14,6

авторських аркушів), із них основного тексту 181 сторінка (8,9 авторських аркушів).

## РОЗДІЛ 1

# НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ В ЕКОНОМІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### **1.1. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вітчизняних і зарубіжних вищих закладах освіти**

Актуальність підготовки фахівців-фінансистів обґрунтована динамічними процесами у політичному та економічному житті країни. Заснування нових підприємств, фінансово-кредитних установ, страхових, інвестиційних компаній, недержавних пенсійних фондів, реформування та вдосконалення механізму функціонування державних фінансових органів створює об'єктивні передумови для стійкого попиту на висококваліфікованих фахівців з фінансів і кредиту. Водночас останні роки можна спостерігати значне перевиробництво фахівців фінансової спрямованості з одночасним зниженням якості їхньої професійної підготовки. Для з'ясування причин такого стану ми вважали за необхідне звернутися до результатів дослідження зазначеної проблеми, відображених у наукових працях.

Так, дослідники Л. Подолянець, А. Прохорова, Т. Майдан виокремлюють низку особливостей підготовки фахівців зі спеціальності «Фінанси і кредит» у вищих закладах освіти. До них відносять, по-перше, надзвичайну рухливість законодавчого регулювання, що пояснюється «молодим віком» існування багатьох інституціональних форм фінансового ринку. Безумовно, це потребує додаткових фізичних затрат, інтелектуального навантаження з боку викладачів для підготовки до проведення занять. По-друге, внаслідок прибутковості фінансового ринку, ці інституції розвиваються досить інтенсивно, у зв'язку з чим відбуваються постійні зміни правил і особливостей ділової практики. По-третє, висока прибутковість фінансового ринку спричинила відтік із вищих закладів освіти фахівців у галузі фінансів, що, у свою чергу, стало причиною

значного розриву традицій і наступності поколінь фахівців у науково-педагогічній практиці. По-четверте, висока інтенсивність праці в цій сфері професійної діяльності ускладнює поєднання наукової і практичної роботи, що відображається на кількості захищених дисертацій (отримання наукового ступеня і наукового звання є однією з умов роботи на посаді викладача у закладі вищої освіти) [196, с. 193].

Також дослідники звертають увагу на особливу специфіку підготовки фахівців банківської справи в порівнянні із загальним напрямом підготовки фінансистів, що пов'язано передусім з інтенсивністю роботи в кредитних установах, яка значно перевищує інтенсивність діяльності в інших фінансових організаціях; ненормованим робочим днем (особливо для молодих фахівців); більш низьким рівнем дисертаційних робіт, що пов'язано з методичними і технологічними особливостями банківської справи (кожний банк створює власну систему якості, що є значною часткою діяльності банкіра, і отримати знання про її функціонування проблематично; кредитні установи впроваджують і використовують у своїй діяльності новітні технології, розібратися в складності архітектури яких «зовнішнім» фахівцям самотійно виявляється неможливим), що в кінцевому результаті позначається на якості підготовки науково-педагогічних працівників [196, с. 194]. Викладання дисциплін зі спеціальності «Фінанси і кредит» потребує від викладача великого обсягу актуальних практичних знань. Проте робота в банківській установі унеможлиблює реалізацію наукового потенціалу і тому цілком зрозумілою стає ситуація, коли підготовку бакалаврів з фінансів і кредиту здійснюють не практикуючі викладачі, що, безумовно, позначається на якості педагогічної діяльності.

При цьому, зауважують Л. Подолянець, А. Прохорова, Т. Майдан, така ситуація не обов'язково повинна сприйматися як негативна. Оскільки вимоги до банківських працівників не завжди можна назвати висококваліфікованими, то бакалавр з фінансів після проходження практики може виконувати певне коло операцій на якісному рівні. У зв'язку з тим, що банки є достатньо прибутковими інституціями, то вони практикують постійне підвищення

кваліфікації своїх співробітників, зазвичай, за допомогою своїх досвідчених працівників.

Великі фінансові установи мають власні системи навчання персоналу, а від закладів вищої освіти вимагають якісного відбору студентів і наявності в них базових знань. Усі інші навички, пов'язані з ефективною роботою фахівця (уміння працювати в команді, поняття «правил гри», субординації, здатність до самонавчання тощо), на жаль, у випускників залишаються недостатньо сформованими [196, с. 198].

Сучасні реалії ведення бізнесу в Україні вносять свої корективи в управління фінансами, що не може не позначатися на професійній підготовці працівників. Нині у фінансових установах значну увагу приділяють навчанню персоналу в контексті переходу до вартісно-орієнтованого управління, яке «... передбачає створення такої організації, корпоративної культури, способу мислення менеджменту тощо, які б забезпечували найкраще досягнення цілей ...» [224, с. 180]. На думку Г. Старостенко і А. Сурженко, якщо підприємство хоче досягти високих довгострокових фінансових цілей, то його менеджмент має складову навчання і розвитку, що визначає нематеріальні активи фінансової установи, привести в стратегічну відповідність і інтегрувати для створення вартості. Дана складова включає такі процеси: управління трудовими ресурсами; управління інформаційними ресурсами; управління організацією праці.

С. Пілецька наголошує на тому, що саме компетентність працівників підприємства дозволяє удосконалювати інвестиційні й організаційні процеси, а знання, навички й уміння персоналу особливо важливі при комплексному управлінні інноваціями і якістю. Основними напрямками управління трудовими ресурсами, на її переконання, є: задоволеність співробітника своєю роботою; збереження кадрової бази; ефективність роботи співробітника. Важливого значення дослідниця надає володінню фахівцями з фінансів і кредиту інформаційними технологіями, що дає змогу «понизити витрати, досягти високої якості, скоротити тимчасові витрати, які мають значення для процесу

вдосконалення. Своєчасне надання подібної інформації є основою глибокого аналізу даних, причин їх зміни, впливає на поліпшення якості, зниження собівартості і скорочення тимчасових витрат. Інформаційні технології також сприяють зниженню витрат на процеси взаємодії з постачальниками і клієнтами» [191, с. 104].

Особливості професійної діяльності фахівців з фінансів розкрито у науковій праці В. Кременя, який виокремлює культурологічний аспект цієї діяльності. Він доводить, що професійна компетентність фінансиста «включає культурологічний модуль, модуль фахової підготовки та модуль особистісних детермінант» [112, с. 8]. Модуль особистісних детермінант містить особистісно-етичні і професійні якості і модуль фахової підготовки – об'єднує знання, уміння і навички. У роботі наголошується, що: «Культура фінансової роботи, хоч і є продуктом професійної підготовки, але не визначається нею безпосередньо і є наслідком самовдосконалення, особистісного розвитку, цілісної самоорганізації особистості» [112, с. 9]. Йдеться про необхідність досконалого володіння не тільки професійними знаннями, уміннями і навичками, але й у фахівця з фінансів мають бути сформовані «навички ділового спілкування, знання і вміння розв'язання психологічних колізій у колективі, уміння раціонально організувати робочий час, створювати оптимальне оточення на робочому місці, формування і оптимальне використання свого іміджу, а також відповідальність за прийняті фінансово-управлінські рішення» [112, с. 9]. До важливих складових культури фінансової роботи В. Кремень відносить: культуру спілкування, яка передбачає знання термінології; уміння встановлювати зв'язки між відомими та новими термінами; уміння використовувати фінансові поняття і терміни в аналізі практичних ситуацій.

Для конкретизації вимог до працівників фінансових організацій нами були проаналізовані сайти українських банків і страхових компаній, на яких розміщені запрошення для студентів на проходження практики, інформація про кадрову політику цих установ. Наприклад, Альфа-банк



<https://alfabank.ua/ru/about/karera/alfa-start-karery/studentska-praktika-v-alfa-banku>) повідомляє: «Щорічно практику в головному офісі Альфа-банку проходять більше 100 студентів за різними напрямками бізнесу» і запрошує взяти участь у реальних проектах з можливістю зробити свій внесок з перших тижнів роботи. При цьому студентам 3-5 курсів пропонується розвинути професійні навички, отримати перший практичний досвід роботи. Сформульовано вимоги до майбутніх банківських працівників: здатність швидко навчатися, лідерські якості, вміння і бажання самостійно вирішувати поставлені завдання, ініціативність і комунікабельність.

Про свою зважену кадрову політику повідомляє «Райффайзен Банк Аваль» на сайті <https://www.aval.ua/ru/vacancy/>. Керівництво банку приділяє велику увагу навчанню фахівців – 90% усіх працівників банку навчалися або навчаються на семінарах і тренінгах у власному навчальному центрі банку, а також в інших установах. Ми звернули увагу на вимоги банку до професійних і особистісних якостей співробітників. Менеджмент банку вважає, що їм мають бути притаманними: ініціативність, відповідальність, корпоративний дух і культура. Перелічені вимоги аргументуються тим, що саме наявність цих якостей у працівників дає можливість сформувати команду високопрофесійних фахівців, які володіють сучасними банківськими технологіями.

В одному з найбільших фінансових інститутів України АТ «Ощадбанк» створені умови для професійного і особистісного розвитку, про що повідомляється на сайті: [https://www.oschadbank.ua/ua/kar-era/?clear\\_cache=Y](https://www.oschadbank.ua/ua/kar-era/?clear_cache=Y). У цій фінансовій установі працює близько чверті банківського персоналу України. В цілому вони характеризуються як цілеспрямовані, віддані своїй справі професіонали, які не тільки успішно виконують завдання в межах своєї повсякденної роботи, а й пишаються тим, що є частиною банку та поділяють його цінності й місію. У цьому банку підбір висококваліфікованого персоналу визначено пріоритетом, оскільки тут вважається, що від професіоналізму співробітників залежить його репутація.

На професійний розвиток персоналу спрямовано багато програм навчання в ПриватБанку (<https://privatbank.ua/ru/work>). Однак вони не висвітлені на сайті цієї фінансової установи.

Узагальнюючи отримані відомості із сайтів великих банків, які функціонують нині в Україні, зазначимо, що їх керівництво приділяє належну увагу кадровій політиці, визначаючи її пріоритетною. Для особистісного і професійного розвитку співробітників розроблені спеціальні освітні програми, які реалізуються в формі семінарів і тренінгів.

Не менш важливим для нашого дослідження є вивчення кадрової політики страхових компаній, куди йдуть працювати випускники зі спеціальності «Фінанси і кредит». Наприклад, страхова компанія ТАС на своєму сайті <https://sgtas.com.ua/training/tas-uchyoba-na-straxovogo-agenta/> пропонує навчання страхових агентів за спеціально розробленою спеціалістами цієї Компанії програмою. Нею передбачено теоретичну і практичну підготовки, яка реалізується в чотири етапи: I – знайомство з компанією, введення в страхування і вивчення страхових продуктів; II – тренінгове навчання технології продаж: базовий тренінг «Продажі під мікроскопом»; III – польові навчання: набуття агентом практичних навичок продажів страхових продуктів; IV – участь у мотиваційному тренінгу «Шлях до успіху: перший крок зроблено!». Дана програма передбачає навчання страхових агентів з досвідом активних продаж не менше одного року. Для них проводяться безкоштовні тренінги з таких тем: «Алхімія ефективних продаж», «Телефонні продажі», Продажі за методом СПН».

На українському ринку страхування, який перебуває в процесі становлення, функціонує страхова група «PZU Україна». В ній працюють фахівці різних спеціальностей: андерайтери, аварійні комісари, фахівці з продажу страхових послуг (life та non-life продуктів), методологи у страхуванні, маркетологи, IT-менеджери, юристи, фінансисти, лікарі. Їм пропонується участь у семінарах і тренінгах, оперативна інформація про розвиток і новації страхової справи у світі, створюються умови для прояву своєї

індивідуальності та майстерності у прийнятті рішень. При цьому на сайті страхової групи «PZU Україна» <https://www.pzu.com.ua/useful/career/agent.html?tab=3> сформульовано вимоги до майбутніх працівників – риси, які цінують у співробітників компанії: амбітність, природний дипломатизм, вміння швидко реагувати, готовність приймати рішення, врівноваженість, відповідальність.

Останнім часом в Україні з'явилась тенденція запрошення на стажування випускників, студентів 4-5 курсів, молодих фахівців із вищою економічною освітою. Наприклад, у FMCG-компанії Colgate-Palmolive у 2018 році оголошено про старт 12-місячної програми стажування в комерційному напрямі. При цьому наголошується, що можуть взяти на роботу як в українському представництві, так і зарубіжному. Основними вимогами до кандидатів є: знання англійської мови на рівні не нижче upper-Intermediate, наявність ступеня бакалавра або магістра, лідерських та аналітичних навичок. Компанія забезпечує соцпакетом, до якого включено медстрахування, надає премії за підсумками року і навіть офісні обіди. А компанія «Інтерпайп» у своєму оголошенні запрошує на стажування студентів старших курсів, молодих фахівців зі знанням основ бухгалтерського, фінансового і податкового обліку. Фінансистів потребує ювелірна компанія Pandora. Усі ці та інші програми пропонують трудову діяльність у реальному бізнес-середовищі, достойну заробітну плату та перспективи кар'єрного розвитку.

Безумовно, такий крок зі сторони великих компаній в Україні по відношенню до студентів і молодих фахівців є прогресивним і, звичайно, хорошим стимулом для професійного росту і самовдосконалення.

Отже, маємо підсумувати. У фінансових установах, становлення яких сьогодні відбувається в Україні, є свої усталені традиції щодо відбору і підготовки кадрів. Їх кадрова політика є достатньо виваженою, відкритою, враховує рівень підготовки фахівців у вітчизняних вищих навчальних закладах, досвід з організації практики студентів безпосередньо на робочому місці.

За результатами вивчення наукових праць, нами були виявлені основні якості випускника вищого закладу освіти, які формуються в них у процесі професійної підготовки в закладах вищої освіти, здійснено порівняння результатів їх оцінювання роботодавцями і педагогами. Такі базові знання, як знання комп'ютера та іноземної мови, роботодавці оцінюють як цілком прийнятні, й їх оцінка повністю збігається з оцінкою вищого закладу освіти. Таким чином, у цій частині рівень підготовки фінансистів до професійної діяльності оцінюється ідентично. Знання зі спеціальності роботодавці оцінюють як «застарілі», але в закладах освіти їх вважають «не поганими». Таким чином, для керівництва банківських установ виникає питання підвищення рівня теоретичної підготовки випускників вищих закладів освіти відразу після прийняття їх на роботу. Те ж саме можна констатувати відносно рівня сформованості навичок у випускників до самонавчання, їхньої здатності до практичного використання знань: у роботодавців і викладачів вони мають абсолютно протилежні оцінки. Роботодавці вважають, що вони сформовані на низькому рівні, а в закладах освіти – на високому і достатньому. Рівень сформованості комунікативних навичок і навичок командної роботи оцінюється роботодавцями і педагогами однаково – як низький. Таку важлива якість, як націленість на кар'єру, адекватність самооцінки представники банків оцінюють за шкалою з широким спектром оцінок. Проте в закладах вищої освіти ця якість не оцінюється взагалі [196, с. 198].

За результатами здійсненого аналізу, науковці дійшли висновку, що «для отримання цих навичок необхідний постійний контакт між роботодавцями і студентами за посередництва вищих навчальних закладів. Але на теперішній час існує значний відрив підприємств від процесу підготовки фахівців» [196, с. 198]. Водночас вони вказують на пасивну позицію фінансових установ і організацій, які відмовляються брати участь у підготовці фахівців і пропонують створювати корпоративні факультети, що, на їхню думку, допоможе вирішити зазначену проблему, упорядкувавши взаємодію між трьома учасниками процедури професійної підготовки випускників – майбутнім фахівцем,

підприємством і вищим закладом освіти.

Науковий інтерес для нас становив досвід підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у зарубіжних країнах. Проблему професійної підготовки магістрів-фінансистів у європейських країнах досліджувала І. Яблочнікова. Розглянемо досвід вищих закладів освіти в деяких з них.

Нею виявлено, що системи вищої освіти Литви, Латвії та Естонії мало чим відрізняються, що обумовлено історичним розвитком цих країн у кінці ХХ століття, а також їх бажанням якомога швидше інтегруватися до європейського освітнього простору. Водночас професійна освіта окремих країн Балтії має низку своїх особливостей, на які ми вважали за необхідне звернути увагу, з огляду на заявлену тему нашого дослідження.

Як зазначає дослідниця, у цих країнах система вищої освіти має два рівні: перший та другий. Випускники вищих закладів освіти, окрім традиційних для Європейської унії ступенів бакалавра та магістра, здобувають різні рівні кваліфікації, наприклад, четвертий, п'ятий або ж сьомий, відповідно до національного класифікатора професій. Перший рівень такої освіти майбутні фінансисти можуть здобути, навчаючись у коледжі за програмами професійної освіти. Слід зазначити, що таких коледжів у цих країнах велика кількість. Подібний вид навчання в країнах Балтії класифікується як вища освіта «неуніверситетського типу». Зазвичай вона орієнтована на формування початкових професійних знань, умінь та навичок у порівняно вузькій галузі соціально-економічних відносин. Випускники цих навчальних закладів опановують основи таких професій, як банківський працівник, спеціаліст у сфері інформаційних технологій, підприємець, помічник юриста, технік тощо. Термін навчання за цими програмами становить два (максимум три) роки за умови наявності атестата про повну середню освіту при вступі до коледжу [260, с. 189].

Підготовка майбутніх фінансистів у прибалтійських країнах здійснюється у таких вищих закладах освіти, як інститути та університети за програмами професійної вищої освіти другого рівня або ж за програмами академічної вищої

освіти. Після закінчення таких закладів освіти за умов успішного засвоєння запланованого обсягу навчального матеріалу в цілому та виконання низки завдань практичної складової курсу випускникам присвоюється ступінь бакалавра у певній галузі знань та відповідний рівень професійної кваліфікації. Подібні освітні професійні програми в країнах Балтії класифікуються як програми «університетського типу» [260, с. 190].

У вищих закладах освіти Латвії, Литви та Естонії паралельно реалізуються академічні і професійні програми. Зазвичай їх зміст зосереджено на процесах у певній професійній сфері, зокрема фінансовій. Термін навчання за такими програмами на денному відділенні – чотири роки, а після отримання ступеня бакалавра їх випускник може продовжити навчання у магістратурі або ж за однією з інших професійних освітніх програм. Треба зауважити, що в разі потреби будь-яка особа з дипломом бакалавра може здобути знання, уміння і навички в іншій галузі суспільно-економічної діяльності.

У Словенії вищу освіту можна отримати лише у п'яти університетах, декількох коледжах та бізнес-школах. У цій балканській країні система вищої освіти є багатоступеневою. На першому етапі передбачається отримання диплому зі спеціальності за результатами навчання в університеті на відповідному факультеті або ж у професійному коледжі (термін професійної підготовки 3–4 роки). В університеті майбутні фахівці набувають знання щодо теорії професії, а навчання в коледжі більш орієнтовано на формування практичних навичок [261, с. 305-306].

У забезпеченні досить високого рівня якості підготовки фахівців-фінансистів мають значні успіхи й здобутки вищих навчальних закладів Греції. У цій країні функціонують різні типи вищих навчальних закладів, зокрема університети, технологічні інститути, академії. Водночас у Греції діє достатня кількість філіалів закордонних вищих навчальних закладів, які притримуються схеми «ліцензіат-магістр-доктор». Однією з особливостей вищої освіти є те, що «освітяни Греції фактично не взяли на озброєння положення Болонської декларації, а, в певному сенсі, пішли власним шляхом і у низці аспектів

отримали перевагу» [259, с. 533]. Між тим, незважаючи на використання різних підходів до реалізації освітньої діяльності, дипломи грецьких ВНЗ визнаються у європейських країнах й високо цінуються.

У своєму дослідженні вчена вказує на те, що стабільність функціонування економіки Скандинавських держав у порівнянні з державами Центральної, Південної та Східної Європи зумовлена «заходами, які були заздалегідь вжиті їхніми урядами, що, у свою чергу, свідчить про відповідний рівень компетентності політичного й фінансового топ-менеджменту Швеції, Данії та Норвегії» [255, с. 476]. Так, у Норвегії створено сприятливий інвестиційний клімат, сформовано суттєву виробничу базу, створено умови для функціонування низки міжнародних банківських структур, потужних страхових і фінансових компаній. Відповідно на ринку праці існує попит на висококваліфікованих менеджерів, економістів, бухгалтерів і фінансистів, які здатні до розроблення й запровадження ефективної політики для забезпечення протистояння бізнесових структур викликам ринку в умовах економічної кризи.

У більшості скандинавських країн система вищої освіти має бінарний характер, тобто включає два сектори: університетський і неуніверситетський. Традиційно у студентів університетів у процесі навчання формуються поглиблені теоретичні знання та навички науково-дослідної роботи. У навчальних закладах, які віднесено до неуніверситетського сектору, освітня діяльність зорієнтована передусім на реалізацію програми професійної підготовки. Однак останнім часом у відповідь на глобалізаційні виклики в скандинавську систему освіти постійно вносяться корективи. Освітні установи неуніверситетського сектору все частіше залучають до викладання знаних науковців, таким чином посилюючи наукову складову відповідних програм [256, с. 258].

За бінарною моделлю побудована система вищої освіти Норвегії й Данії. Проте у Швеції вона є унітарною і відрізняється високим рівнем якості. Тривалий час ця скандинавська країна фактично посідала третє місце (після США та Ізраїлю) за відповідним показником стосовно частки населення з

вищою освітою у віці 25–64 років (майже 30%). Структура і зміст системи вищої освіти в усіх скандинавських країнах аналогічні – характеризуються розмаїттям навчальних програм, високим рівнем якості організації освітніх процесів, активною участю в міжнародних програмах академічної мобільності студентів і викладачів і співпрацею з вищими навчальними закладами освіти європейських країн.

Слід звернути увагу на те, що поза увагою освітнього процесу не залишаються питання, що стосуються розвитку фондового ринку та відповідної невизначеності, аналізу макро-економічної ситуації й фінансових процесів. При цьому в студентів формуються практичні навички роботи в команді експертів, що є досить важливим з точки зору компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх магістрів-фінансистів, які після закінчення університету працюватимуть у різних інституціях, у тому числі й міжнародних. Їх конкурентоспроможність на ринку праці також посилює знання англійської мови. Адже в університетах скандинавських держав низка освітніх програм реалізується англійською мовою.

На особливу увагу заслуговує й той факт, що у вищих навчальних закладах Норвегії значна увага приділяється математичній підготовці майбутніх фінансових аналітиків і консультантів. Так, до структури навчальної програми з підготовки цих фахівців в Norwegian University of Science and Technology (NUST) в першому семестрі включено, по суті, класичну математику (лінійна алгебра, вектори та матриці, інтеграли, диференціальні рівняння), а також прикладні питання теорії оптимізації. У другому і третьому семестрах майже 50% навчального часу відведено прикладній економетриці. Її вивчення надає змогу майбутнім фінансистам здійснювати системний аналіз економічних процесів та адекватно прогнозувати їх подальший розвиток [255, с. 480]. По завершенню навчання за цією спеціалізацією магістри одержують високий рівень професійної підготовки і здатні працювати у великих фірмах, банках і страхових компаніях, інвестиційних установах та консалтингових організаціях, державних установах (центральні банки, фінансові регулятори



різних міністерств тощо). Для іноземних студентів цієї програми всі обов'язкові курси викладають виключно англійською мовою. Отже, аспектний аналіз організації підготовки майбутніх фінансистів у норвезьких вищих закладах освіти дає змогу зробити висновок, що в їхній професійній підготовці враховуються загальноєвропейські тенденції, а також мають місце національні особливості фінансової сфери, що дає змогу забезпечити високий рівень якості, престиж та визнання дипломів у більшості країн світу. Цим самим випускникам гарантується працевлаштування як на батьківщині, так і за кордоном.

У свою чергу система вищої освіти в Данії дещо відрізняється від норвезької. Вищі навчальні заклади цієї країни «поділяють на чотири види: університети, університетські коледжі, академії вищої професійної освіти та школи мистецтв. Університети або ж вищі навчальні заклади університетського рівня пропонують бакалаврські, магістерські та докторські дослідницькі й професійні програми» [256, с. 258]. В університетських коледжах (Professionshøjskoler) запроваджено трьох-або чотирьохрічні програми базової вищої освіти (професійний бакалаврат), а в академії вищої професійної освіти (Erhvervsakademier) – професійні програми та навчальні бакалаврські програми, які реалізуються спільно з університетськими коледжами упродовж двох або двох з половиною років. Для забезпечення їх практичної реалізації університетські коледжі та академії вищої професійної освіти постійно взаємодіють між собою, а також із відповідними дослідницькими університетами. Дослідниця звертає увагу на те, що більшість таких коледжів об'єднано в системи Центрів вищої освіти, які класифікують за такою типологією: професійно-технічні, технічні, бізнес-коледжі, коледжі соціальної роботи, охорони здоров'я, центри підвищення кваліфікації тощо [256, с. 259]. Науковий інтерес для нас становить роль навчальних закладів у розповсюдженні інформації щодо наукових методів, які вони застосовують у практичній діяльності, безпосередній реалізації результатів наукових досліджень. Прийнятий у 2003 році Закон Данії «Про університети» вимагає від освітян здійснення обов'язкового обміну знаннями та

компетенціями/компетентностями із суспільством, зокрема із сектором приватного бізнесу. Вищі навчальні заклади також мають активно проводити громадські дискусії, всілякі обговорення, забезпечувати реалізацію наукових і методичних зв'язків із іншими закладами національної вищої освіти, а також сусідніх країн Європейської Унії. Підготовка магістрів-фінансів у Данії здійснюється в більшості провідних університетів, а також у декількох коледжах і бізнес-школах. Термін здійснення – один або два роки, обсяг навчальних програм – від 60 до 120 кредитів ECTS.

Дослідивши особливості підготовки майбутніх фінансистів у Німеччині, І. Яблочнікова зазначає, що в цій європейській країні з потужною економікою існує чотири види вищих навчальних закладів, які пропонують для навчання магістерські програми. Це: класичні університети – науково-дослідницькі заклади вищої освіти з широким спектром спеціальностей (у ФРН біля 100 і більшість з них – державні); практико-орієнтовані вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку фахівців до діяльності у сфері прикладних наук (Fachhochschulen) – інженерія, бізнес-адміністрування, соціальні науки, дизайн (у ФРН їх біля двох сотень); коледжі мистецтва, які готують фахівців в галузі театру, кіно та музики (50 ВНЗ); релігійні навчальні заклади [258, с. 166].

У вищих навчальних закладах Німеччини здійснюється дворівнева система професійної підготовки фахівців – «Bachelor – Master», що передбачає здобуття кваліфікаційних рівнів бакалавра й магістра. Термін навчання за програмою бакалавра складає три-чотири роки. Випускники бакалаврату, зазвичай, розпочинають практичну професійну діяльність. Магістерська програма («Master») розрахована на півтора-два роки (90-120 кредитів ECTS). Вона може бути орієнтована на формування управлінських, суттєвих практичних професійних навичок чи на подальшу науково-дослідницьку діяльність. Нею здійснено порівняльний аналіз структури й змісту підготовки майбутніх магістрів-фінансистів у Німеччині та в українських закладах вищої освіти, результати якого дали змогу вченій стверджувати, що у порівнянні з вітчизняними програмами німецькі колеги досить широко трактують сутність

професії та компетенції висококваліфікованого фінансиста. На відміну від них освітяни України зміст підготовки магістрів-фінансистів розуміють у більш вузькому сенсі. На жаль, у науковій праці І. Яблочнікової не розкрито суть цієї різниці.

За висновками І. Яблочнікової, досить схожою зі структурою системи вищої освіти Німеччини в цілому є структура австрійської системи вищої освіти. Достатньо високий рівень розвитку економіки та культури цієї держави пояснює затребуваність ринку праці в кваліфікованих кадрах практично в усіх галузях соціально-економічного життя, зокрема і в фінансовій сфері. А тому в Австрійській Республіці на загальнодержавному рівні були значно спрощені умови для здійснення навчання громадян своєї держави та іноземців, що й зробило систему вищої освіти більш ліберальною і вельми привабливою. Як і в Німеччині, студенти мають право самостійно формувати власний навчальний план, складати графіки відвідування занять, обирати навчальні дисципліни з наявного переліку. Вони самостійно визначають загальну кількість іспитів, які треба здавати по закінченню семестру, і «навіть інколи й прізвище екзаменатора з певного предмету». У зв'язку з тим, що переважна більшість студентів австрійських вишів «працює паралельно із навчанням в університеті, загальний термін, протягом якого майбутній фахівець отримує диплом, є дещо більшим, ніж 5 років» [257, с. 125]. В австрійських вищих навчальних закладах навчання бакалаврів триває три роки, магістрів (майстрів) – два роки, а у докторантурі підготовка реалізується упродовж ще трьох років. Вивчення навчальних дисциплін за вибором здійснюється німецькою або ж англійською мовами.

За результатами вивчення системи вищої освіти Австрії учена констатує, що її основою є декілька великих державних університетів. Крім університетів, в країні існує певна кількість різних академій, коледжів і вищих шкіл (третинна освіта). У контексті нашого дослідження важливо зауважити, що коледжі випускають лише фахівців в галузі освіти та соціально-адміністративних спеціальностей.

У професійному навчанні майбутніх фахівців з фінансів в австрійських вищих навчальних закладах велика увага надається математичній підготовці та «опануванню ними знань і практичних навичок, котрі пов'язані із застосуванням у професійній діяльності різноманітних математичних методів, сучасних технологій та інструментів» [257, с. 128]. Справедливим є зауваження І. Яблочнікової стосовно того, що математична складова підготовки фінансистів у закладах вищої освіти України є втраченою. На жаль, у гонитві за педагогічним навантаженням для викладачів випускових кафедр вітчизняних університетів цю складову обмежили до досить невеликої кількості навчальних годин, яка «відводиться математиці для економістів та теорії ймовірностей на першому курсі програми бакалаврату та статистиці – на другому курсі. В подальшому студенти фінансових спеціальностей українських навчальних закладів з математикою та її практичними додатками не мають справи. А курс «економіко-математичне моделювання», що викладається на третьому курсі, не може компенсувати відповідний вакуум стосовно їх математичної складової підготовки» [257, с. 128-129].

Доцільно звернути увагу на те, що викладачі вищих закладів освіти Австрії, які здійснюють підготовку майбутніх фінансистів й економістів, самі мають отримати обов'язкову психолого-педагогічну підготовку, що здійснюється за такою схемою: закінчення бакалаврату з економіки підприємства → магістерської програми з економічної педагогіки → 2-річний практичний досвід у відповідній професійній сфері. Сьогодні досвід економічного факультету WWU (Віденський економічний університет) активно вивчають і впроваджують у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана в рамках міжнародного проекту «Вдосконалення практико-орієнтованої підготовки викладачів професійної освіти і навчання» за програмою Еразмус+. Кафедрою педагогіки та психології реалізується освітньо-професійна програма підготовки бакалаврів з економічної та бізнес-освіти, по завершенню якої випускники отримують кваліфікацію: бакалавра професійної освіти (економічна та бізнес-освіта); педагог

професійного навчання; фахівець з економіки. Ірпінський державний коледж економіки та права є базою практики для майбутніх педагогів професійного навчання з економічної та бізнес-освіти.

Порівнюючи особливості підготовки фахівців з фінансів і кредиту в Україні та європейських країнах, варто зазначити, що вітчизняні заклади вищої освіти надають можливість «особам, які здобули освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодшого спеціаліста», послідовно здобувати вищу освіту за більш високими освітніми ступенями, причому за освітнім ступенем бакалавра, вступаючи або на другий (третій) курс, або на перший курс зі скороченим терміном навчання, що є реальною реалізацією концепції освіти впродовж життя» [71, с. 89]. Ще однією перевагою національної вищої освіти, на переконання І. Зарубінської, є й те, що випускникам закладів вищої освіти «одночасно присвоюється як освітня (академічна), так і професійна кваліфікація випускника певного ступеня вищої освіти» [71, с. 89]. Тоді як модель вищої освіти в більшості європейських країнах побудована на академічно орієнтованих програмах. Це означає, що випускник отримує диплом про здобуття освітньої кваліфікації, а разом з цим і право лише на продовження освіти за академічно-орієнтованою програмою більш високого рівня або на підготовку за професійно-орієнтованою програмою, тобто на здобуття професійної кваліфікації – права і дозволу на отримання первинної посади для самостійної професійної діяльності.

Резюмуючи зазначене вище, узагальнимо особливості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. У вітчизняних закладах освіти вона має бінарний характер: разом із професійною підготовкою здійснюється загальноосвітня підготовка, і випускник отримує кваліфікацію молодшого спеціаліста в різних типах навчальних закладів – коледжах, технікумах, академіях, університетах, який надає йому змогу вступати на другий (третій) курс бакалаврату. У країнах ЄС професійну підготовку таких випускників здійснюють, в основному, за освітньо-професійними програмами бакалаврату і магістратури. Але у країнах Балтії майбутні фінансисти можуть

здобути перший рівень такої освіти, навчаючись у коледжі за програмами професійної освіти. Такий вид навчання у цих країнах класифікується як вища освіта «неуніверситетського типу». Зазвичай вона орієнтована на формування початкових професійних знань, умінь та навичок у порівняно вузькій галузі соціально-економічних відносин.

Крім цього, сучасні умови розвитку фінансового ринку відрізняються надзвичайною рухливістю його законодавчого регулювання, що викликано високою прибутковістю та інтенсивним розвитком діючих на ньому інституцій, а це, в свою чергу, зумовлює постійні зміни правил і особливостей виробничої практики. За таких умов очевидною є необхідність постійного корегування змісту професійного навчання майбутніх фінансистів.

З огляду на те, що відбувається постійний відток фахівців у галузі фінансів із закладів вищої освіти у більш прибуткову фінансову сферу, що спричинило значний розрив традицій і наступності поколінь фахівців у науково-педагогічній практиці, підготовку бакалаврів і магістрів з фінансів і кредиту здійснюють здебільшого не практикуючі викладачі, що, безумовно, позначається на якості їхньої педагогічної діяльності.

Виявлено розбіжність у результатах оцінювання рівнів знань і умінь випускників закладів вищої освіти роботодавцями і педагогами. Так, роботодавці та викладачі оцінюють як цілком прийнятні базові знання комп'ютера та іноземної мови. Роботодавці оцінюють за шкалою із широким спектром оцінок націленість випускників закладів вищої освіти на кар'єру та адекватність самооцінки як у бакалаврів, так і у магістрів, але в закладах вищої освіти ці показники взагалі не беруться до уваги. Водночас знання зі спеціальності роботодавці оцінюють як «застарілі», проте викладачі з цим не погоджуються. Рівень сформованості навичок у випускників до самонавчання, їхньої здатності до практичного використання знань, комунікативних навичок і навичок командної роботи, на думку роботодавців, є низьким. Втрачено математичну складову у системі підготовки фінансистів у закладах вищої освіти, що значно знижує рівень знань випускників стосовно синтезу кількісних

економічних моделей, а також навичок практичного застосування статистичних інструментів, необхідних для проведення незалежних емпіричних досліджень в галузі корпоративних фінансів, управління ризиками, оцінки і оптимізації інвестицій тощо.

За результатами вивчення кадрової політики провідних банків, фінансових установ та страхових компаній, з'ясовано вимоги до майбутніх банківських працівників. Це: здатність швидко навчатися, наявність лідерських якостей, вміння і бажання самостійно вирішувати поставлені завдання, ініціативність і комунікабельність, амбіційність, природний дипломатизм, вміння швидко реагувати і готовність приймати рішення, врівноваженість, відповідальність, корпоративний дух і культура. Сформованість цих якостей у працівників ще на студентській лаві уможливорює створення команди високопрофесійних фахівців, які володіють сучасними технологіями у сфері фінансів. Отже, кадрова політика сучасних фінансових установ визнається ними пріоритетною, є достатньо виваженою, відкритою, враховує рівень підготовки фахівців у вітчизняних закладах вищої освіти, досвід з організації практики студентів безпосередньо на робочому місці.

## **1.2. Проблема формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у педагогічній теорії та практиці**

Сучасний етап соціально-економічних перетворень в Україні не може не позначатися на професійній культурі громадян. Різноманітні реалії повсякденного життя, зміни культурних і соціальних контекстів життєдіяльності, євроінтеграційні процеси в усіх сферах економіки спонукають до корінної перебудови пріоритетів, мотивів вибору і механізмів здійснення професійної діяльності українців. Одним із багатьох чинників і процесів, які впливають на професійну поведінку громадян, є професійна культура.

Дослідники історичного контексту професійної культури І. Іванова та Л. Максимова звертають увагу на особливості її актуалізації, які «полягають у

тому, що активізація досліджень цього соціального феномену прийшла на останні роки радянського і перші роки пострадянського періоду, тобто до становлення ринкових відносин» [75, с. 89]. Очевидно, що період реформування України вплинув не тільки на кількісні показники, але й на якісні зміни культури професійних спільнот, зокрема фінансистів та інших працівників сфери фінансів.

З переходом до ринкової економіки в країні значно підвищився інтерес до економічних спеціальностей, що, в свою чергу, викликало інтенсивне зростання кількості закладів вищої освіти різного рівня акредитації та форм власності, в яких здійснюється професійна підготовка за спеціальністю «Фінанси і кредит».

Незважаючи на те що за період з 2010 по 2015 рр. спостерігається зменшення кількості студентів у закладах вищої освіти (проілюстровано на рисунку 1.1), інтерес до спеціальності 5.03050801 «Фінанси і кредит» за галуззю знань 0305 «Економіка і підприємництво» залишається стабільним.

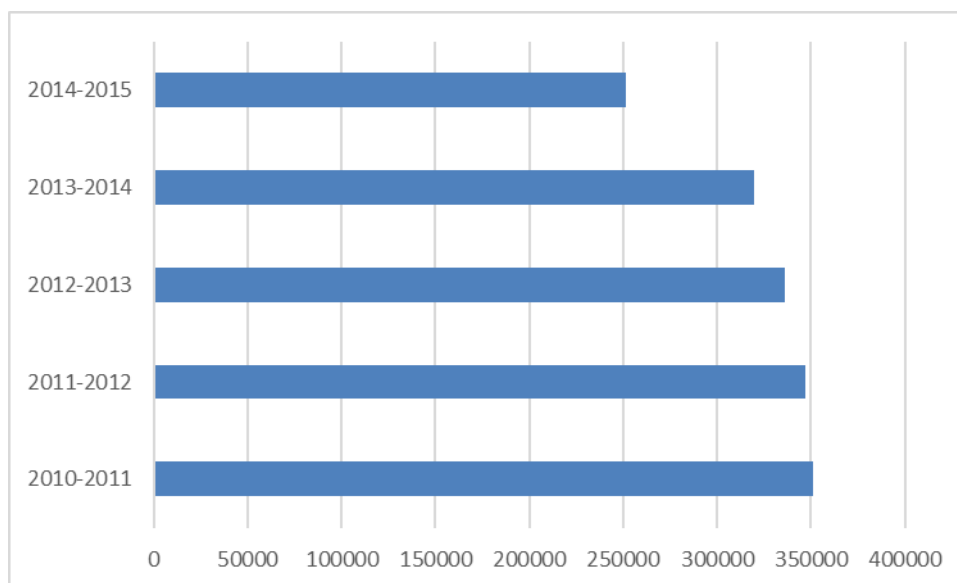


Рис. 1.1. Динаміка змін кількості студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації в 2010-2015 рр. за галуззю знань 0305 «Економіка і підприємництво» [156; 157; 158; 159; 159]

Так, за даними порталу Osvita.com.ua [270] станом на початок 2014-2015 навчального року в Україні функціонувало 383 вищих навчальних заклади I-II рівнів акредитації (коледжі і технікуми) за напрямом «Економіка, фінанси,



підприємництво», серед яких 39 коледжів (14,4%) приватної форми власності. За даними Держстатуправління, в них навчалось 18723 студенти, що складає 7,5% від загальної кількості студентів закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації (всього – 252271) [225].

Окрім цього, у молоді з'явилися реальні можливості здобуття професії фінансиста в зарубіжних університетах, відомих вищих економічних школах, коледжах. З переходом до ринкової економіки поряд з державними підприємствами виникли комерційні структури, професійна культура в яких вивчається меншою мірою. Однак необхідно зазначити, що співробітники комерційних структур існують у тому ж самому просторі, що й працівники державних підприємств, які нині виступають носіями традицій, закладених у дореформені часи. Зазвичай, це люди старшого покоління, які вимушені були стрімко адаптуватися до пострадянського культурного професійного простору, для якого «характерні зміни звичних цінностей і перехід до ринкових реалій. «Радянська» свідомість була для них не історичною або реліктовою категорією, а їхнім життєвим змістом, невід'ємною частиною особистості» [75].

Науковці, які досліджують професійну культуру як соціальний феномен, зазначають, що «деяка невизначеність і навіть вимушеність виконання чужих соціальних ролей, ймовірно, не сприяє вдосконаленню й нормальному розвитку професійної культури. В результаті виникає достатньо небезпечна тенденція розмиття самого поняття й девальвації професійної культури. Створенню гармонічної професійної культури заважають деструктивні тенденції вітчизняної економіки, в тому числі ринку праці та професій: виключна зосередженість більшої частини молоді на пошуках прибуткових сфер діяльності, розходження між одержаною освітою і наступною діяльністю, низький престиж класичних професій» [75, с. 90].

Дослідниця І. Горшунова зазначає, що за радянських часів у нашому суспільстві професії фінансиста не існувало [51]. Підприємства, організації та установи обходилися одним або декількома бухгалтерами, які планували фінансові вкладення. Затребуваною ця професія стала порівняно нещодавно з

появою великої кількості фінансових установ, які сьогодні зацікавлені у фахівцях, здатних грамотно управляти фінансами. Принагідно зазначити, що в умовах зміни пріоритетів в економічній та фінансовій системах України, зміцнення фінансово-кредитного сектору, посилення його впливу на структурні перетворення у соціально-економічному розвитку країни будь-яке підприємство потребує кваліфікованих фахівців з фінансів і кредиту, спроможних використовувати ефективний інструментарій фінансово-економічного управління сучасною економікою як на макрорівні, так і на рівні конкретного суб'єкта господарювання. Очевидним є те, що позитивна динаміка в усіх сферах економіки забезпечується лише добре налагодженим та безперервним рухом фінансів. Адже реалізація будь-якого амбітного проекту неможлива без фінансових інвестицій. Як відомо, саме інвестування реалізується через банківські структури і фінансово-кредитні організації та установи. Зменшення рівня існуючих ризиків їх функціонування, в свою чергу, забезпечується шляхом страхування.

Держава використовує певні механізми для регулювання економічних та фінансових відносин передусім за рахунок організації й підтримки системи оподаткування та адміністрування податків, державного аудиту суб'єктів господарювання та бізнес-структур. Злагоджена робота митної служби забезпечує контроль за дотриманням норм чинного законодавства при переміщенні товарів і послуг через державні кордони та сплати відповідного мита. Забезпечення функціонування всіх перелічених нами вище структур, підрозділів, організацій належить до сукупності компетенцій фахівців з фінансів і кредиту, від якості професійної підготовки яких залежить добробут української громади в цілому і кожного окремого громадянина.

Нині отримати диплом і професію фінансиста можна у вищих навчальних закладах України за напрямом підготовки 5.03050801 «фінанси і кредит» – як у коледжах, технікумах, так і в інститутах, академіях і університетах. Ця професія вважається однією із самих затребуваних і високооплачуваних у світі.

На це вказує рейтинг «Топ-10 професій», опублікований в американському журналі Money Magazine [232].

Вивчення сайтів різних фінансових установ, рекрутингових компаній дає змогу розширити уявлення про професії, які відносяться до фінансового сектору. В зарубіжних країнах дана професія визнана однією із самих перспективних на наступні десять років (посідає 2-ге місце після інженера програмного забезпечення) серед професій із середньою заробітною платою 50 тис. доларів [199]. Передбачається, що попит на цю професію зростатиме у зв'язку зі змінами демографічної ситуації, адже фінансового планування вимагатимуть не тільки багаті люди, але й заможні пенсіонери. Також висловлюється думка, що не обов'язково працювати на певну корпорацію або установу, можна працювати на себе самого або керівником портфелю клієнта.

З огляду на суттєве розширення прав підприємств у галузі фінансово-економічної діяльності, інтеграцію економічної системи України у світове господарство зростають і в подальшому зростатимуть вимоги до фахівців з фінансів і кредиту, відбуватимуться зміни в класифікації професій, їх змісті, а отже, актуалізується необхідність дослідження проблеми формування в них професійної культури в процесі підготовки у вищих економічних навчальних закладах України, що, в свою чергу, потребує «глибоких перетворень у системі вищої фінансово-економічної освіти» [51, с. 221]. Очевидно, розв'язання даної проблеми має базуватися на результатах проведених досліджень, які, зазвичай, висвітлюються в наукових працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, до яких ми вважали необхідним звернутися.

Нами вивчалася проблематика дисертаційних досліджень, виявлених у базі даних вітчизняних бібліотек (у т. ч. електронних). Результати її аналізу свідчать про неабиякий інтерес науковців до культурної складової професійної діяльності майбутніх фахівців: етнокультурної компетентності майбутніх учителів історії (Н. Сідельник) [214], естетичної культури майбутніх учителів трудового навчання, майбутніх викладачів спеціальних дисциплін професійних навчальних закладів швейного профілю (І. Андрощук [4]), В. Титаренко [231]),

громадянської культури студентів у процесі навчання суспільствознавчих дисциплін (Р. Мохнюк [144]), комунікативної культури студентів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів економічного профілю, комунікативної культури студентів вищих медичних закладів (О. Уваркіна [234]), Е. Яценко [266]), медіа-культури майбутніх учителів музики (О. Коневщинська [97]), інформаційної культури майбутнього вчителя початкових класів, основ економіки (О. Гладченко [44], Н. Джинчарадзе [61], А. Коломієць [91], В. Реутова [206]), графічної культури у майбутніх учителів трудового навчання (П. Буянов [32]), інноваційної культури майбутніх фахівців банківської справи (Р. Миленкова [136]), управлінської культури в професійно-технічному навчальному закладі, керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації (В. Медведь [133], С. Королук [103]), культури спілкування майбутніх фахівців мистецьких спеціальностей (К. Джеджера [60]), еколого-економічної культури підприємця (О. Паламарчук [161]), психологічної культури майбутніх вчителів трудового навчання, керівників навчальних закладів освіти (О. Видра [35], Г. Кот [108]), педагогічної, світоглядної культури майбутнього вчителя (В. Гриньова [52], С. Дорогань [62], В. Смікал [220]), культури міжнаціонального спілкування майбутнього вчителя початкових класів (Т. Атрощенко [10]), правової культури студентів (М. Щербань [251]), політичної культури майбутніх педагогів професійно-технічних навчальних закладів (О. Внукова [37]). Формування професійної культури майбутніх фахівців кулінарного профілю у вищих професійних училищах досліджувала Л. Висоцька [36], професійної комунікативної культури майбутніх інженерів зв'язку – Г. Медведь [134] тощо.

Водночас аналіз бази даних про дисертаційні дослідження за останні два десятиліття свідчить про те, що взагалі проблема професійної підготовки майбутніх фінансистів є мало дослідженою. Окрім зазначених вище наукових праць, вітчизняними вченими вивчалися питання організації їхньої самостійної роботи у процесі навчання англомовного ділового писемного спілкування (В. Бебих [16]) та система тестового контролю англомовної компетенції у

читанні фахової літератури (Т. Король [102]), в яких необхідність формування професійної культури порушується контекстно. Докладно вивчалися організаційні аспекти підготовки майбутніх фінансистів у європейських країнах І. Яблочніковою [260].

У цей період активно досліджувалися різні питання професійної підготовки майбутніх економістів, однак, треба зазначити, що ці професії за своїм змістом суттєво відрізняються і сьогодні віднесені до різних галузей знань. Зважаючи на це та згідно з переліком галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266, спеціальність 051 «Економіка» віднесена до галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», а спеціальність 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» – до галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

Здійснений аналіз уможлиблює висновок: професійна культура фахівців є багатоаспектним явищем, що вказує на її компонентну складність і необхідність використання різних наукових підходів і адекватних методів дослідження. Однак поза увагою дослідників залишається формування професійної культури фахівців з фінансів і кредиту у закладах вищої освіти, зокрема коледжах і технікумах.

З вивчення проблем професійної освіти останнього десятиріччя видно, що вона не може забезпечувати повною мірою якість підготовки майбутніх фахівців на основі традиційних підходів педагогіки, де студент розглядається як об'єкт педагогічного впливу [147]. Навіть за умов декларування людиноцентричної орієнтації системи освіти студент вищого навчального закладу й дотепер не сприймається повноправним суб'єктом професійної підготовки, оскільки не несе відповідальність за якість свого соціального і професійного розвитку, а перед науково-педагогічними працівниками не висувається проблема формування професійної культури майбутнього фахівця, зокрема з фінансів і кредиту.

Попри те, що професія фінансиста в Україні стала затребуваною не так

давно, однак за чверть століття вже сформувалась певна корпоративна культура, від якої в цілому залежить професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту – від етики, ділового етикету та багатьох інших елементів.

Учені (Г. Гущина, Р. Миленкова, О. Уваркіна, Е. Яценко [58; 136; 234; 266]) наголошують на тому, що особі, яка розпочинає шлях професійної діяльності, доводиться взаємодіяти з готовою системою образу життя, світогляду і поведінки, системою знань, навичок, прийомів, компетенцій і компетентностей, технологій, інструментарію, стереотипів, принципів, норм, прав, обов'язків, атрибутів, цінностей. Ця система має свою форму соціальної представленості, естетику, мову, символіку, мораль, філософію, яка в цілому втілюється в певній культурі. Вивчення цієї системи має важливе значення в контексті підготовки фахівців з фінансів і кредиту у вищих навчальних закладах. Так, у процесі дослідження проблеми формування професійної культури майбутніх економістів Г. Гущина дійшла висновку, що підготовка до професійної діяльності буде результативнішою, якщо здійснюватиметься через засвоєння цієї культури [57].

Безперечно, необхідність підвищення якості професійної підготовки майбутніх фінансистів зумовлюють трансформаційні процеси в усіх сферах життєдіяльності сучасного українського суспільства, зміни пріоритетів в економічній і фінансовій системах, необхідність зміцнення фінансово-кредитного сектору, посилення його впливу на інноваційні перетворення в соціально-економічному розвитку країни. Цій проблемі особлива увага приділяється в наукових працях відомих в Україні фінансистів, економістів, педагогів і психологів (О. Аксьонова [3], М. Артюшина [8], В. Бурега [30], І. Горшунова [51], А. Коваленко [83], Г. Ковальчук [84], В. Козаков [85], А. Колот [92], Г. Ложкін [65], Г. Романова [99], Ю. Швалб [244]).

Сучасні реформи в рамках реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (державного управління, дерегулювання і розвитку підприємництва, податкової системи та інші) висувають нові вимоги до фахівців у сфері фінансово-економічної діяльності. Від них вимагається розуміння особливостей

сучасного і майбутнього економічного розвитку країни; вміння: прогнозувати шляхи розвитку фінансової системи, забезпечувати фінансову стабільність, працювати в умовах інтеграції української економіки у світове господарство, приймати адекватні рішення в умовах економічної кризи.

Таким чином, ми є свідками впровадження нових технологій в економічну і фінансову діяльність, що спричинило за собою істотне оновлення функцій працівників в рамках професій фінансово-економічного профілю. Уже сьогодні налічується близько десятка спеціальностей зі складними назвами та незвичайним для сприйняття функціоналом (актуарій, андеррайтер, аудитор, брокер, джобер, дилер, маркетолог, трейдер, фінансовий аналітик). А тому виникає необхідність постійної корекції набору компетентностей при підготовці цих фахівців у вищому навчальному закладі – будь-то коледжі або університети.

Варто зазначити, що професійна підготовка майбутніх фахівців має здійснюватися не лише з урахуванням потреби суспільства у високій кваліфікації фінансистів, але також важливо визначити вимоги до особистості, що пред'являє ця професія. Цьому питанню приділяють увагу О. Глухова та Т. Наволокіна. До вивчення спеціальностей фінансово-економічного профілю науковці підійшли з позицій системного підходу, визначивши структуру аналізу за рівнями: особистісно-мотиваційний (вивчення потреб особистості, що вибрала цю спеціальність, та можливостей для задоволення цих потреб за допомогою самої спеціальності); компетентно-цільовий (особлива увага приділяється цілям і задачам кожної дії фахівця в загальній структурі трудової діяльності – реалізація психічних якостей працівника і психічних процесів, які беруть участь у виконанні дій, визначається предмет і знаряддя праці, а також властивості особистості, що дають їй змогу їх використовувати); структурно-функціональний (вивчаються взаємозв'язки окремих дій в цілісній структурі діяльності); індивідуально-психологічний (особлива увага приділяється особистості працівника, який має володіти такими властивостями: сила і лабільність нервових процесів, неквапливість в процесі виконання роботи,

здатність до тривалої напруженої роботи й емоційна стабільність); психофізіологічний (дані спеціальності розглядаються з позицій активаційних та інформаційно-енергетичних процесів – для фінансово-економічної діяльності визначальними психофізіологічними процесами є: висока концентрація уваги, сила нервової системи, врівноваженість і рухливість нервових процесів); інформаційний (визначаються способи надходження інформації, її отримання, оброблення та використання в процесі професійної діяльності) [45, с. 41–42].

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, дослідниці дійшли висновку, що для визначення конкретної специфіки професійної діяльності фахівців фінансово-економічного спрямування, а також умов організації їхньої праці, необхідне детальне вивчення структури кожної окремої спеціальності в рамках однієї професії. Як показали результати вивчення вимог до фахівців нових перспективних спеціальностей, поява яких продиктована масштабними соціально-економічними змінами в суспільстві, розроблення їх професіограм є на часі та очікувана не тільки роботодавцями, але й системою професійної освіти. Вони мають бути покладені в основу розроблення професійних стандартів, методологічно побудованих на компетентнісній основі.

Очевидно, що вивчення проблеми формування професійної культури неможливо відокремити від загальної культури, особистісних якостей, мотивів і цінностей майбутніх фахівців. Безумовно, вимоги до професійної підготовки майбутніх фінансистів підвищуються щодня. Це, в свою чергу, вносить суттєві корективи в систему вищої фінансової освіти, а саме: потребує оновлення зміст освіти, методика і технології професійного навчання, що забезпечують ефективну підготовку професійних кадрів, зокрема молодших спеціалістів у сфері фінансів і кредиту, формування в них професійної культури. Тому дана проблема на сьогодні актуальна, що вимагає її розгляду в контексті розвитку інформаційного суспільства з його викликами і ризиками. З огляду на це вважаємо за доцільне звернутися до основних характеристик сучасного інформаційного суспільства, концепції якого проаналізував Готтхард Бехманн. На основі аналізу він виділив теорії, в яких представлено його «технічний



опис», а також і теорії, які «намагаються виявити культурні сліdstва виробництва, розподілу і обробки інформації, що стали констатуючими умовами тих соціальних структур, які виникли в промислово розвинених країнах під впливом комп'ютерної революції» [22, с. 107]. На основі критичного аналізу наукової літератури Г. Бехманн, виділив і коротко охарактеризував основні сучасні концепції інформаційного суспільства як: інформаційної економіки; постіндустріального суспільства; суспільства знань; кінець суспільства масового виробництва. При цьому він резюмував: «... виникає нове суспільство, яке приносить зміни в самому ядрі сучасного суспільства, ініціює новий спосіб виробництва» [22, с. 109]. Його особливостями є: 1) заміна праці і капіталу інформацією і знанням як головними цінностями; 2) створення нового механізму безпосереднього застосування інформації і знання у виробничій та сервісній сферах (фокусування на процесі постійного навчання); 3) створення віртуального підприємства, «не прив'язаного до певного місця або навіть національної держави, яке за рахунок інформації, що своєчасно одержується і швидко переробляється, може гнучко реагувати на будь-які запити споживача і коливання ринку» [там саме], при цьому самоперебудовуватися і переструктуровуватися відповідно до них, набуваючи ознаки саморефлексивної системи.

Вчені звертають увагу на те, що інтенсивні інформаційні процеси призводять до різноманітних і, часом, суперечливих наслідків в соціокультурній сфері, яка радикально змінюється під їх впливом. Її найважливіші характеристики наводить В. Даніл'ян. Серед них учений особливе місце відводить: постійно зростаючій ролі інформації і комунікації; інтелектуалізації діяльності людини; зростанню ролі знання і освіти; необхідності навчання упродовж усього життя; формуванню класу інтелектуалів; посиленню творчого начала людини; маніпуляції свідомістю; появі нового мотиваційного інструментарію; прискореному розвитку соціального капіталу і зростанню ступеня взаємодії людей між собою; зміні характеру соціальних суперечностей, які в інформаційному суспільстві

переносяться з середовища власності на способи виробництва, на сферу здатності до виробництва і вживання інформаційних благ; віртуалізації соціального простору; поширенню зразків масової культури [59, с. 13]. Ним виявлено тенденції становлення інформаційного суспільства: 1) взаємопроникнення культур, зміна традиційної складової життя людини, перш за все, у сфері його повсякденної життєдіяльності; 2) стимулювання адаптаційних захисних механізмів культури перед загрозою глобальної уніфікації і «вибух» етнічної і національної ідентичності як захисної реакції на уніфікацію і нестабільність соціального середовища.

У своєму дослідженні В. Даніл'ян констатує, що інформаційне суспільство забезпечує зростання освітнього, професійного і культурного рівня людини, стимулює перетворення людини економічної в людину творчу. Розвиток країн Європейського Союзу, Америки, Канади, Японії та інших свідчить про те, що в сучасному суспільстві людина стала не тільки метою і мірилом суспільного розвитку, але і його визначальним чинником.

З огляду на те, що вирішальними чинниками в становленні інформаційного суспільства в Україні є перехідний характер соціальної, економічної, політичної національної реальності і глобальні тенденції розвитку інформаційної сфери, науковець обґрунтував його особливості: транзитивний характер соціальної, політичної та економічної систем, що передбачає невизначеність, суперечливість і динамічність розвитку українського інформаційного сектора; формування інформаційного суспільства в контексті демократизації суспільної системи й інтеграції країни в глобальне світове співтовариство; необхідність державного регулювання; комунікативний характер соціальної структури, що передбачає вільний обмін інформацією; наявність низки умов і проблем становлення та розвитку інформаційного суспільства. При цьому автор підкреслює, що дані «процеси протікають стихійно і неузгоджено, а рівень розвитку інформаційного суспільства в Україні в порівнянні зі світовими тенденціями є недостатнім і не відповідає потенціалу та можливостям України» [59, с. 15].

Розкриті в науковій праці В. Даніл'яна умови і визначені проблеми становлення та розвитку інформаційного суспільства мають бути враховані в системі професійної підготовки майбутніх фінансистів. На наш погляд, у відповідь на виклики сучасного світу саме у вищому закладі освіти в них мають бути сформовані ключові, професійні і соціальні компетентності, які забезпечать їм професійну мобільність і дадуть змогу швидко адаптуватися до змін.

Проблеми трансформацій і ризиків становлення культурного простору інформаційного суспільства як дилему технологій і ціннісних смислів творіння культури, як реалії життя людини інтерпретує в своїх дослідженнях інший український учений – І. Федорова. Вона розглядає чинники культурних трансформацій, які пов'язані з поширенням нових варіативних можливостей інформаційно-комунікативних технологій в мережевому суспільстві. Серед їх різноманіття автор виокремлює: інтерактивність мереж, віртуалізацію реальності, онтологізацію медіальних конструкцій образу світу, «кіберперфоматизацію» соціуму, домінування цифрової масової культури, а також виклики людині, нові форми відчуження, які проявляються в локусі «інтерактивної іносфери» культурного простору [236, с. 98]. Вона підкреслює, що еволюція суспільства призвела до перетворення інформації «у фундаментальну категорію сучасного знання, з поширенням цифрових технологій відбулися значні трансформації майже в усіх наукових галузях, навіть таких когнітивних сфер, як психологія особистості, філософія, штучний інтелект» [236, с. 101]. За результатами проведеного дослідження, І. Федорова констатує, що «культурний простір за умови стрімкого розвитку суспільства інформаційних технологій кардинально змінює аксіологічні, когнітивні і регуляторні координати, ... являє значні ризики для гуманістичної парадигми подальшого прогресу людства .... Вектори подальшого розвитку і закономірності функціонування культурного простору інформаційного періоду повинні стати актуальним напрямом поглибленої рефлексії сучасної філософії культури і гуманістики» [236, с. 104]. Отже, зарубіжні і вітчизняні вчені

вказують на пряму залежність розвитку сучасного інформаційного суспільства та культурного простору, що вносить суттєві корективи в усі сфери життєдіяльності, зокрема, професійної.

Проаналізуємо дефініції наукових категорій для витлумачення сенсу (значення) понять з метою необхідності їх уточнення у контексті нашого дослідження. Оскільки предметом нашого дослідження є професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, підготовка яких здійснюється у закладі вищої освіти, то актуалізується необхідність вивчення таких базових категорій, як «культура», «професійна культура» і «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту».

Аналіз дисертаційних, монографічних досліджень, окремих публікацій свідчить про те, що широко вживаним є поняття «культура», яке вивчали філософи, соціологи, культурологи, педагоги і психологи у різні часи. Найбільш відомими серед них є праці М. Катона Старшого [269], М. Цицерона [267], І. Гердера [100], М. Бердяєва [21], М. Реріха [215]. Значний внесок у розроблення культурологічних засад змісту і технологій педагогічної освіти внесли вітчизняні і зарубіжні вчені: С. Архангельський [9], В. Болгаріна [27], О. Коломієць [90], Н. Кузьміна [115], В. Леднев [121], В. Маслов [130], А. Маркова [129], Л. Настенко [146]), О. Шевнюк [245] тощо. На переконання цих та інших учених проблема визначення культури як соціально-історичного явища, як об'єкта діяльності та пізнання є однією з основних і найскладніших проблем суспільної науки. На наш погляд, у даному контексті влучною є теза Н. Курилович: «Аналіз літератури призводить до парадоксального висновку: по мірі розвитку науки про культуру представлення про неї не уточняється, а, навпаки, втрачає визначеність і ясність. У цьому переконує стрімке зростання кількості визначень культури, що існують в сучасній літературі» [118, с. 85].

Ще в 1993 році за аналізом, здійсненим А. Арнальдовим, до наукового обігу було введено більше 250 різних визначень поняття «культура». Він вважає, що правомірним є «розуміння культури як особливого, специфічного способу людської діяльності, єдності різноманіття історично вироблених форм

цієї діяльності, що відбиває ступінь «олюднення» природи і міру саморозвитку людини. ... Однак подальша спроба розчленування за сферами діяльності не працює на загальне її визначення, оскільки вона пронизує всі сфери життєдіяльності суспільства і відображає його якісну характеристику» [6, с. 9]. Водночас вчений зазначає, що в цьому світлі «культуру можна розглядати як абсолютно особливий спосіб опанування людиною оточуючого його зовнішнього і внутрішнього світу, ... спосіб, пов'язаний з його творчою діяльністю ...» [там саме]. Резюмуючи, А. Арнальдов пропонує підходити до розуміння культури як «явища синкретичного, сприймати його як динамічний творчий процес, синтез створених людиною матеріальних і духовних цінностей, гармонійних форм ставлення людини до природи, суспільства», а також до себе як результату власного зв'язку зі світом і ствердження в цьому світі [там саме]. Слід зауважити, що в даному випадку під синкретизмом розуміється «сполучення різних філософських теорій в одну систему» [253].

Значна кількість визначень культури пояснюється тим, що вони сформульовані в системі різних наук. Уявлення про культуру використовується для вирішення внутрішніх проблем конкретної науки, відповідає її рівню розвитку і обмежується об'єктно-предметною областю даної науки. Мабуть, цим самим пояснюється той факт, що «культура» є «одним із провідних понять сучасності» [22, с. 109]. Аналіз наукового доробку вчених різних країн показує, що з часів Просвітництва до сьогодення поняттю «культура» приписується центральна роль. Водночас, зауважує Г. Бехманн, «науці до тепер не вдалося висунути визначення культури, з яким би погодилась більшість» [22, с. 110]. Розмірковуючи над причинами такого плюралізму відносно даної категорії, він припускає: «Можливо, причина криється в тому, що, по-перше, в різних гуманітарних дисциплінах це поняття використовували в різних значеннях, по-друге, в ньому намагаються поєднати занадто багато: від будь-яких символічних дій до більшості артефактів – все створене людиною. ... Стає все складніше обмежити таке інфляційне використання цього поняття конкретним обсягом предметів, які піддаються систематизації, також як відокремити один

онтологічний регіон світу від інших» [22, с. 110].

За результатами дослідження, відомий німецький учений Г. Бехманн дійшов висновку, що культура – не тільки наукове поняття. Дедалі воно використовується все частіше як «змагальне поняття» для «встановлення штучних розмежувань у суспільстві й проголошення цінностей». Іншими словами, – підсумовує дослідник, – воно викликає «чвари» (розходження в думках, незгоду, непорозуміння), а не веде до консенсусу [22, с. 110]. Він зазначає, що у зв'язку з виникненням труднощів у визначенні поняття «культури» не раз намагалися відмовитися від нього. Однак, виявляється, що це зробити неможливо з двох причин: 1) поняття «культура» є невід'ємною частиною дискусій про сучасність, починаючи з XVII століття (воно саме належить культурі цих дебатів); 2) виступає як зустрічне поняттю «суспільство» і певною мірою зіставляється з ним. Ученим підтримується думка стосовно того, що культура «відкриває нову перспективу – по інший бік від економіки, політики і взагалі соціального. Воно символізує область символічної боротьби за визнання і втілення життєвих форм і виражених інтересів, а також за самовизначення (*Selbstthematisierung*) і самовтілення (*Selbststilisierung*)» [22, с. 110].

Цінність наукових висновків Г. Бехманна для нашого дослідження полягає в тому, що він розглядає визначення поняття «культура» в контексті глобалізації та мережі Інтернет. Для того, щоб підібрати більш-менш належне визначення поняттю «культури», на його думку, треба прийняти, що: 1) історико-семантичний розгляд має визначити суттєві відмінності, що відображені в сучасних актуальних дебатах про взаємовідносини засобів масової інформації і культури; 2) систематично аналізуються три типи розвитку, що знаходяться під впливом сучасного медіарозвитку, а саме зміни: образу взаємодії і комунікацій в суспільстві (комунікація через комп'ютер); культури через процеси глобалізації і диференціації (культурне формування особистості); культури успадкування і передачі пам'яті (форми збереження знання і рефлексії) [22, с. 110].

Розглядаючи культуру в контексті розвитку інформаційного суспільства, учений вказує, що сучасне розуміння цього поняття має рефлексивне значення і ґрунтується на порівнянні: «Культура – те, чим відрізняється спосіб життя людей, а це створює передумови для порівняння. Тобто культура – те, що дає змогу порівнювати непорівнювальне: спосіб життя. При цьому обрії спостереження простягаються як регіонально, так і національно і забезпечують, насамперед, історичну глибину різкості. Культура як рефлексивна форма створює дистанцію до всього стороннього, але водночас і дозволяє ще таке далеке та відсторонене наблизити до суспільства в якості чужої культури. ... Введення культури створює скоріше неясність, ніж ясність, скоріше багатозначність, ніж однозначність» [22, с. 111]. З точки зору Г. Бехманна, у запропонованому ЮНЕСКО понятті культури відображається цей похідний пункт. У своїх висновках він узагальнює, що в цілому сучасне поняття культури «вводить знання про контингенції усіх життєвих форм у сучасне суспільство. Проте воно робить це наче крадькома, підкреслюючи не порівняння, а непорівняне, не сумніви, а ідентичність, не співпадіння, а автентичність» [там саме]. Його функцію, вважає учений, можна представити таким чином: воно має особистісно-формувальне значення – культура в такому випадку не що інше, як набір загальноприйнятих звичок у певному суспільстві, яке таким чином відокремлює себе від інших суспільств, і завдяки цьому відокремленню пізнає інші культури; культура означає добродієність – тут проявляється різниця між культурою і простим існуванням, коли культура виступає як очищення життя, викликає розмежування і знецінення, що можна також уявити як розподіл на «високу культуру» і «масову культуру»; культура розділяє суспільство на історичні епохи – вона уможлиблює з погляду на минуле оцінити прогрес в опануванні природи, і чим більше ми звільнюємося від природніх перешкод, тим більше виграють культурні відносини. Такі різні використання культури можуть бути по-різному нормативно навантажені, по-різному тлумачитися, але в основі сучасного поняття культури є розуміння: «ніщо не вільне від порівняння» [22, с. 111-112].

У подальшому своєму дослідженні будемо виходити із суті поняття «культура», наведеного Г. Бехманном, оскільки професійна діяльність особи певною мірою є її способом життя. А це створює передумови для порівняння професійної діяльності людей у різних галузях. При цьому необхідно враховувати вплив соціально-економічних перетворень у державі на зміни в професійній культурі як суспільства в цілому, так і в окремих трудових колективах та професійних спільнотах. На докорінну перебудову пріоритетів, мотивацію вибору і механізмів здійснення професійної діяльності українців також суттєво впливають реалії сьогодення, зміни культурних і соціальних контекстів життєдіяльності.

Отже, введення поняття «культура» створює багатозначність усіх життєвих форм у суспільстві знань, надаючи особливої ваги цілям, мотивам, знанням, технологіям, взаємовідносинам, особистісним властивостям людей, перетворюючи їх у цінності.

На жаль, нами не виявлено визначення поняття «професійна культура» в словниковій та енциклопедичній літературі з філософії, соціології, психології, педагогіки. Для з'ясування його суті ми проаналізували наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених (Н. Багдасар'ян, В. Белолипецький, Я. Войтальянова, В. Гриньова, В. Македонський, Г. Михалін, І. Михайличенко, М. Михнюк, М. Пічкур, С. Сливка, О. Черницький, Я. Черньонков, Т. Юсупова) [117; 20; 39; 52; 126; 139; 137; 140; 193; 217; 240; 241; 254]. На їхнє переконання, професійна культура є одним із чинників, що визначає професійну поведінку особистості, яка формується саме в процесі діяльності особистості.

Досліджуючи культуру професійних спільнот, І. Іванова та Л. Максимова зазначають: «Незважаючи на те що термін «професійна культура» сьогодні є загальноживаним і «ходовим» у суспільно-політичній лексиці, спеціальних праць, присвячених комплексному теоретичному й історичному аналізу цього явища практично немає. В небагатьох соціологічних працях розглядаються деякі аспекти становлення і розвитку професійної культури в конкретних видах



трудової діяльності» [75, с. 93]. Така сама тенденція існує у професійній педагогіці: досліджується процес формування професійної культури майбутніх вчителів, офіцерів-прикордонників, тележурналістів та ін.

Результати аналізу, які представлені в таблиці 1, розміщеній в додатку А, свідчать, *по-перше*, про багатоаспектний підхід науковців до визначення його суті – соціальний, культурологічний, особистісний, інтегральний, діяльнісний. *По-друге* – професійна культура розглядається також як багатоаспектне явище – феномен культури, її підсистема; інтегральна якість і найяскравіша грань особистості і певної людської спільноти, «соціальний факт», умова і передумова ефективної професійної діяльності і самовдосконалення, показник розвитку інтелектуальних, духовних і творчих здібностей, сформованості професійної компетентності, високого ступеня організованості, є колективною власністю, яка передається від покоління поколінню фахівців. *По-третє*, професійній культурі притаманна багатофункціональність. Вона забезпечує належну професійну освіту; наступність від попередніх поколінь; її розвиток тісно пов'язаний із процесом інституалізації професії; відображає взаємозв'язок характеру професійної діяльності з особливостями її суб'єкта, які проявляються в конкретний історичний період; уможливорює досягнення високого результату; означає засвоєння загально визнаних стандартів кращих зразків професійної діяльності; проявляється у сфері професійної діяльності і спілкування; здійснює на членів групи примусову дію (якщо суб'єкт потрапляє у групу, то він змушений приймати прийняті там установки).

Учені-соціологи (А. Лимарь) вважають доцільним розглядати поняття «професійна культура» через співставлення з родовими поняттями «культура праці» та «культура виробництва», оскільки дані поняття перетинаються між собою в змістовому і смисловому планах, є «нормативними системами, які регулюють трудову діяльність особистості, соціально-професійної групи за допомогою специфічних норм, стандартів, цінностей. Ці регулятивні механізми виробляються суб'єктом і закріплюються в культурі як оптимальний спосіб діяльності» [124, с. 251]. Зазначені три види культури за своєю суттю є

способом самореалізації особистості, формування і розвитку його соціальних сил, можливостей в кар'єрному зростанні. Водночас А. Лимарь указує на відмінність між даними видами культури – кожний з них надає особистості свої специфічні способи самореалізації, зумовлені змістом певного роду діяльності (трудової, виробничої, професійної). Так, суб'єктом виробничої культури слід розглядати колектив підприємства (організації, установи), який складається з представників різних професій, зайнятих різними видами трудової діяльності, однак об'єднаних загальною метою, яка виконує в колективі інтегруючу функцію. Суб'єктом професійної культури є соціально-професійна група, отже її представниками можуть бути члени різних виробничих колективів, які часто віддалені один від одного в реальному часі і просторі. Наприклад, фахівці з фінансів і кредиту можуть працювати у великих і невеликих банках, які знаходяться в державній і приватній власності, кредитних спілках тощо. Однак це не заважає їм розбудовувати єдине поле професійної культури без конкретної адреси й дати створення, тоді як виробнича культура такі обмеження має – діяльність її суб'єктів локалізована в просторово-часових рамках певного підприємства.

За визначенням А. Лимарь, культура праці є більш потужною системою, яка регулює трудову діяльність. Її суб'єктами є як окрема людина, так і соціально-професійна група та виробничий колектив підприємства. В соціологічних дослідженнях «поняття «культура праці» є більш абстрактним і «наповнюється конкретним смислом і змістом завдяки диференціації, ускладнення культури і діяльності людини» [124, с. 251]. Наприклад, культуру праці фінансиста неможливо уявити без володіння комп'ютером, використання програмного забезпечення, новітніх засобів комунікації тощо. Вивчення професійної культури в системі родових понять уможливив висновок про те, що даний вид культури є підсистемою загальної культури людини.

Оскільки в нашому дослідженні суб'єктом професійної культури виступає соціально-професійна група фінансистів, яка в більшості наукових праць на цей час ототожнюється з соціально-професійною групою економістів

(напрямок підготовки один – «Економіка і підприємництво»), то за логікою наукового пошуку ми звернулися до здобутків учених у визначенні змісту категорії «професійна культура економістів». Так, Г. Гущина у своєму дисертаційному дослідженні зазначає: «Професійна культура економіста – це культура соціальної організації і регуляції, виражена в сукупності принципів, методів, прийомів здійснення спілкування і взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах господарювання, де предметом є трудові стосунки і власність, яка включає характерні ціннісні орієнтації, мотивацію, традицію, систему професійно-етичних норм (що внутрішньо містяться і зовні проявляються) та етикет, визначає поведінку особи в професійному середовищі» [57, с. 32]. Інший науковець – Р. Вечірко в навчально-методичному посібнику наголошує: «Професійна культура економіста передбачає високий рівень професійних знань, умінь, організаційних навичок, порядність, моральність, совість» [34, с. 32]. Проте автор відокремлює професійну культуру фахівця цієї галузі від професійної групи (організації), чого, на наш погляд, не можна допускати. Не погоджуючись із позицією Р. Вечірко, зауважимо, що поза професійною групою, належність до якої є соціальною ознакою в суспільстві, важко відрізнити «те, що відноситься» до актуальних професійних знань «або «не відноситься», цінне від непотрібного, іншими словами, втрачається авторитет (репутація тощо). Замість цього в розпорядження користувача попадає множина невідомих джерел інформації. Три компоненти комунікації: інформація, повідомлення і розуміння цілком відокремлюються один від одного, аж до того, що два останніх компоненти перестають сприйматися як інформаційні компоненти» [22, с. 118].

Спираючись на теорію культурної пам'яті, Г. Бехманн намагається зв'язати між собою три полюси – пам'ять, культуру і групу. При цьому зазначимо, що в дефініції культурної пам'яті учений поєднує «властивий для кожної епохи і кожного суспільства обсяг відтворених текстів, образів, ритуалів, опікування якими уможлиблює стабілізацію і передачу уявлення про

себе, колективно розподілене знання (але не винятково) про минуле, на якому ґрунтується усвідомлення групою своєї єдності і своєї унікальності» [22, с. 122]. Він виокремлює такі ознаки культурної пам'яті: чіткість ідентичності або зв'язок з групою; зв'язок з реконструктивністю; оформленість; організованість; зобов'язання; рефлексивність [22, с. 119-120].

З огляду на теорію культурної пам'яті стає очевидним, що у процесі формування професійній культурі майбутніх фахівців з фінансів і кредиту треба спиратися на національні особливості економічної поведінки людини та її ментальні мотиви. На цьому наголошує К. Восьний, досліджуючи проблеми та недоліки реформ національної економіки нашої країни. Він зазначає: «Сучасний ринок є системою складних соціально-економічних відносин, які виникають між його учасниками. Ці відносини є наслідком і водночас формою компромісу інтересів, який виявляється через поведінку усіх суб'єктів-учасників (стейкхолдерів). З-поміж величезної кількості компонентів поведінкового впливу важливу роль в економічному житті людини відіграє її менталітет» [38, с. 4-5]. У своєму дослідженні він виходить з потреб людини: «На перший погляд, проблеми економіки та ментальності взаємно між собою не переплітаються. Насправді ж основою економічного життя людини є споконвічна потреба вибору – товару, технології, сировини, ресурсів, способів їх використання та поєднання» [38, с. 5]. Потреби складають основу поведінки людини і виступають її головним мотиватором, визначають фізіологічні, соціальні та психологічні складові людської природи. Згідно з А. Маслоу, фізіологічні потреби роблять людину невід'ємною частиною матеріального світу (потреби в такому контексті є універсальними). У свою чергу, соціально-психологічна складова людської природи робить її поліфонічною і багатогранною, а «цю багатоманітність і змістовне розмаїття людської природи відображає саме ментальність народу, нації. Зазвичай дослідження проблем економіки та ментальності відбувалося окремо, без урахування можливостей їх взаємопроникнення» [38, с. 5].

Розглянувши різні тлумачення поняття «менталітет», К. Восьний

зазначає, що як змістові його синоніми в науковій літературі використовуються такі категорії, як «світогляд», «національний характер», «етнічна самосвідомість», «психологія» тощо. Якщо менталітет – це «спосіб мислення, сукупність розумових навиків і духовних установок, які властиві окремій людині або суспільній групі» [28, с. 717], то на відміну від ідеологічних установок і суспільних поглядів, що завжди мають динамічний характер, менталітет має більш постійний характер, оскільки відображає стійкі звички, вдачу та форми поведінки, «довготерміновою детермінантою економічної поведінки людини, чинником суспільного прогресу або регресу, залежно від того, наскільки конкордатними виявляться її складові» [38, с. 7]. Учений підсумовує: «В ментальній свідомості народу, а отже, і в його економічних поведінкових нормах відбулися структурні зрушення ... Нині в поведінці українців дедалі помітніше починають виявляти себе капіталістично зорієнтовані риси ментальності: раціоналізм в поведінці, індивідуалізм, самостійність, готовність до ризику, прагнення заробляти і робити інвестиції, бажання жити краще, здоровий кар'єризм тощо. Тільки такі зміни дозволять вибудувати та впорядкувати систему цінностей нової, ефективної української економіки. Проте вони відбуваються недостатньо динамічно, але в цьому, очевидно, і полягає інерційна специфіка менталітету народу» [там саме].

У своїй майбутній професійній діяльності випускники вищих закладів освіти зі спеціальності «Фінанси і кредит» братимуть безпосередню участь у формуванні нового економічного мислення співвітчизників, а тому саме ментальна складова їх професійної культури повинна формуватися в студентські роки. Отже, поняття «професійна культура майбутніх фінансистів» має віддзеркалювати особливості професійної діяльності цих фахівців, їхні особистісні та професійні якості.

За логікою розкриття змісту поняття треба виконати низку операцій. Явне визначення поняття «професійна культура майбутніх фінансистів» прямо вказує на суттєві ознаки предмета, до яких належать: 1) визначення через рід та видову ознаку та 2) генетичне визначення. Беремо до уваги, що «визначення

через рід та видову ознаку полягає у знаходженні найближчого роду для визначуваного поняття і відмінних ознак даного виду предметів» [142].

З огляду на суть поняття «культура», проаналізованого нами вище, та вслід за ученими [34; 118; 137; 217; 241] будемо вважати, що в основі базового розуміння професійної культури має бути синтез індивідуальних якостей особистості, що впливають на ефективне освоєння та виконання певних видів діяльності та професійних функцій, поєднання яких є взаємозумовленим і підпорядкованим загальній меті. А тому найближчою родовою ознакою досліджуваного поняття визначаємо «системну поліфункціональну якість особистості». Далі треба ввести видові відмінності, тобто ознаки, які відрізняють «визначуваний предмет від всіх інших предметів, що входять в даний рід. Для логіки такою видовою ознакою є форми та закони правильного мислення. Ця ознака є відмітною (одиночною) для логіки, оскільки вона належить тільки їй. При посиланні на видову відмінність не завжди можна обмежитись однією ознакою» [142]. З огляду на ці вимоги виокремимо суттєві ознаки професійної культури як досліджуваного поняття. Базуючись на результатах проведеного дослідження, узагальнюючи їх, вважаємо, що до суттєвої видової ознаки професійної культури слід віднести, передусім, високий рівень професійних знань, умінь і навичок, що є характерним соціальної групі фахівців з певного виду професійної діяльності, пов'язано з поняттям «культура праці» [124] і передбачається Національною рамкою кваліфікацій за усіма рівнями [198]. Наступною операційною дією у виокремленні видових ознак доцільно ввести ті, які можуть пояснити сукупність компонентів професійної культури фінансистів, що представляють «системну поліфункціональну якість особистості». Оскільки ні в словниковій, ні в енциклопедичній літературі немає визначення поняття «професійна культура», а позиції науковців є кардинально відмінними не тільки щодо його суті, але й структури (компонентного змісту), будемо вважати, що другою, не менш важливою ознакою, є мотивація до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи. Йдеться про культуру

успадкування і передачу пам'яті (форми збереження знання і рефлексії), усвідомлення групою своєї єдності і своєї унікальності» [22, с. 122], що в подальшому забезпечує розвиток професії і галузі в цілому.

Третьою видовою ознакою, на наш погляд, варто визначити здатність до розбудови єдиного поля фінансової діяльності, її організації та регулювання, основаної на нормативних документах, взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах господарювання. При введенні цієї ознаки будемо виходити з розуміння слова «здатність» як «1) властивість за значенням здатний; 2) природне обдарування, здібність» [72, с. 532] і як складової таких феноменів, як «компетентність» та «професійна компетентність» [73; 74; 95; 122; 203; 205; 264]. Вважаємо, що обґрунтованість введення цієї ознаки є достатньо переконливою. Четверту видову ознаку, з нашої точки зору, необхідно пов'язати не тільки з професійною діяльністю, але і з наслідуванням тієї сукупності принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, доброчесності, що визначає поведінку особи в професійному середовищі, яка вказує на загальний рівень культури особистості, її прихильність і спадкування культури пам'яті соціально-професійної групи фінансистів.

На основі викладеного вище можна зробити висновок про те, що види культури утворюють своєрідний родовий ланцюжок: «культура» – «професійна культура» – «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту». Виокремлення і синтез видових ознак у визначуваному понятті уможливорює його дефініцію в такий спосіб: професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту – це системна поліфункціональна якість особистості з високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, мотивованих до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи, яка здатна до розбудови єдиного поля фінансової діяльності, її організації та регулювання, основаної на нормативних документах, ефективною взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах

господарювання, наслідування сукупності принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, що визначає поведінку особи в професійному середовищі.

Підсумовуючи, зазначимо, що в останнє десятиріччя інтерес науковців і практиків до такого соціального феномену, як «професійна культура», поступово зростає. Аналіз проблем професійної освіти фахівців з фінансів і кредиту показав, що сформувалась певна корпоративна культура в організаціях, установах і компаніях фінансової сфери, яка визначає систему знань, навичок, прийомів, компетенцій і компетентностей, технологій, інструментарію, стереотипів, принципів, норм, прав, обов'язків, атрибутів, цінностей, має свою форму соціальної представленості, етикет, естетику, мову, символіку, мораль, філософію. Дана система знань формується на основі постійно зростаючих вимог до працівників банківських і фінансових установ, страхових компаній тощо. Проте наукового обґрунтування в професійній педагогіці вона не отримала, хоча доведено, що засвоєння професійної культури у ході підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти, зокрема коледжах, значно підвищує її якість.

Виявлено, що розв'язання питання формування професійної культури неможливо відокремити від загальної культури і врахування особистісних якостей, мотивів і цінностей майбутніх фахівців, потребує суттєвих корективів у зміст освіти, вибір методик і технологій професійного навчання. Тому сьогодні актуальність даної проблеми не викликає заперечень і вимагає її педагогічного дослідження в контексті розвитку інформаційного суспільства з його викликами і ризиками.



### **1.3. Культурно-освітнє середовище закладу вищої освіти як комплекс умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту**

Упродовж останніх років спостерігається загальносвітова тенденція посилення уваги до проблем якості професійної освіти, що пов'язано з підвищенням вимог до інтелектуальних ресурсів суспільства, зростаючою роллю нових технологій в промисловості, сфері послуг, медицині, банківській сфері тощо. При розробленні механізму оцінювання якості освіти як базовий використовується компетентнісний підхід, при якому вимірюються не лише професійні знання і кар'єрні можливості випускників, але й їхній культурний розвиток. На сторінках наукових видань учені і педагоги-практики висловлюють переконливу думку, що значну роль у культурному розвитку особистості відіграє організоване культурно-освітнє середовище навчального закладу, в тому числі, у коледжі.

Проблема культурно-освітнього середовища, його впливу на розвиток і становлення особистості є актуальною в контексті досліджень учених – представників багатьох суспільних наук – філософії, соціології, культурології, психології та інших. Що стосується вітчизняної педагогічної науки, то варто зауважити, що при загальному зростанні інтересу дослідників до соціокультурних аспектів освітньо-виховної діяльності ґрунтовні дослідження культурно-освітніх середовищ закладів вищої освіти не проводились. Однак розпочато дискусію щодо ролі його як компонента освітньо-виховного процесу або інформаційно-освітнього середовища, важливості впливу цього чинника на якість освіти, рівень професійної культури і формування професійної компетентності майбутніх фахівців. Зокрема, платформою для таких дискусій стала Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії і перспективи», започаткована нами разом з Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2016 році. Ученими, аспірантами, докторантами, науково-

педагогічними працівниками та педагогами-практиками обговорювалися такі питання: основні напрями педагогічного проектування культурно-освітнього середовища, професійна освіта і навчання особистості в культурно-освітньому середовищі, управління розвитком культурно-освітнього середовища в навчальному закладі. Варто зазначити, що активними учасниками цих дискусій завжди є студенти. Водночас залишаються практично невизначеними механізми, функції, технології формування культурно-освітнього середовища та управління ним, його вплив на якість професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема з фінансів і кредиту.

Зазначимо, що ідеї культуровідповідної освіти в теорію педагогіки були привнесені відомими педагогами: С. Гессеном [43, с. 64–80], А. Дістервегом [78], М. Пироговим [98], С. Русовою [165], В. Сухомлинським [227], К. Ушинським [235]. Значну увагу розвитку середовища навчальних закладів приділяють зарубіжні вчені. Цим особливо опікуються дослідники в галузі педагогічної соціології, психодидактики, культурології освіти: Н. Крилова [113], В. Панов [162] та ін. Проблема становлення та розвитку культурно-освітнього середовища навчальних закладів в Україні досліджувалася В. Болгаріною [25], О. Бондар [29], Ю. Жуком [67], О. Савченко [209]. На нашу думку, варто зосередити увагу на роботах учених-прихильників культурологічного підходу до управління навчальним закладом, формування професійної культури і професійної компетентності. Серед них: С. Бігунова [23], Л. Мазай [125], Е. Мовсесян [141], О. Шевченко [247]. Проблема формування й організації культурно-освітнього середовища у закладі вищої освіти порушується в наукових працях Є. Белозерцева [19], С. Климова [82], Н. Соловйової [222], Г. Тенюкова [230], С. Шалової [242], Д. Шамсутдінової [243]. На жаль, в наукових роботах вітчизняних педагогів-дослідників дане питання розглядається аспектно, в окремих статтях, а здійснений аналіз рівня його розвитку здебільшого поверхневий. З метою виконання завдання нашого дослідження ми вважали за необхідне передусім здійснити експлікацію поняття «культурно-освітнє середовище» закладу вищої освіти – коледжу та розкрити

його роль і можливості в професійній підготовці майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на матеріалах теоретико-прикладного дослідження та досвіду роботи.

Критичний аналіз наукової літератури свідчить про те, що цей термін став використовуватися в педагогічних працях не так давно, а тому він ще не отримав достатньо повної дефініції. Його появу пов'язують з активізацією ролі освіти у формуванні суспільства нового типу (інформаційного, постіндустріального, постмодерного), в якому «суттєво зростає роль знань і інформації, а культура пронизує всі сфери і рівні буття людини» [145, с. 16]. Нами розглянуто декілька позицій відомих дослідників культурно-освітнього середовища навчального закладу щодо їхнього розуміння суті даного феномену.

Так, наприкінці ХХ століття Є. Белозерцев тлумачив культурно-освітнє середовище як «сукупність різних умов, в котрих люди живуть, навчаються і трудяться, людина розвивається. ... Це – осередок природних, історичних, релігійних, культурних, матеріальних, соціальних умов, у яких протікає життя і діяльність сільського і міського населення» [18]. Найбільш розгорнуте визначення культурно-освітньому середовищу наведено у статті В.Гатальського у 2010 році, в якій автор розглядає оптимізацію соціально-культурної діяльності учнів. З його точки зору, культурно-освітнє середовище – це «змістово-смісловий і просторово-часовий континіум, який сприяє включенню особистості в ціннісно-смісловий світ культури, збереженню соціальної цілісності й особистісної самореалізації» [41, с. 86]. На думку вченого, варто враховувати, що в соціально-педагогічному плані культурно-освітнє середовище – це «сукупність умов і можливостей особистісного зростання», які створюються цілеспрямовано «різними суб'єктами педагогічного процесу» і формуються «соціально-культурним середовищем життєдіяльності особистості». Водночас він наголошує, що в «методології середовищного підходу розвиток особистості (як і процес її виховання) позиціонується як спосіб і результат «перетворення» природних задатків і можливостей, при цьому основну роль, окрім технологічних моментів, відіграє історико-

культурна глибина включеного у сферу сумісної діяльності матеріалу» [там саме]. У своєму подальшому дослідженні під середовищним підходом будемо розуміти реалізацію сукупності умов і можливостей особистісного зростання людини, створених цілеспрямовано різними суб'єктами освітнього процесу і сформованих соціально-культурним середовищем життєдіяльності особистості. Вважаємо, що з метою розвитку і гармонізації особистісних якостей та професійної культури студентів за обраною спеціальністю має бути визначена його організаційно-функціональна структура з урахуванням соціально-культурного середовища життєдіяльності особистості, зокрема, регіонального компонента.

Пізніше, у 2011 році, І. Набок висвітлив свою позицію щодо визначення поняття «культурно-освітнє середовище», яке базується на основних характеристиках сучасного суспільства: стрімкий розвиток інформаційних технологій та активне впровадження в освіту Інтернету. А тому «освіту особистості не можна ототожнювати тільки із засвоєнням навчальних програм під керівництвом педагогів. Цей процес значно ширший і складніший. Він має враховувати реальне середовище впливу на особистість, весь складний і багаторівневий контекст культурно-освітньої комунікації» [145, с. 16].

Практика педагогічної діяльності з професійної підготовки майбутніх фахівців із фінансів і кредиту в коледжі переконує, що культурно-освітнє середовище, безумовно, є багаторівневим феноменом з множиною «перетинання цих рівнів». А тому треба погодитися з точкою зору І. Набока, що культурно-освітнє середовище має розглядатися як «відкрита, гнучка» система, котра здатна до саморозвитку, самоадаптації до «сучасних соціально-трансформаційних процесів» та «інтеріоризації нововведень» [145, с. 17].

Визначення поняття «культурно-освітнє середовище» в 2012 році дала Д. Шамсутдінова в контексті навчання студентської молоді: «це вся сукупність інформаційно-пізнавальних, соціальних і духовно-моральних факторів і умов, безпосередньо оточуючих студента в процесі навчання» [243, с. 154]. На наш погляд, таке тлумачення за суттю дуже близьке до його розуміння

Є. Белозерцевим, і, водночас, є ширшим, оскільки відображає контекстний характер професійної підготовки.

З огляду на результати аналізу наукових праць Є. Белозерцева, В. Гатальського, І. Набоки, Д. Шамсутдінової [18; 41; 145; 243], можна зробити висновок, що проблема структурно-морфологічного і функціонального аналізу культурно-освітнього середовища закладу вищої освіти залишається не розв'язаною. Її вирішення потребує «міждисциплінарного підходу, в якому методологічно інтегруюча роль має належати культурології» [145, с. 17]. У зв'язку з тим, що культурно-освітнє середовище є важливим джерелом всебічного розвитку всіх суб'єктів педагогічного процесу (доведено в наукових працях), створення морально-психологічного, творчого та інтелектуального клімату, то цей простір слід розглядати, з одного боку, як «простір професійного і культурного самовизначення особистості студента у відповідності з його індивідуальними особливостями і культурними вподобаннями, а з іншого – це сфера формування траєкторії професійно-особистісного розвитку кожного, хто навчається, і створення педагогічних умов їх реалізації» [230, с. 270]. Разом з цим, на думку С. Шалової, культурно-освітнє середовище доцільно досліджувати в контексті вивчення якості освіти. Зв'язок між якістю освіти і середовищем можна розглядати в двох аспектах: якість середовища зумовлює якість освіти; якість середовища – один з критеріїв оцінювання якості освіти в навчальному закладі [242, с. 61]. Про це йдеться також у статті Л. Барановської. Вона наголошує: «Пов'язуючи структуру ОС вищого навчального закладу з процесом і результатом формування компетентних фахівців, є потреба розглядати освітнє середовище як чинник впливу на студента – одного із суб'єктів педагогічного процесу» [14, с. 20]. Така позиція цілком відповідає задуму нашого дослідження – формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжі, де цілком ймовірно визначити взаємозв'язок створеного культурно-освітнього середовища з результатами професійної підготовки молодших спеціалістів.

Організація культурно-освітнього середовища у закладі вищої освіти, в

якому здійснюється професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, має практичну значущість. Його педагогічний потенціал невичерпний, адже інтеріоризація середовищних характеристик, засвоєння і привласнення елементів середовища, які складають індивідуальний простір студента, сприяє розширенню меж його професійної компетентності і формує підґрунтя професійної культури. Проте його вплив є очевидним і на розвиток професіоналізму педагогічного колективу. Так, Н. Арістова, характеризуючи ІТ-методичне середовище як відкриту віртуальну систему, зазначає, що її створення і функціонування «забезпечує всіх суб'єктів освітнього процесу необхідною навчальною, методичною і додатковою інформацією, сприяє становленню і розвитку» майбутніх фахівців як «активних суб'єктів професійної і життєдіяльності, реалізації їхнього творчого потенціалу, формуванню готовності і здатності до подальшої професійної діяльності» [5, с. 15].

У своєму дослідженні ми будемо виходити з розуміння культурно-освітнього середовища як сукупності інформаційно-пізнавальних, соціальних і духовно-моральних чинників і умов, які, з одного боку, створюють простір професійного і культурного самовизначення особистості студента у відповідності з його індивідуальними особливостями і культурними вподобаннями, а з іншого – сферу формування траєкторії професійно-особистісного розвитку кожного, хто навчається, перетворюючи інтелектуальну активність в особистісну культуру.

Роль і можливості культурно-освітнього середовища в професійній підготовці майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в теорії вітчизняної педагогічної науки також залишається малодослідженою. Базуючись на матеріалах теоретико-прикладного дослідження та досвіду роботи в коледжі, зазначимо, що його виховний потенціал забезпечується, насамперед, суб'єктами, які складають освітнє середовище, взаємодіють між собою на основі суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин із «взаємоактивізацією їх ресурсів». В. Гатальський підкреслює: «Процес навчання якщо не прямо, то дотично

працює на особистий розвиток учнів, на підвищення їхньої внутрішньої культури, розширення світогляду» [41, с. 89].

У формуванні професійної культури особистості мають використовуватися можливості різних навчальних дисциплін і предметів – як загальноосвітніх, так і спеціальних. Саме в дидактичній системі реалізується виховний потенціал: через засвоєння знань і включення студентів у навчальний процес формується їхнє адекватне ставлення до світу, інших людей, своєї професії. Виховні завдання вирішуються також у позаурочний час, коли студенти включаються в різні форми соціально-культурної діяльності. Таким чином, у процесі навчання студенти набувають певних компетенцій, як основу професійної компетентності, а культурно-освітнє середовище формує в них систему цінностей, створює додаткові умови для розкриття і розвитку здібностей, соціалізації та самореалізації особистості.

За результатами дослідно-експериментальної роботи науковцями підтверджена домінантна роль культурно-освітнього середовища в процесі розвитку толерантної свідомості молоді [1]. Безперечно, це має бути організований за певною моделлю простір, що базується на спеціально виокремлених принципах, і відповідає таким вимогам, як: гнучкість і задоволення потреб інтелектуального, емоційного, креативного розвитку особистості студента, здатність впливати на процес становлення творчої спільноти в коледжі. Культурно-освітнє середовище конструюється свідомо для досягнення освітніх цілей, має окремі підсистеми, зазвичай, природню і соціальну (соціокультурну).

Дослідниками також доведено двосторонній характер взаємодії людини і культурно-освітнього середовища, що обґрунтовано С. Шаловою, яка наголошує: «... з однієї сторони, всі компоненти середовища прямо або опосередковано впливають на розвиток особистості студента, а з іншої – середовище є складною системою, що включає людину, яка своїми діями активізує або конструює ті чи інші елементи середовища, і тим самим начебто створюючи його для себе» [242, с. 63]. Адже зовнішнє враження, стверджують

учені-психологи, отримане через сенсорні органи, залишає слід, який при багаторазовому повторенні обов'язково закріплюється в свідомості. У результаті в людини формується ціннісне ставлення до предметів, явищ дійсності або певних видів діяльності, зокрема, професійної.

Для нашого дослідження науковий інтерес представляє роль культурно-освітнього середовища закладу вищої освіти в орієнтації студентів на науково-професійну творчість. З досвіду С. Шалової, визначення її впливу на цей процес пов'язано зі значними труднощами. Існують певні бар'єри в діагностиці місця кожного компонента цілісного середовища вищого навчального закладу, та очевидними є невідворотні зміни в ньому – ідеалів, цінностей, норм, стилів мислення, що пов'язано як із впливом суспільства, так і з розвитком суб'єктів педагогічного процесу. Як вихід із ситуації, вчена пропонує при оцінюванні ефективності впливу культурно-освітнього середовища виходити з критеріїв визначення рівня сформованості у студентів ціннісних орієнтацій, таких як: розуміння суті науково-професійної творчості; самооцінки власних потреб і можливостей; активності в науковій діяльності; практичній спрямованості засвоєних знань, умінь і готовності застосувати їх в діяльності тощо [242].

Вплив культурно-освітнього середовища на соціалізацію особистості розглядає М. Артамонова. Вона вважає, що «культурно-освітнє середовище є підсистемою суспільства, в якій здійснюються процеси, пов'язані з формуванням особистості, культурним розвитком індивідів і соціальних груп, передачею соціокультурного досвіду» [7, с. 76–77.]. Базуючись на результатах дослідження, автор доходить висновку, що елементом культурно-освітнього середовища суспільства є культурно-освітнє середовище школи, дефініцію якого вона тлумачить як «сукупність культурно-освітніх умов освітнього закладу (організації) і спільної діяльності педагогів, учнів і батьків, які забезпечують процес соціалізації неповнолітніх» [7, с. 77].

Узагальнюючи результати нашого дослідження, можна дійти висновку, що культурно-освітнє середовище закладу вищої освіти – коледжу, це динамічно-синергетична підсистема суспільства, сукупність взаємопов'язаних



культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов, згрупованих у сектори – культурний та освітній, які, з одного боку, створюють простір для самовизначення особистості студента щодо власного професійного і культурного розвитку, відповідно з індивідуальними особливостями, потребами і культурними вподобаннями, а з іншого – це простір для свідомого визначення траєкторії професійно-особистісного розвитку, перетворення інтелектуальної активності в культуру особистості. Культурний сектор поєднує ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний компоненти, а освітній – інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний компоненти. Можливості культурно-освітнього середовища навчальних закладів у наукових працях представлено достатньо широко – від формування знань, умінь, навичок і здатності використовувати їх в діяльності – до формування загальної і професійної культури, толерантності, науково-професійної творчості тощо.

Виходячи із зазначеного вище, представимо на рисунку 1.2 об'єкт нашого аналізу у вигляді організаційно-функціональної структури. Ми виходили з того, що організація культурно-освітнього середовища коледжу в реаліях педагогічного сьогодення – тривалий процес. Його метою є створення комплексу умов для позитивного впливу на формування професійної культури майбутніх молодших спеціалістів з фінансів і кредиту. Адже сучасні трансформаційні процеси у вітчизняній системі вищої освіти мають відповідати світовим тенденціям руху до нової якості «підготовки випускників вищої школи для виконання ними як професійних, так і соціальних ролей в суспільстві» [248, с. 7]. Постійно зростаючі вимоги до рівня їхньої підготовки актуалізують необхідність впровадження комплексних заходів, спрямованих на підвищення ефективності навчально-виховного процесу, який має будуватися на системному, міждисциплінарному, інформаційному, культурологічному, соціально-реконструкціоністському, компетентнісному, суб'єкт-суб'єктному наукових підходах та носити інтегральний характер.

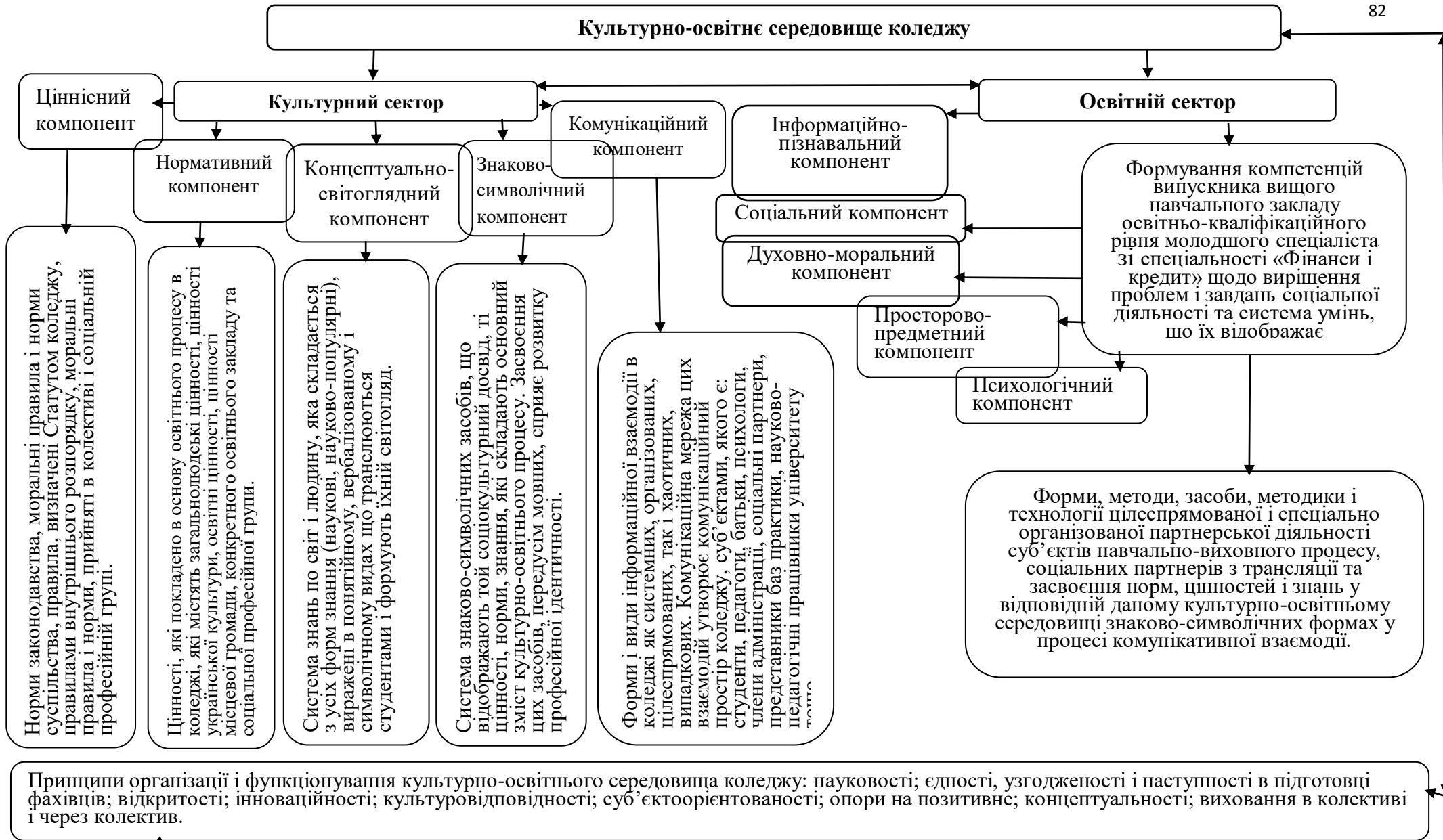


Рис. 1.2. Організаційно-функціональна структура культурно-освітнього середовища коледжу для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту

Однак у виборі найбільш доцільних шляхів підвищення якості підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту слід виходити з головних завдань удосконалення якості вітчизняної освіти, зокрема, формування їхньої професійної та особистісної готовності до активного життя в сучасному інформаційному, посткризовому суспільстві. Необхідно зазначити, що система освіти має забезпечувати формування у викладачів і студентів «глобального, поліфункціонального і толерантного мислення; комунікабельності і готовності до особистісного і професійного самовизначення в умовах полікультурної взаємодії» [162, с. 18].

Відповідно має відбутися зміна парадигми – від «знаннєвої» до «компетентнісної», на що сьогодні націлена система вітчизняної освіти. В результаті зміни її цілей відбувається зсув акценту з переважного розвитку предметно-зумовлених пізнавальних здібностей майбутніх фахівців на створення умов (культурно-освітнього середовища), необхідних для поліфункціонального розвитку пізнавальної та особистісної сфери студентів. А тому нині вчені все частіше виокремлюють освітнє середовище як об'єкт психолого-педагогічних досліджень [162, с. 18]. Серед інших причин слід назвати головну місію вищої освіти XXI століття – формування особистості з високою культурою. Сьогодні особливо гостро виникла необхідність відновлення значущості культури, засвоєння її змісту. Реформування соціально-економічної сфери держави можливе лише за умов інтелектуального розвитку її громадян, який здійснюється насамперед у стінах закладів вищої освіти, а отже, викладання навчальних дисциплін має бути насиченим загальносвіттовою і вітчизняною культурою. При цьому в поняття «культура» ми вкладаємо широкий смисл: «Культура – сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань суспільства, які відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини і втілюються в результатах продуктивної діяльності. У вужчому розумінні культура – це сфера духовного життя суспільства, що охоплює насамперед систему виховання, освіти, духовної творчості (особливо мистецької), а також установи й організації, що забезпечують їхнє існування

(школи, вузи, клуби, музеї, театри, творчі спілки, товариства тощо). Водночас під культурою розуміють рівень освіченості, вихованості людей, а також рівень оволодіння якоюсь галуззю знань або діяльності» [49, с. 182].

Створення культурно-освітнього середовища сприяє включенню студентів у культурно-соціальні зв'язки різного типу й рівня; розвитку його мотиваційно-сміслової сфери, побудові навчального процесу на основі формування продуктивного досвіду, індивідуалізації процесу навчання на основі формування й реалізації продуктивного досвіду; індивідуалізації процесу навчання на основі формування і реалізації індивідуальних освітніх програм. У зв'язку з цим цілком логічно актуалізується необхідність розв'язання проблеми виявлення сутнісно-змістових характеристик культурно-освітнього середовища коледжу в цілому та шляхів реалізації його науково-педагогічного потенціалу для вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Спираючись на наукові здобутки дослідників культурно-освітнього середовища [7; 18; 25; 29; 41; 63; 67; 145; 209; 243; 271; 278], в його структурі ми виокремили два взаємопов'язані сектори – *культурний* і *освітній*. Кожний з них інтегрує в собі низку культурно-освітніх умов (компонентів), які мають бути створені в навчальному закладі. Культурний сектор поєднує в собі *ціннісний* (норми законодавства; моральні правила і норми суспільства; правила, визначені Статутом коледжу; правилами внутрішнього розпорядку; моральні правила і норми, прийняті в колективі і соціальній професійній групі), *нормативний* (цінності, які покладено в основу освітнього процесу в коледжі, які містять загальнолюдські цінності; цінності української культури; освітні цінності; цінності місцевої громади, конкретного освітнього закладу та соціальної професійної групи – фінансистів), *концептуально-світоглядний* (система знань про світ і людину, яка складається з усіх форм знання – наукових, науково-популярних, виражених у понятійному, вербалізованому і символічному видах, що транслюються студентами і формують їхній світогляд), *знаково-символічний* (система знаково-символічних засобів, що

відображають той соціокультурний досвід, ті цінності, норми, знання, які складають основний зміст культурно-освітнього процесу; засвоєння цих засобів, передусім мовних, сприяє розвитку професійної ідентичності), *комунікаційний* (форми і види інформаційної взаємодії в коледжі як системних, організованих, цілеспрямованих, так і хаотичних, випадкових; утворена комунікаційна мережа цих взаємодій представляє комунікаційний простір коледжу, суб'єктами якого є: студенти, педагоги, батьки, психологи, члени адміністрації, соціальні партнери, представники баз практики, науково-педагогічні працівники університету тощо) компоненти.

Таким чином, інтеграція культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов (компонентів) культурно-освітнього середовища коледжу, по-перше, унормовує моральні правила і норми поведінки суб'єктів навчально-виховного процесу, а «мораль, моральність як форма суспільної свідомості і як вид суспільних відносин» є об'єктом вивчення етики [252, с. 709] – науки, що «розробляє проблеми добра, зла тощо, формує моральні норми, норми поведінки людей та їх взаємовідносини, сприяє вихованню людей» [219, с. 709]. Отже, по-друге, здійснюється вплив на формування свідомості суб'єктів культурно-освітнього середовища коледжу, розвиток їх взаємовідносин, що сприяє вихованню особистості.

Висвітлюючи проблему обґрунтування моральних норм і цінностей, В. Малахів зазначає, що суто емпіричні й теоретичні завдання етики безпосередньо пов'язані з їх значенням для людини та її духовного розвитку, що вказує на тісний її зв'язок з педагогікою, де «істотним є цілісний підхід до людської особи» [128, с. 37]. Таким чином, у сфері професійної підготовки і виховання майбутніх фахівців з фінансів і кредиту запроваджуються санкціоновані етикою моральні норми, що є важливим для конкретної особистості та колективу в цілому. За таких умов відбувається розширення духовного виднокола особистості, а також стимулювання власного духовно-морального пошуку, моральної творчості людини [128, с. 39], критичного осмислення набутого досвіду, формування ціннісних орієнтацій. Адже «без

відродження моральних засад та духовних цінностей, а на цій підставі – відповідної етики та мотивації праці, яка стимулює прагнення до чесного заробітку та чесного підприємництва», не можливе «економічне оздоровлення та оновлення країни» [169, с. 189]. По-третє, окреслена певними правилами, етичними нормами та прийнятими цінностями, розвивається комунікативна взаємодія на основі партнерських відносин між суб'єктами навчально-виховного процесу, окремими групами та навколишнім соціальним середовищем.

Професійну культуру фахівців з фінансів і кредиту визначає ціннісний професійний простір, певне культурно-освітнє і психолого-дидактичне середовище для підготовки майбутніх фінансистів, здатних самостійно працювати в галузі економіки, управління та адміністрування. Очевидно, щоб стати повноцінним фінансистом з високим рівнем теоретичної і практичної підготовки, необхідно ідентифікувати себе з професією, сприймати її культуру, інтегруватися до неї ще в процесі професійного навчання.

У реальному житті до коледжів і технікумів вступають на навчання переважно випускники 9 класу, які отримали базову загальну середню освіту. При цьому далеко не всі мають уявлення про професію фінансиста, яку вони отримають після закінчення конкретного навчального закладу. Тому в професійній підготовці молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту важливе місце займає формування професійної ідентичності як основи мотиваційної готовності до реалізації себе на обраній професійній ниві, входження в професійну спільноту, постійного самодослідження і розвитку своєї особистості, «образу Я».

П. Краснокутський дотримується думки, що в ході професійної підготовки реалізується процес професійної ідентифікації, яку розуміють як процес придбання професійної ідентичності, тобто соціальної (професійної) ролі, процес формування і функціонування якої не відрізняється від інших соціальних ролей. Він наголошує, що одним із завдань сучасної вищої освіти є підготовка молодого покоління до життя в сучасному світі, в умовах

інформаційного суспільства, яке швидко змінюється, і тому йому «потрібна людина, здатна міняти основу своєї власної діяльності» [111, с. 62]. Виходячи з цього, педагогічним колективам коледжів і технікумів слід розробити і реалізувати стратегії модернізації професійного навчання, спрямовані на формування комплексу компетентностей майбутнього молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту як складових їх професійної культури. Ці стратегії повинні бути спрямовані насамперед на їхню підготовку до самоосвіти та самовдосконалення упродовж усього життя, що забезпечить перехід «суб'єкта від стратегії споглядання самого себе до стратегії перетворення самого себе, перебудови структур суб'єктивного досвіду, культуровідповідного самому собі, що відповідає завданням вищої освіти в рамках нової гуманістичної парадигми» [там саме]. Водночас слід взяти до уваги, що реалізація цих завдань пов'язана з необхідністю формування професійної складової «Я-концепції», що передбачає постійну роботу суб'єкта по формуванню і деталізації внутрішнього образу професійної діяльності. Передумовами і стимулами до цієї роботи слугують проблеми, з якими студент зустрічається під час навчання і які є ключовими для досягнення професійної ідентичності. Отже, вчений пов'яже такі концепти, як «Я-концепція», «культуровідповідність самому собі» з образом професійної діяльності і професійною ідентичністю, які мають формуватися з першого року навчання в коледжі. Таким чином, по завершенню навчання в закладі вищої освіти можна очікувати фахівця не тільки з дипломом молодшого спеціаліста, але із власною концепцією «Я-професіонал». Вважаємо, що з огляду на суть професійної ідентичності, її зв'язок із професійним самовизначенням і професійною готовністю, з Я-концепцією і культуровідповідності самому собі, вона може розглядатися як критерій певного рівня професійної культури у майбутніх фінансистів [176, с. 153].

В дослідженні М. Колмикової та Н. Селиверстової доведено існування прямої залежності професійної культури фахівців від сформованості в них професійної ідентичності та необхідності її постійного розвитку і корекції [89, с. 71–77]. У своїй науковій праці вони представляють структуру професійної

ідентичності, яка включає: когнітивний, емоційний, ціннісний і мотиваційно-ціннісний компоненти [89, с. 74-75]. Таким чином, усі структурні компоненти професійної ідентичності за своїм змістом відображають складові загальної і професійної культури – знаннєвий і діяльнісний компоненти, моральні якості і ціннісні орієнтири, загальна культура і прагнення до самореалізації. Обґрунтування її суті як основи професійної культури представляють для нашого подальшого дослідження науковий інтерес.

Більш докладно професійна ідентичність досліджена в монографії Л. Шнейдер. За результатами проведеного дослідження, вчена тлумачить поняття «профідентичность» як «усвідомлення себе, що вибирає і реалізує спосіб взаємодії з навколишнім світом і набуття сенсу самоповаги через виконання цієї діяльності» [250, с. 155]. Вона наголошує, що «для становлення професійної ідентичності важливого значення набуває ритуалізація в професійній поведінці, заснована на угоді взаємодії щонайменше двох людей, які через певні інтервали часу відновлюють його в повторюваних обставинах, наприклад: захист дипломів, дисертацій, виступ на конференціях. Воно має важливе значення для «Я» всіх учасників. В обрядах соціальна група спонукає присвяченого пройти через випробування, зробити дії задля такої людини, уподібнення з яким дозволяє знайти своє «Я» ...» [250, с. 156]. На її думку, професійна ідентичність передбачає функціональну і екзистенціальну відповідність людини і професії. Це поняття містить в собі розуміння своєї професії, прийняття себе в цій професії, уміння якісно виконувати функціональні обов'язки.

Формування і становлення професійної ідентичності майбутнього фінансиста відбувається в період навчання у закладі вищої освіти, зокрема коледжі, під організуючим і активізуючим впливом педагогів, колективу фахівців, у якому студенти проходять практику, в процесі взаємодії із представниками громадських організацій, що відповідає двом завданням – пізнавальним (навчальним) і особистісним. При цьому організуючий вплив – безповоротний, тоді як активізуючий вплив пов'язаний зі змінами (значущими



для особистості) рівня функціонування і можуть носити поворотний характер. Саме особистісна сторона культури особливим образом проєцирується у сферу освіти, в той час як освіта опосередковано включена в створення системи цінностей як складника культури, що робить її соціально значущою.

Зауважимо, оскільки за своєю суттю професійна ідентичність має тісний взаємозв'язок із загальною культурою, системою цінностей, професіоналізмом і компетентностями фахівця, пов'язана зі змінами в структурі особистості, то цілком ймовірно розглядати її як підґрунтя формування професійної культури майбутніх молодших фахівців з фінансів і кредиту в освітньому процесі. Цілком очевидним є те, що від характеру культурно-освітнього середовища залежить рівень сформованості їхньої професійної культури.

Спираючись на це положення, логічно вбачається взаємодія культурного сектору середовища з *освітнім* – формування компетенцій випускника коледжу освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста зі спеціальності «фінанси і кредит» щодо вирішення проблем і завдань соціальної діяльності та система умінь. В організаційно-функціональній структурі культурно-освітнього середовища коледжу передбачається, що професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту забезпечується створенням комплексу культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов: *інформаційно-пізнавальних* (визначається навчальною та виховною концепцією коледжу, стандартами, навчальними планами, наявністю і якістю навчально-методичного забезпечення викладання навчальних дисциплін, різноманітністю форм, технологій, методів навчально-виховної роботи, рівнем організації творчої, інноваційної та науково-дослідної роботи як педагогічного колективу, так і студентської спільноти; активним використанням ІТ, електронних освітніх ресурсів тощо), *соціальних* (здійснюються процеси, спрямовані на формування особистості, культурний розвиток індивідів і соціальних груп, передачу соціокультурного досвіду, культурний діалог із навколишнім середовищем, взаємодію з ним – активну участь у житті регіону: волонтерство, конкурси на кращий проект з благоустрою парків, скверів, облаштування дитячих

майданчиків; профорієнтаційна робота в школах; допомога дітям-інвалідам, учасникам АТО та сім'ям загиблих; участь у діяльності громадських організацій тощо), *духовно-моральних* (відображає рівень присутності і використання в освітніх та виховних цілях артефактів культури – будь-які штучно створені об'єкти, що мають символічне значення: літопис навчального закладу, проект створення навчально-тренінгової фірми тощо; механізмів її трансляції – організація виставок творчих робіт студентів і педагогів, діяльність музеїв, театральних студій або гуртків, зустрічі з діячами культури та мистецтв тощо), *просторово-предметних* (характеризує архітектурні особливості навчального закладу – місце розташування, кількість будівель, їх етажність, функціональність, можливість трансформації, відповідність сучасним вимогам безпеки, наявність рекреаційних приміщень, дизайн; матеріальні – забезпечення меблями, технічна оснащеність аудиторій, бібліотеки тощо ) та *психологічних* (відображає стан психологічного клімату в коледжі, який складається з професіоналізму викладачів, відносин у студентському колективі, наявності партнерської взаємодії між педагогами і студентами, що формує певний стиль відносин: конкурентний, кооперативний, гуманістичний тощо), представлених окремими компонентами.

Отже, культурно-освітнє середовище коледжу можливо використовувати для адекватного опису загальної культурно-освітньої ситуації в закладі освіти, використовуючи діалог з минулим цього закладу, його створення, становлення, «коли історичний досвід розуміється ні як пакет готових відповідей на всі випадки життя, а скоріше як привід для роздумів. Середовище – не ціль. Воно – засіб» [19, с. 188], а також воно – «шлях, який проходить кожний; шлях цей – не по знайомій доріжці, він у невідоме, часто від знання до незнання. А будь-який шлях у невідоме передбачає творчість як умову бачення нового і незвичайного ...» [19, с. 188].

Підсумовуючи, зазначимо, що культурно-освітнє середовище коледжу – це динамічно-синергетична підсистема суспільства, сукупність взаємопов'язаних культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов,

згрупованих у сектори – культурний та освітній, які, з одного боку, створюють простір для самовизначення особистості студента щодо власного професійного і культурного розвитку, відповідно з індивідуальними особливостями, потребами і культурними вподобаннями, а з іншого – це простір для свідомого визначення траєкторії професійно-особистісного розвитку, перетворення інтелектуальної активності в культуру особистості. Культурний сектор поєднує ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний компоненти, а освітній – інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний компоненти.

Організаційно-функціональна структура культурно-освітнього середовища коледжу має два сектори – культурний і освітній, які інтегрують в собі компоненти, що складаються з комплексу умов. *Культурний сектор поєднує в собі компоненти: ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний. Освітній сектор спрямований на формування компетенцій випускника вищого навчального закладу освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста зі спеціальності «фінанси і кредит» щодо вирішення проблем і завдань соціальної діяльності та система умінь, що забезпечується створенням комплексу умов, об'єднаних у компоненти: інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний.*

Аналіз наукових праць учених у галузі філософії, соціології, педагогіки свідчить про те, що культурно-освітнє середовище можливо використовувати як засіб, інструментарій для адекватного опису загальної культурно-освітньої ситуації в навчальному закладі. Доведено педагогічну доцільність його цілеспрямованого формування за участі педагогів і студентів, соціальних партнерів як суб'єктів професійної підготовки майбутніх фахівців з метою розвитку і гармонізації особистісних якостей та професійної культури студентів за обраною спеціальністю. Його педагогічний потенціал невичерпний, забезпечується суб'єктами, які складають освітнє середовище, взаємодіють між

собою на основі суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин із взаємоактивізацією особистих ресурсів, а також використанням можливостей різних навчальних дисциплін і предметів – як загальноосвітніх, так і спеціальних. Саме в злагодженій психолого-дидактичній системі реалізуються його мотиваційно-стимулююча, освітня, виховна, гуманістична, культурологічна функції.

### **Висновок до 1 розділу**

Науково-теоретичний аналіз проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти дав можливість за результатами вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених (В. Бебих [16], К. Возьний [38], О. Гладченко [38], О. Глухова [45], О. Горохова [50], І. Горшунова [51], Г. Гущина [57], І. Зарубінської [71], В. Кременя [112], Л. Подолянець [196], І. Яблочнікової [255]) з'ясувати наукове підґрунтя професійної підготовки майбутніх фінансистів у закладах вищої освіти України та європейських країн. Її теоретико-методологічною основою є зміст професійного навчання майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, який має постійно корегуватися у зв'язку з інтенсивними трансформаціями фінансового сектору країни, розвиток якого відбувається в умовах постійного зростання прибутковості діючих на ньому інституцій, що викликає надзвичайну рухливість законодавчого регулювання фінансового ринку, відповідно зумовлюючи постійні зміни правил і особливостей виробничої практики. Професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту здійснюється в різних типах закладів вищої освіти. У коледжах і технікумах вона носить бінарний характер, а фахівці з дипломами молодшого спеціаліста мають можливість продовжувати навчання на другому (третьому) курсі бакалаврату.

Як свідчить ретроспективний аналіз, в Україні фінансовий сектор інтенсивно розвивається лише в останні три десятиріччя, проте професійна підготовка фахівців для нього набула конкурентних переваг на ринку освітніх послуг: сформувались унікальні педагогічні і наукові школи; розроблені і впроваджуються стандарти вищої освіти на компетентнісній і культурологічній

основі; активно впроваджуються інформаційні технології в освітню систему і в систему фінансової діяльності.

Спираючись на результати вивчення наукових праць і практичного досвіду фінансової діяльності, виокремлено низку причин, які знижують якість професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти, серед яких: значний розрив традицій і наступності поколінь фахівців у науково-педагогічній практиці; відсутність досвіду роботи викладачів у фінансових організаціях, установах і підприємствах; недостатній рівень педагогічної підготовки викладачів, і як наслідок - низький рівень сформованості навичок у випускників до самонавчання, їхньої здатності до практичного використання знань, комунікативних навичок і навичок командної роботи; втрачено математичну складову у системі підготовки фінансистів.

Розгляд теоретичних основ культури дав змогу зробити висновок про те, що види культури утворюють своєрідний родовий ланцюжок: «культура» – «професійна культура» – «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту». Виокремлення і синтез видових ознак у визначуваному понятті уможлиблює його дефініцію в такий спосіб: професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту – це системна поліфункціональна якість особистості з високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, мотивованих до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи, яка здатна до розбудови єдиного поля фінансової діяльності, її організації та регулювання, основаної на нормативних документах, ефективної взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах господарювання, наслідувати сукупність принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, що визначає поведінку особи в професійному середовищі.

З'ясовано, що формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту потребує створення культурно-освітнього середовища як динамічно-синергетичної підсистеми суспільства, сукупність взаємопов'язаних

культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов, згрупованих у сектори – культурний та освітній, які, з одного боку, створюють простір для самовизначення особистості студента щодо власного професійного і культурного розвитку, відповідно з індивідуальними особливостями, потребами і культурними вподобаннями, а з іншого – це простір для свідомого визначення траєкторії професійно-особистісного розвитку, перетворення інтелектуальної активності в культуру особистості. Культурний сектор поєднує ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний компоненти, а освітній – інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний компоненти.

Організаційно-функціональна структура культурно-освітнього середовища коледжу має два сектори – культурний і освітній, які інтегрують в собі компоненти, що складаються з комплексу умов. *Культурний сектор поєднує в собі компоненти: ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний. Освітній сектор спрямований на формування компетенцій випускника вищого навчального закладу освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста зі спеціальності «фінанси і кредит» щодо вирішення проблем і завдань соціальної діяльності та система умінь, що забезпечується створенням комплексу умов, об'єднаних у компоненти: інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний.*

Матеріали досліджень, що ввійшли до розділу, опубліковані автором у наукових працях [170; 176; 178; 186; 188], а також висвітлені в доповідях на наукових конференціях, тези яких надруковані та представлені в електронному вигляді.

## РОЗДІЛ 2

### ПРОЕКТУВАННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ У ВИЩОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

#### **2.1. Теоретична модель професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту**

У Законі України «Про вищу освіту» визначено основні принципи державної політики у сфері вищої освіти, серед яких: сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти упродовж життя; наступності процесу здобуття вищої освіти; міжнародної інтеграції та інтеграції системи вищої освіти України у європейський простір вищої освіти за умови збереження і розвитку досягнень та прогресивних традицій національної вищої школи (стаття 3, п. 2) [197]. Зміна принципів зумовлює необхідність проектування освітнього процесу відповідно до нових вимог. У контексті нашого дослідження це – підвищення рівня та якості професійної підготовки майбутніх фінансистів через засвоєння ними професійної культури.

Реалізація даного завдання передбачає розроблення теоретичної моделі професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту – її змісту і структури. Створення цієї моделі в нашому дослідженні базується на результатах дослідження, висвітлених у підрозділі 1.2, в якому визначено суть цього феномену. Тому наступним кроком має бути визначення структури і змісту кожного окремого компонента, встановлення зв'язків між ними задля отримання позитивного результату та надання динамічності процесу формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста. Під результатом навчання будемо розуміти «знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, які можна ідентифікувати, спланувати,

оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів» [197].

При визначенні структури будемо спиратися на тлумачення сутності професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, що відображає зміст їхньої професійної діяльності (підрозділ 1.2). З метою виявлення існуючих тенденцій і закономірностей у структуруванні професійної культури різних фахівців нами було здійснено морфологічний і семантичний аналіз цієї наукової категорії. Його результати дали змогу виявити, що компонентний склад цього утворення залежить від специфіки професійної діяльності. Для розроблення структури і змісту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту нами було обрано метод фокальних об'єктів [114] – метод пошуку нових ідей і розв'язання завдань шляхом приєднання до початкового об'єкту властивостей або ознак випадкових об'єктів. Його суть полягає у перенесенні ознак випадково вибраних об'єктів на професійну культуру майбутніх фахівців з фінансів і кредиту (фокальний об'єкт). Виниклі незвичайні поєднання експерти розвинули шляхом вільних асоціацій.

У процедурі генерації ідей та конкретизації структури і змісту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту взяли участь експерти. Група експертів обиралася за методикою І. Ільєсова [76]. До уваги брали: педагогічний і науково-педагогічний стаж, характер функціональних обов'язків; наявність публікацій з питань фінансової діяльності і питань професійної підготовки майбутніх фахівців з економіки або фінансів, підвищення кваліфікації, організації методичної роботи; наявність звань, наукових ступенів, розроблених навчально-методичних рекомендацій, інструктивних листів. Також враховувалась участь у наукових конференціях, методичних семінарах, круглих столах, керівництво творчими групами тощо. Таким чином, до експертної групи ввійшли – 3 представники роботодавців (працівники банку, фінансової установи і страхової компанії), 3 учених (кандидати економічних наук, викладачі університету) і 3 викладачі коледжу, які викладають навчальні дисципліни з циклу професійної підготовки, тобто



всього 9 осіб.

На початку роботи експертам було запропоновано прототип структури професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, що підлягає удосконаленню (фокальний об'єкт) з метою подальшого розроблення її теоретичної моделі. Її ми розробляли на основі проведеного аналізу. У Додатку Б за результатами контент-частотного і контент-якісного аналізу узагальнено 53 складові, які визначені науковцями в структурі професійної культури фахівців різних спеціальностей.

При уважному прочитанні кожної складової цього концепту (лат. *concertus* – думка, поняття, формулювання) [228, с. 381] неважко помітити, що одні їх атрибути (істотна, невід'ємна властивість предмету або явищ) [228, с. 82] зустрічаються значно частіше, ніж інші. Проте для всіх структурних компонентів спільним можна вважати те, що вони «носять цільовий, інструментальний, методологічний характер, охоплюючи іноді в одному визначенні цілий перелік цілей і функцій впливу її як потужного суб'єкту на зовнішній та внутрішній світ людини» [207, с. 38]. Треба наголосити на тому, що в наукових працях учених експериментальним шляхом доведено цей вплив на особистісний та професійний розвиток фахівця.

Результати контент-частотного аналізу компонентів та їх складових (змісту) подані у вигляді відповідної формули аналізу атрибутів професійної культури зі зменшенням частотності (число в дужках). При цьому найбільш вживані компоненти професійної культури фахівців (деякі з них об'єднані під час підрахунку в загальні групи як значною мірою синонімічні) розташовані на початку і далі в середині переліку, а найменш частотні – на передостанніх та останніх його позиціях. Цю процедуру ми виконали за аналогією частотно-якісного аналізу, використаного в науковій праці В. Рибалка [207, с. 38]. Її результати проілюстровано в додатку Б.

Аналіз даних, наведених у таблиці, свідчить про те, що сукупна «контентно-частотна атрибутивна формула» категорії «професійна культура» утворюється структурною ієрархією ряду основних понять, що характеризують

зміст її компонентів і в яких відображаються її фундаментальні, передусім методологічні властивості, функції, здібності, такі як: 1. Професійна компетентність (40). – 2. Культурний потенціал (7); комунікативна культура (7). – 3. Аксіологічний (6); особистісний (6). – 4. Етико-естетичний (4), рефлексивний (4). – 5. Психологічний (3). – 6. Виробничо-технологічний (2), емоційний (2), креативний (2). – 7. Гносеологічний (1), інформаційний (1), технологічний (1), громадянський (1).

Орієнтуючись на отримані результати, до *прототипу* професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту нами було включено такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-креативний та інформаційно-комунікативний. Кожний з цих компонентів ми деталізували характерними ознаками (властивостями): духовні і моральні цінності, ідеали, норми; ціннісні орієнтації; мотивація; особистісні якості, здібності і ставлення людини до природи, себе та іншого; комунікативна культура, професійні моделі взаємодії та спілкування; виробничо-технологічна компетенція; емоційність; методологічна і дослідницька культура; інформаційна культура; психологічна і рефлексивна культура; етична й естетична культура; моніторингова і діагностична культура; професійна спрямованість; професійні знання; професійні вміння і навички; професійне самовизначення; професійна готовність до виконання основних видів професійної діяльності; професійно-важливі якості; сукупність спеціальних знань і досвіду; професійні компетенції; здатність до адаптації в професійному середовищі; професійна самоактуалізація; фахові компетенції; знання, уміння, навички здійснення професійної діяльності; комунікативна компетентність; культура мислення; культура мовлення; культура поведінки; загальна культура; загальнокультурні компетенції; духовний, широкий світогляд; креативність; рефлексія особистісного зростання; рефлексивна компетенція.

З експертами було проведено круглий стіл з обговорення деталізації структури і варіантів змісту запропонованих компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. На основі узагальнення найчастіше

запропонованих ними комбінацій випадкових об'єктів та їх властивостей, враховуючи те, що вченими «професійна культура розглядається як певний ступінь оволодіння професією» (певними способами і прийомами вирішення професійних завдань) і, водночас, вона є соціально-культурним явищем, яке «має певну структуру, що включає предмет, засоби і результат професійної діяльності: цілі, цінності, норми, методи та методики, зразки та ідеали, зміст яких відбивають рівень духовності суб'єкта» [52, с. 16], робочою групою було виокремлено 4 варіанти професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту (її деталізованої структури та змісту).

Варіант А: *мотиваційно-ціннісний* (мотивація та спрямованість на виконання професійних завдань; сформованість духовних і моральних цінностей, ідеалів і норм); *когнітивний* (знання, уміння, навички здійснення професійної діяльності; сукупність спеціальних знань і досвіду; культура мовлення); *діяльнісно-креативний* (виробничо-технологічна компетенція; професійні вміння і навички; креативність); *інформаційно-комунікативний* (інформаційна культура; комунікативна компетентність; професійна готовність до виконання основних видів професійної діяльності).

Варіант В: *особистісно-мотиваційний* (мотивація та спрямованість на професійну діяльність; розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності; професійно-важливі якості); *ментально-ціннісний* (теоретичні професійні знання; технологічні професійні знання; узгодженість мотивів, цінностей та цілей; загальнокультурні компетенції; професійна самоактуалізація); *діяльнісно-креативний* (технологічні функції діяльності; професійні компетенції; інноваційність); *комунікативно-організаційний* (інформаційна культура, комунікативна культура; здатність до адаптації в професійному середовищі) компоненти.

Варіант С: *мотиваційно-ціннісний* (мотивація на професійну діяльність; духовні і моральні цінності; особистісні якості і здібності); *когнітивний* (професійні знання; культура мислення; фахові компетенції); *діяльнісно-креативний* (професійна готовність до виконання основних видів професійної



Одержані дані за результатами ранжування узагальнено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Узагальнення результатів виявлення найбільш ефективних варіантів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту (за структурою і змістом)**

№№ з/п	Варіант професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту	Критерій	Ранг
1.	Варіант В	75% <або≤100% професійно важливий	I
2.	Варіант С	50% <або≤75% дуже важливий	II
3.	Варіант А	25% <або≤50% важливий	III
4.	Варіант D	0% <або≤25% бажаний	IV

За результатами ранжування, професійно-важливим визначено варіант В, який об'єднував *особистісно-мотиваційний* (мотивація та спрямованість на професійну діяльність; розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності; професійно-важливі якості); *ментально-ціннісний* (теоретичні професійні знання; технологічні професійні знання; узгодженість мотивів, цінностей та цілей; загальнокультурні компетенції; професійна самоактуалізація); *діяльнісно-креативний* (технологічні функції діяльності; професійні компетенції; інноваційність); *комунікативно-організаційний* (інформаційна культура, комунікативна культура; здатність до адаптації в професійному середовищі) компоненти.

З точки зору експертів, саме цей варіант професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту (освітньо-кваліфікаційний рівень – молодший спеціаліст) було взято за робочий. Він відображає структуру, зміст і сутнісні характеристики майбутнього фінансиста – випускника коледжу та характер його професійної діяльності.

За твердженням експертів, введення до структурного складу професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту вищезазначених компонентів є цілком логічним. За результатами вивчення психолого-педагогічної літератури такий їх набір відповідає теорії розвитку особистості та структурі

суб'єктності [218, с. 249-252]. Ці компоненти мають змістове наповнення, у визначенні якого ми виходили зі структури майбутньої професійної діяльності фахівців-фінансистів, яка складається з низки виробничих функцій: фінансової, економічної, облікової, організаційно-виробничої, технічно-інформаційної, аналітичної, організаційної.

Динамічні глобальні економічні і соціальні процеси спрямовують світове суспільство до становлення і формування економіки, заснованої на нематеріальних, «соціоцентристських» чинниках. Отже, констатує А. Гальчинський, «сучасний світ поступово повертається в бік людини» [40]. У зв'язку з цим на заклади вищої освіти покладено «виконання важливої для усього суспільства місії, пов'язаної з забезпеченням сталого розвитку економічних відносин. Освітня громада має добре розуміти, що в їхніх руках знаходиться майбутнє країни. А виданий кожному окремому випускнику вишу диплом фінансиста є своєрідним мандатом довіри та свідоцтвом на право керування елементами системи, рух якої обумовлює те, як ми будемо жити в близькій та далекій перспективі» [257, с. 124].

Як зазначалося в підрозділі 1.2, сучасні фінансові організації і установи, банки та страхові компанії вимагають від своїх працівників активності, самостійності, компетентності тощо. Здійснення специфічних людських форм життєдіяльності, насамперед предметно-практичної – вимога часу. Цій характеристиці відповідає найбільш вживаний у психології вираз «суб'єкт діяльності». В. Слободчиков та Є. Ісаєв зазначають: «Стати суб'єктом певної діяльності (навчальної, трудової тощо) означає засвоїти цю діяльність, опанувати нею, бути здатним до її здійснення і творчого перетворення» [218, с. 250]. Вони наголошують, що поняття «суб'єкта» в психології розглядається в більш широкому контексті: «Людина як суб'єкт здатна перетворювати власну життєдіяльність у предмет практичного перетворення, ставитися до самого себе, оцінювати способи діяльності, контролювати її хід і результати, змінювати її прийоми» [218, с. 250]. «Поняття суб'єктності», зауважують учені, складне і містить у собі всю «сукупність проявів людської психології і

представляє собою особливого роду цілісність» [218, с. 250].

З позицій педагогічної науки суб'єктність розглядають «в умовах реалізації суб'єкт-суб'єктних відносин і об'єкт-суб'єктного перетворення особистості», оскільки, на думку М. Гусакової, лише за умов такої організації освітнього процесу можливе формування в учнів такої низки якостей (самостійність, умотивованість, відповідальність, саморегуляція та інші), які стануть основою «суб'єктності самовдосконалюючої особистості» [56, с. 94].

Розмірковуючи про значення поняття «суб'єкт» у теоретико-методологічному мисленні і практичній діяльності викладача закладу вищої освіти, С. Годник суб'єкт-суб'єктні перетворення особистості поділяє на два рівні: макрорівень – особистість проходить по ступенях загального і професійного розвитку із ланки в ланку системи; мікрорівень – з визначенням людини в усіх ситуаціях її особистісного розвитку поряд з професійним розвитком [47]. Таке перетворення відповідно здійснюється на основі суб'єктного підходу, який передбачає смислопошуковий діалог суб'єктів освітньої діяльності. Особливість суб'єктного підходу полягає в тому, що його завданням є вивчення особистості «зсередини», з боку суб'єкта.

Навчальна діяльність поєднує не тільки пізнавальні функції діяльності (сприйняття, увага, пам'ять, мислення, уява), але і потреби, мотиви, емоції, волю.

Відносно такого психологічного явища як потреби в психологічній науці існує думка, що найбільш систематизовані уявлення про потреби людини викладені в концепції А. Маслоу. Її основною ідеєю є те, що людина діє під впливом різних потреб: базових (фізіологічні і потреби в безпеці), психологічні (потреба в любові і приналежності до малої групи; потреба у визнанні і повазі) та потреби самоактуалізації (потреба в розкритті власного потенціалу).

Ю. Рутіна зазначає: «У процесі самоактуалізації особистісний ріст пов'язаний з розвитком мотиваційної системи до рівня суб'єктивної значущості буттєвих цінностей (метапотреб) і їхньою інтеграцією в сенс життя, служіння важливій справі, значущому, але зовнішньому щодо суб'єкта. Мотивації мають

найбільше значення для професійної самоактуалізації особистості. Успішність професійної діяльності залежить, безперечно, не тільки від професійних знань, умінь, комунікативної контактності, навичок, але й від професійної мотивації» [208, с. 68].

За Я. Пінчук, потреба у професійній самоактуалізації є комплексним поняттям і складається з багатьох компонентів. Дослідниця виокремлює п'ять складових компонентів професійної самоактуалізації: 1) усвідомлення професійних здібностей: рефлексія, саморозвиток і самовдосконалення своїх здібностей до конструктивної, продуктивної, творчої діяльності; 2) професійно-ціннісні орієнтації: усвідомлення і визнання цінностей професійної самоактуалізації, саморозвитку, самовдосконалення; 3) професійне цілепокладання: свідома постановка цілей щодо професійної самоактуалізації відповідно своїм прагненням, здібностям, можливостям, розробка плану їх реалізації, вміння розподіляти цілі за їх пріоритетністю; 4) рівень домагань особистості: реалістичний рівень прагнень досягнення поставлених цілей щодо професійної самоактуалізації відповідно своїм можливостям і здібностям, реалістична самооцінка; 5) професійна ідентичність: прийняття і бачення себе у майбутньому, внутрішнє погодження з цим, задоволення від можливості реалізувати свій особистісний і духовний потенціал [192, с. 201].

Уся структура особистісно-мотиваційного компоненту регулюється особистими якостями майбутнього фахівця з фінансів і кредиту, які складають основу його професійної культури і професіоналізму. Від його психічних властивостей залежить розвиток професійно-важливих якостей: самостійності, зрілості, субординації, лідерських якостей, ініціативності і комунікабельності, вміння пристосовуватися до умов професійного середовища, працювати в команді, розуміння поняття «правил гри», здатності до самонавчання і швидко навчатися, вміння і бажання самостійно вирішувати поставлені завдання тощо.

Отже, включення в професійну культуру майбутніх фахівців з фінансів і кредиту такого компоненту як *особистісно-мотиваційний* є край необхідним. Він виступає регулятором поведінки людини у визначенні ним навчальної цілі і



подальшої професійної діяльності, механізмом узгодження мотивів, цінностей та цілей; розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності; професійно-важливих якостей; професійної самоактуалізації.

З огляду на характерні особливості національної ментальності, з позицій розвитку сучасної когнітології, основних завдань професійної підготовки до теоретичної моделі професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, експертами введено *ментально-ціннісний компонент*, який поєднує систему професійних теоретичних знань (базові поняття) і професійних технологічних знань (методи, засоби і технології, що використовуються у професійній діяльності фінансистів) із загально-культурними компетенціями (уміння вирізняти особливості національної та загальнолюдської культури; бачити та усвідомлювати засади сімейних, соціальних, суспільних традицій; розуміння ролі науки та релігії в житті людини, розуміння та сприйняття етичних норм поведінки відносно інших людей, а також природи, оперування основними соціологічними та культурологічними поняттями), передбачає узгодженість мотивів, цінностей, цілей та здатність до професійної самоактуалізації.

Когнітивний вимір природничих, технічних, суспільствознавчих тощо наук «охоплює своєрідну індустрію здобування й аналізу гігантських масивів наукового знання про світ, природу, біосферу, антропосферу, культуру і про людину в усій повноті її екзистенціальних і духовних вимірів» [153, с. 276]. В. Онищенко зауважує, що сьогодні виникають і розвиваються «якісно нові ареали інформації, в яких акумулюються новітні інтелектуальні технології... впроваджуються нові, когнітивні (знаннєві) поняття і терміни, такі як «знання» і «база знань», а разом з ними виникла проблема представлення знання. Сучасна педагогічна когнітологія не може не враховувати фундаментальних аспектів комп'ютерної презентації знань...» [153, с. 276–277]. Учений наголошує на тому, що в процесі професійної підготовки фахівців важливо враховувати всі аспекти дослідження знання (психолого-педагогічні, етичні, естетичні, герменевтичні тощо), оскільки вони не просто передаються учням і

студентам, а засвоюються ними. Це означає, що через здобуття знань відбувається істотний вплив на «духовно-розумне, морально-духовне, естетичне становлення і виховання молодшої людини як особистості, як члена суспільства і, зокрема, як професіонала» [153, с. 276–277].

Л. Столяренко підкреслює, що в системі вищої освіти діють свої особливі принципи, до яких вона передусім відносить: навчання, тому що буде потрібним у практичній роботі після закінчення закладу освіти; враховування вікових, соціально-психологічних й індивідуальних особливостей студентів; професійна спрямованість навчання і виховання; органічне поєднання навчання з науковою, громадською і виробничою діяльністю [163, с. 458].

Аксіоматичним є положення, що в процесі професійного навчання головна увага має бути приділена організації діяльності студентів у тих її видах, формах і способах, які представляють собою нову стратегію підготовки спеціалістів, тобто має формуватися не тільки теоретичне мислення, але й здійснюватися професійна підготовленість до роботи в сучасних умовах, в умовах постіндустріального суспільства. У контексті реалізації компетентнісного підходу практична підготовка у закладі вищої освіти набуває нового смислу і пріоритетності, адже в професійній компетентності закладений результат професійного навчання, який має відповідати певному освітньо-кваліфікаційному рівню. Так, на практичні, лабораторні роботи, навчальну і виробничу практику за діючими в сучасних коледжах освітньо-професійними програмами виділено 1998 годин (46,3%) із загального обсягу навчального часу на підготовку молодших спеціалістів (4320 годин).

Л. Столяренко виокремлює основні характеристики діяльності: предметність (предмет культури, в якому зафіксовано певний суспільно вироблений спосіб дії з ним); соціальна, суспільно-історична природа (людина не може самостійно відкрити форми діяльності з предметом, а робить це за допомогою інших людей, які демонструють зразки діяльності і включають особу в спільну діяльність); опосередкованість (засобами діяльності можуть бути матеріальні предмети, знаки, символи і спілкування з іншими людьми;

здійснюючи певний акт діяльності, особа реалізує в ньому певне ставлення до інших членів суспільства, навіть коли вони відсутні в цей момент); продуктивність (результатом є перетворення як у зовнішньому світі, так і в самій людині, її знаннях, мотивах, здібностях тощо) [163, с. 454-455]. Ці ж самі характеристики притаманні діяльності фінансистів.

У процесі навчання майбутні фахівці з фінансів і кредиту мають опанувати технологічні функції своєї майбутньої професійної діяльності (використовувати економічні закони у процесі господарської діяльності, програмні засоби, орієнтуватись у комп'ютерних мережах, обробляти, використовувати і передавати інформацію, працювати із базами статистичних даних, системами керування базами даних тощо). Професійна діяльність фінансиста має інформаційний та аналітико-синтезуючий характер (аналіз і оцінювання основних напрямів діяльності підприємства, складних явищ суспільного життя, господарської діяльності тощо), а тому їй притаманна креативна складова – оригінальність мислення, генерування нових ідей, асоціативність, винахідливість, допитливість, творче розв'язання професійних завдань, перетворення, прогнозування і таке інше, що з досвідом роботи сприятиме інноваційності. У цьому контексті актуалізується імплементація досвіду університетів Швейцарії щодо формування інноваційного освітнього середовища закладу вищої освіти, висвітленого в науковій праці В. Бобрицької. Зокрема, учена звертає увагу на такі продуктивні положення та ідеї, як посилення зв'язку освіти, досліджень та інновацій у діяльності закладів вищої освіти; «розвиток засобів і технологій формування інноваційно насиченого освітнього середовища, наближення його характеристик до сучасних вимог відкритих систем освіти, що сприятиме конкурентоспроможності фахівців з вищою освітою, підвищенню академічної і професійної мобільності» [24, с. 14] тощо. Отже, *діяльно-креативний* компонент було включено експертами до теоретичної моделі професійної культури майбутніх фінансистів з фінансів і кредиту.

За результатами дискусії і ранжування, експерти узгодили структуру

комунікативно-організаційного компоненту, який має: інформаційну, комунікативну складові та відображає здатність до адаптації в професійному середовищі. Крім цього, він є наскрізним – присутнім в усіх операційних діях фахівця-фінансиста, корелює з його виробничими функціями: фінансовою, економічною, обліковою, організаційно-виробничою, технічно-інформаційною, аналітичною, організаційною. Відповідно до освітньо-професійної програми (Додаток В), освітньо-кваліфікаційної характеристики та вимог роботодавців майбутні фахівці з фінансів і кредиту освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» мають володіти низкою інформаційних, аналітико-синтетичних та комунікативних знань, умінь і навичок. Завдяки їх сформованості і подальшому розвитку в процесі професійної діяльності фахівець набуває здатності зібрати відомості, факти, дані в загальну картину про фінансове становище окремого підприємства, організації або установи і навіть окремого клієнта банку та здійснити їх якісно-сміслову обробку; отримані результати використати для прогнозування дії різних чинників на економічне становище підприємства, фінансовий ринок, а отже, і розвиток позитивних соціальних змін у суспільстві.

Характеризуючи інформаційно-аналітичну компетентність майбутніх фахівців з обліку та оподаткування, В. Шевченко зазначає: «Оброблення зібраних даних неможливе без впровадження аналітичних технологій, зокрема необхідне програмне забезпечення, яке в поєднанні з вмінням застосовувати інформаційно-аналітичні знання на практиці та застосуванням інформаційно-комунікативних технологій для розв'язання завдань дасть змогу реагувати на внутрішні і зовнішні чинники, що впливають на функціонування підприємства» [246, с. 305]. Тільки на основі аналітичних розрахунків може бути прийняте ефективне рішення управлінського або фінансового змісту. Отримана інформація уможливорює контроль і оцінку ресурсів підприємства, його активів, виявлення резервів.

У фінансових установах, організаціях, страхових компаніях будь-яка аналітична інформація обробляється за допомогою різних програм, тобто не

тільки аналізується, але й синтезується і структурується. Для роботи із базами статистичних даних і використання Інтернет-ресурсів майбутній фахівець з фінансів і кредиту має володіти базовими знаннями в галузі інформатики і сучасних інформаційних технологій, брати участь у розробленні алгоритмів обробки специфічної фінансової інформації, що потребує розвитку структурно-логічного та економічного мислення.

Професійна діяльність фінансиста будується на основі постійної взаємодії в команді та з клієнтами, що вимагає від нього комунікативних і організаторських умінь, розвинутого усного мовлення в межах побутової, суспільно-політичної та фахової тематики. Все частіше від нього вимагаються знання і практичне володіння іноземною мовою в обсязі тематики, зумовленої професійними потребами, уміння здійснювати контекстний переклад текстів фінансового характеру рідною мовою. Фінансові установи до кандидатів на посади часто висувають такі вимоги, як: уміння вести переговори, володіти природнім дипломатизмом, регулювати і контролювати діяльність і спілкування, що потребує постійної самооцінки діяльності. Отже, комунікативні та організаційні уміння, здатність до самооцінювання займають значну частку в складі професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

У свою чергу адаптація до професійного середовища вимагає від фахівця дотримання норм і правил поведінки, субординації, етики, моральних норм і цінностей, прийнятих у трудовому колективі. Адже саме поведінка людини є індикатором її ставлення до соціальних цінностей і визначає специфіку її життя [116, с. 35]. На основі здійсненого вище обґрунтування маємо змогу візуалізувати на рисунку 2.2 теоретичну модель професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Для оцінювання рівня формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту ми виокремили *критерії*, які відповідають компонентам досліджуваного поняття: мотиваційний, пізнавальний, діяльнісно-творчий, поведінковий (таблиця 2.3).

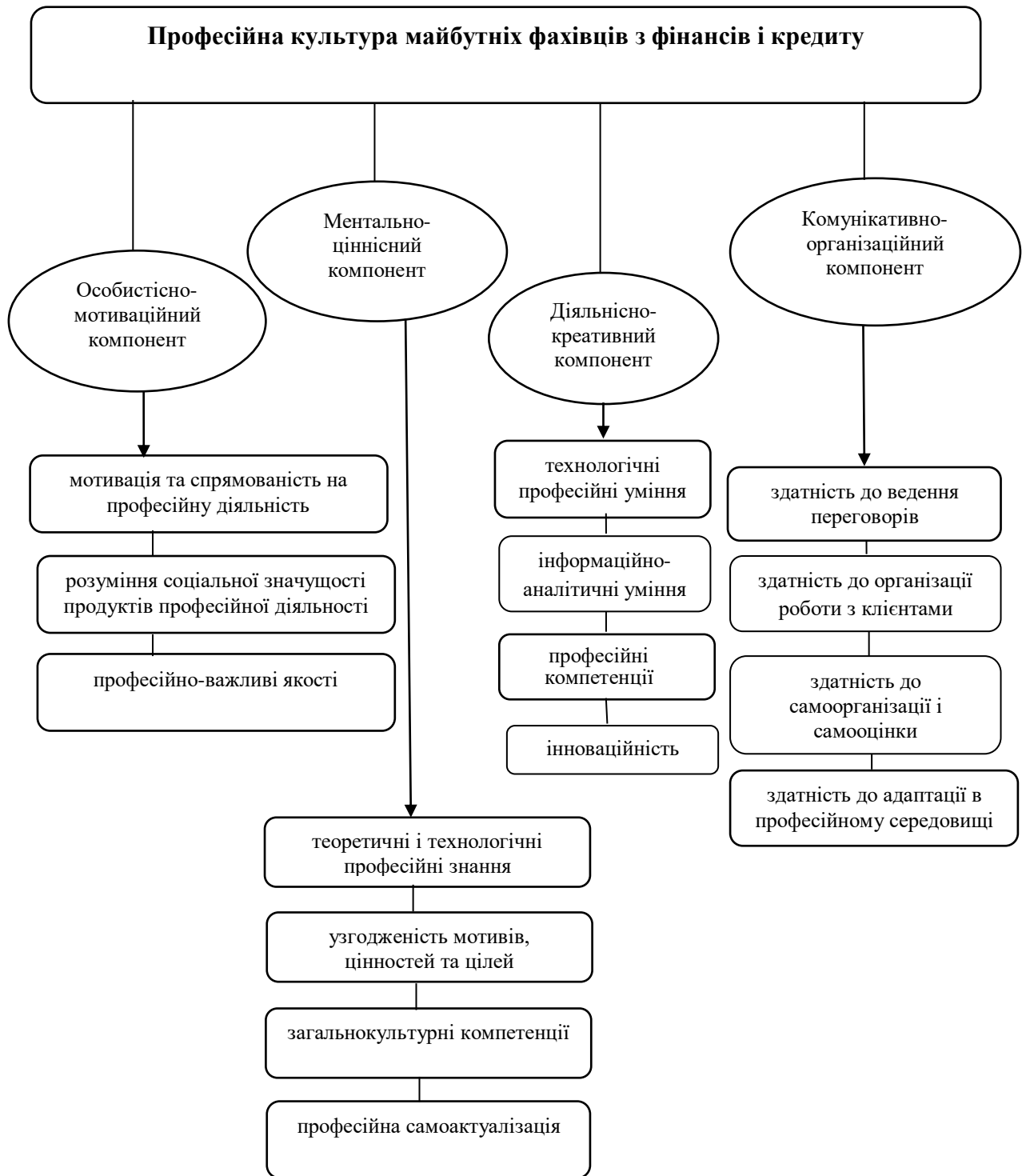


Рис. 2.2. Теоретична модель професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту

За критеріями ми визначали зміст, перебіг і результат формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в процесі професійної підготовки в коледжі. Критерій є тією матеріалізованою ознакою, за допомогою якої оцінюється ступінь досягнення мети, кількісна міра

сформованості досліджуваного феномену. Показник (параметр), хоча і відокремлено в нашому дослідженні від критерія, однак він є складником.

Таблиця 2.3

### Критерії і показники формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту

Компоненти професійної культури	Критерії	Якісні показники
Особистісно-мотиваційний компонент	Мотиваційний	<i>мотивація на професійну діяльність</i> : прояв інтересу до професійної культури фінансистів; потреби, мотиви і зацікавленість у професійному зростанні через формування професійної культури; <i>розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності</i> ; усвідомлення соціального і особистісного значення професійної культури; <i>професійно-важливі якості</i> : самосприйняття (розуміння відповідальності за свою професійну діяльність); прагнення до самореалізації в обраній професії тощо.
Ментально-ціннісний компонент	Пізнавальний	<i>розуміння значення і смислу професійної культури</i> ; визнання її невід’ємною складовою професійної діяльності фінансиста; самооцінка ставлення стосовно розвитку професійної культури в майбутній професійній сфері; усвідомлення основних цілей у саморозвитку; <i>узгодженість мотивів, цінностей та цілей</i> : сприймання професійних знань і умінь як цінності; відповідність системи особистісних цінностей соціально значущим і моральним орієнтирам; <i>професійна самоактуалізація</i> : актуалізація почуття приналежності до професійної культури фінансистів і набуття специфічних рис людини цієї професійної культури; формування самого себе відповідно до певних професійних цілей – до розв’язання проблем власного життя, опанування технологіями щодо змін власного життя, створення власного сприятливого середовища;
Діяльнісно-креативний компонент	Діяльнісно-творчий	<i>технологічні професійні уміння</i> : уміння самостійно формулювати проблему у вигляді виробничого завдання; володіння комп’ютером і сучасним програмним забезпеченням; <i>інформаційно-аналітичні уміння</i> : володіння інформаційними, аналітико-синтетичними уміннями і навичками; опанування навичками збирання відомостей, фактів, даних у загальну картину про стан підприємства, організації, установи, клієнта та здійснювати їх якісно-сміслову обробку; <i>інноваційність</i> : уміння розв’язувати нестандартні завдання; приймати рішення в ситуації невизначеності, удосконалювати виробничі операції – участь у розробленні алгоритмів обробки специфічної фінансової інформації тощо.

## Продовження таблиці 2.3

Комунікативно-організаційний компонент	Поведінковий	<p><i>здатність до ведення переговорів:</i> володіння професійною лексикою, практичне володіння іноземною мовою професійного спрямування, комунікативною культурою, дипломатичними навичками, умінням запобігати і розв'язувати конфліктні ситуації, вести діалог з клієнтами;</p> <p><i>здатність до організації роботи з клієнтами:</i> планувати діяльність, раціонально використовувати час, швидко орієнтуватися в складних ситуаціях тощо;</p> <p><i>здатність до самоорганізації і самооцінки:</i> регулювання власного часу (час – найбільша цінність), планування власної діяльності (професійної і побутової) щоденно, щомісячно тощо, власної кар'єри; опанування досвідом самоаналізу власної професійної ефективності, уміннями сприймати і аналізувати процеси оточуючого середовища як економічну ситуацію тощо.</p>
----------------------------------------	--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Серед виокремлених критеріїв мотиваційний, пізнавальний, діяльнісно-творчий та поведінковий поєднують в собі професійну, технологічну, ціннісну, особистісну, загальнокультурну, психологічну, творчу та інноваційну сфери, які відповідають змісту професійних умінь, а поведінковий критерій через виокремлені показники виявляє рівень розвиненості комунікативно-організаційних важливих якостей та рефлексивної сфери майбутніх фахівців з фінансів і кредиту як основу для адаптації в колективі та командної роботи, професійного та загальнокультурного зростання, подальшого розвитку їхньої професійної культури. На основі узагальнення зазначених показників було схарактеризовано рівні формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: низький, середній, високий.

Низький рівень сформованості професійної культури властивий студентам, які демонструють низький рівень її прояву: епізодично проявляють інтерес до професійної культури фінансистів – лише до окремих складових деяких її компонентів; не усвідомлюють соціального і особистісного значення професійної культури, адже на цю спеціальність вступали за бажанням батьків або «за компанію» з друзями; завдання виконують здебільшого за аналогією або за підказкою викладача; пасивні на заняттях і після них; дуже рідко проявляють ініціативу.



Досліджувані, які мають середній рівень сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, характеризуються достатньо високою мотивацією до оволодіння професією, прагнуть використовувати знання на практиці і демонструють розуміння смислу професійної діяльності та професійної культури, проявляють конструктивність у виконанні завдань, прийнятті самостійних рішень, адекватно оцінюють власний рівень опанування кожним компонентом професійної культури, хоча потенціал їхніх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Вони мають потребу в подальшій серйозній і планомірній роботі з розвитку загальнокультурних компетенцій, професійних знань і умінь, інформаційних, комунікативних і організаційних нахилів, а тому є активними учасниками усіх заходів у коледжі.

Досліджувані з високим рівнем сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту проявляють характерні ознаки усіх компонентів професійної культури, що демонструють повсякденно без примусу, згідно із внутрішнім спрямуванням. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко реагують на нестандартні ситуації, здатні приймати самостійні рішення в критичних ситуаціях, швидко включаються у виконання завдань, які поставлені перед колективом; мають високий рівень мотивації до опанування професією, адекватно оцінюють власні можливості, мають високий пізнавальний інтерес, у тому числі до загальної і національної культури; розуміють роль професійної культури у плануванні власної кар'єри; мають високий рівень виконавської дисципліни та почуття субординації; під час проходження практики демонструють засвоєння правил і норм, прийнятих у колективі установи (організації); беруть із задоволенням активну участь в організації громадських заходів; постійно працюють над розвитком своїх здібностей у процесі відвідування аматорських гуртків, спортивних секцій, студентських клубів.

Визначені критерії, показники та характеристики рівнів покладені в основу діагностики й аналізу стану сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Отже, теоретична модель професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту складається з чотирьох компонентів: особистісно-мотиваційного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного, комунікативно-організаційного. Зміст особистісно-мотиваційного компоненту передбачає: мотивацію і спрямованість на професійну діяльність, розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності і професійно важливі якості особистості – майбутнього фахівця з фінансів і кредиту. Ментально-ціннісний компонент інтегрує: теоретичні і технологічні професійні знання; узгодженість мотивів, цінностей і цілей, загально-культурні компетенції та професійну самоактуалізацію особи. У діяльнісно-креативному компоненті відображено синергію технологічних професійних та інформаційно-аналітичних умінь, професійних компетенцій та інноваційність випускника коледжу. Комунікативно-організаційний компонент є вираженням здатності фахівця до ведення переговорів та організації роботи з клієнтами, самоорганізації і самооцінки, адаптації в професійному середовищі. Обґрунтована і розроблена теоретична модель є системоутворювальною основою для розроблення авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, що є метою нашого дослідження.

Рівень сформованості професійної культури вимірюється за кожним окремим компонентом з використанням діагностичного інструментарію: критеріїв (мотиваційний, пізнавальний, діяльнісно-творчий, поведінковий), якісних показників як частини кожного критерію та рівнів (низький, середній, високий).

## **2.2. Методика та організація дослідження проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних навчальних закладах**

Провідною ідеєю дослідження є формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних навчальних закладах. Здійснення даного дослідження потребує системи методів, яка має використовуватись «...співвідносячи їх з міждисциплінарними дослідженнями і результатами» [48, с. 22]. Застосування міждисциплінарного підходу зумовило необхідність звернення до філософських, соціологічних, культурологічних, соціальних, економічних, психологічних, педагогічних та інших галузей наукового знання. Критерієм для добору системи методів слугував зміст досліджуваного наукового об'єкту – професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах. Крім цього, характерними ознаками методів мають бути – їх об'єктивність, відтворюваність, евристичність, необхідність, конкретність, оскільки кожний метод «задає «спосіб дій» з даними, з фактами, значущість яких визначається теорією, яка і «нав'язує» конкретний метод, що застосовується тільки до теорій відповідного виду» [152, с. 57]. За твердженням С. Гончаренка, «інтеграція знань різних наук і їх методів для розв'язання педагогічних завдань дає змогу перейти від суб'єктивних вражень про різні сторони навчально-виховного процесу до точніших об'єктивних оцінок і висновків» [48, с. 22].

На переконання учених, освітній процес потребує системного дослідження (Б. Гершунский [42], С. Гончаренко [48], В. Загвязинський [69], Ю. Конаржевський [96], В. Краєвський [110], П. Образцов [152], Н.Островерхова [160], Л. Петренко [168], С. Сисоєва [213] та інші). Системний підхід застосовується до вивчення педагогічних явищ і процесів, які мають множинну різних елементів (компонентів, складників), пов'язаних між собою, об'єднаних спільністю функцій, мети, єдністю управління і функціонування. Саме виявлення цих «клітиночок» цілого уможливорює ретельне їх дослідження

(вплив різних чинників на їх функціонування, вияв нових закономірностей тощо) і подальше поєднання на новій основі в системи з іншими якостями і властивостями, що відповідають загальній меті їх функціонування. Крім цього, системний підхід забезпечує зворотній зв'язок, завдяки якому можна отримати інформацію про стан системи і належним чином відреагувати на неї. Також він вказує на важливість зовнішнього середовища (чому в нашому дослідженні приділена особлива увага) з метою своєчасного реагування на його вплив. Отже, важливість досягнення балансу між окремими елементами досліджуваної нами системи – професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, методики її формування у взаємодії із комплексом зовнішніх умов (культурно-освітнім середовищем закладу вищої освіти) є безперечною і вона покладена в основу цього дослідження.

Науковий пошук спрямовувався на розв'язання суперечностей, які мають місце в теорії і практиці професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти, зокрема коледжах, що переконали у необхідності розвитку їхньої професійної культури в процесі професійного навчання. Адже в постіндустріальному суспільстві саме професійна культура фахівців фінансової галузі є визначальною не тільки для їхнього становлення як суб'єктів професійної спільноти фінансистів, але й для розвитку усієї фінансової системи держави як основи зростання її економіки. Тому в нашому дослідженні вона розглядається в контексті системи соціальних цінностей, рівня розвиненості сукупності професійних, культурологічних знань, умінь, професійно важливих якостей, що в майбутньому забезпечуватимуть високі результати професійної діяльності.

Дане наукове дослідження базується на використанні принципів детермінізму та історизму, системного та структурно-динамічного аналізу; методах теоретичного моделювання, порівняльної ретроспекції та порівняльно-зіставного і комплексного аналізу фактів, даних, контент-частотного і контент-якісного аналізу феноменів.

У розробленні методики дослідження будемо відштовхуватися від

визначення суті цього поняття як «набору процедур», «сукупності прийомів і способів дослідження» [109; 119], включаючи техніку і різноманітні операції з емпіричним матеріалом (отримані факти, дані тощо). Призначенням методики дослідження є забезпечення успішного вирішення визначених мети і завдань наукового дослідження, практичних проблем на основі відповідних принципів [119, с. 74].

За логікою нашого дослідження нами передбачалось проведення пілотного опитування з метою розуміння студентами і викладачами суті таких понять, як «культура», «професійна культура», «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту», усвідомлення ними необхідності її формування в процесі навчання, створення для цього певних умов. Таке дослідження уможливило отримання емпіричних даних щодо стану формування професійної культури в коледжах. На основі їх аналізу нами розроблялась програма і методика організації констатувального і формувального етапів експерименту, заходи щодо створення культурно-освітнього середовища. Проведення пілотного опитування у 2009-2010 навчальному році було зумовлене не тільки необхідністю здійснення науково-теоретичного аналізу проблеми формування професійної культури в майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у вищих економічних навчальних закладах, але й очікуванням упровадження в систему професійної підготовки молодших спеціалістів за спеціальністю 5.03050801 – «Фінанси і кредит» нових стандартів з 2010-2011 навчального року. Вони розроблялися робочою групою на основі культурологічного підходу, що мало стати вагомим чинником впливу на формування професійної культури в майбутніх молодших спеціалістів з фінансів і кредиту. Передусім це вплинуло на тривалість експериментальної роботи – треба було отримати дані про результати навчання за новими ОПП та ОКХ за три роки (тривалість професійної підготовки молодших спеціалістів з фінансів і кредиту в коледжах) в природніх умовах, а потім порівняти їх з результатами професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту за авторською методикою в умовах створеного нами культурно-освітнього

середовища, тобто через три роки (по завершенню формувального етапу експерименту). Нами було обрано експеримент за методичною схемою «до-після» [226, с. 197], яка в науковій праці С. Гончаренко називається «панельним дослідженням», що «передбачає вивчення одного й того ж педагогічного об'єкта з певним інтервалом за однією й тією ж методикою й програмою» [48, с. 23]. Тому дані пілотного опитування були «відправною точкою», орієнтиром, який вказував основні напрями наукового пошуку і давав можливість виваженого корегування програми і методики дослідження. Для проведення опитування нами розроблявся комплекс запитань для студентів щодо прояву розуміння культури, загальної культури особистості і професійної культури, їх місця в професійній підготовці майбутніх фахівців з фінансів і кредиту (додаток Д). В опитуванні брали участь 368 студентів спеціальності «Фінанси і кредит». Одночасно передбачалось розроблення комплексу запитань для викладачів (додаток Е). В опитуванні брали участь 81 педагог.

Опитування проводилось в економічних закладах вищої освіти I-II рівнів акредитації Житомирської, Київської областей та м. Київ. Це: Новочорторійський державний аграрний технікум (Житомирська обл., смт. Нова Чорторія), Київський фінансово-економічний коледж Національного університету державної податкової служби України (Київська обл., м. Ірпінь), Коледж економіки, права та інформаційних технологій ВНЗ «Університет економіки та права «Крок».

На констатувальному етапі експерименту передбачалось проаналізувати вихідний рівень професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, перевірити особливості формування кожного компонента професійної культури в умовах економічного вищого навчального закладу (коледжу).

На констатувальному етапі дослідно-експериментальної роботи (2010-2013 рр.) вирішувались такі завдання:

- 1) вивчити загальний рівень сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, виявити рівень прояву її особистісно-мотиваційного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного і комунікативно-

організаційного компонентів та встановити між ними зв'язки;

2) дослідити комплекс внутрішніх і зовнішніх умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в економічному закладі вищої освіти (коледжі);

3) спроектувати можливі шляхи формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Вирішення дослідницьких завдань та перевірка поставлених гіпотез потребували визначення арсеналу методичних засобів:

методи збирання інформації: анкетне опитування, психодіагностика, експертне оцінювання;

методи опрацювання отриманих даних: кількісні (математичні та статистичні методи), якісні (аналіз, синтез, порівняння);

інтерпретаційні методи: визначення закономірностей, формулювання підсумків та висновків.

Для опрацювання дослідницьких даних і обчислення статистичних показників, їх компактного опису використано такий інструмент, як «Описова статистика» в засобі Microsoft Excel для Windows. Також застосовувались методи і прийоми статистичного аналізу: частотний аналіз – абсолютні і відносні (відсоткові) значення; графічне зображення частотного розподілу, перевірка нормальності розподілу досліджуваних ознак, перевірка значущості розбіжностей відсоткового розподілу, встановлення кореляцій, визначення середніх, порівняння значущості розбіжностей середніх значень та інші, при цьому використовувались параметричні і непараметричні критерії.

У дослідженні брали участь 192 студенти, які були зараховані для навчання на перший курс Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету державної податкової служби України (Київська обл., м. Ірпінь) за спеціальністю «Фінанси і кредит» і 77 викладачів, які здійснювали професійну підготовку майбутніх фінансистів. У цю експериментальну групу були включені студенти за такими ознаками: 1) випускники базової загальноосвітньої школи (після закінчення 9 класу);

2) віком 15-16 років; 3) середній бал атестата становить від 7,0 до 12 балів; 4) мешканці Ірпеня та Приірпіння (проживають у домашніх умовах).

Діагностичними засобами були анкети: «Виявлення мотивів вибору професії фінансиста» (за методикою вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфир в модифікації А. Реана), діагностики цінностей (за методикою М. Рокича в модифікації Д. Леонтєва), розвитку комунікативних та організаційних здібностей (за методикою «Комунікативні і організаторські схильності» В. Синівського та Б. Федоришина), дослідження особливостей рефлексивних механізмів (визначення спрямованості особистості за методикою Б. Басса), самоактуалізації особистості (за методикою «Самоактуалізуюча особистість» А. Шострома), загальна анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту», розроблена автором, до якої включені запитання, спрямовані на з'ясування рівня загальної професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, їх ставлення до змін, які передбачались у межах проведення педагогічного експерименту, карти оцінювання знань і умінь майбутніх фінансистів. Також використовувалась розроблена нами анкета для педагогів «Особливості формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту».

Для діагностики кожного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту за визначеними в підрозділі 2.1 критеріями було використано низку емпіричних показників, що відображено в додатку Є. Варто зазначити, що окремі методичні засоби діагностики мали варіативне використання залежно від умов проведення дослідження. Упродовж усього часу науково-дослідної роботи методичний апарат змінювався і конкретизувався, відпрацьовувалися окремі методики. Для зручності деякі методики було включено до анкет, або, навпаки, із загальної анкети «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» винесено в окремі опитувальники – для студентів і викладачів. Вважаємо за необхідне надалі навести пояснення щодо використання засобів діагностики.

Основним методом отримання інформації щодо досліджуваних



параметрів поставлені дослідником. Одним із способів опитування є анкетування як спосіб письмового опитування значної кількості респондентів відповідно до заздалегідь підготовлених анкет або опитувальників [226, с. 180]. Цей метод широко використовується в соціологічних, психолого-педагогічних дослідженнях, що зумовлено низкою його переваг. До них М. Артюшина відносить: високу оперативність отримання інформації; можливість організації масових обстежень; порівняно малу трудомісткість процедур підготовки й проведення досліджень, опрацювання їх результатів; відсутність впливу особистості та поведінки інтерв'юера на респондентів; невиразність у дослідника суб'єктивної упередженості до когось, хто дає відповіді [8, с. 107]. Отже, саме метод анкетування уможливив збір інформації з досить великої вибірки в різних економічних закладах вищої освіти.

При проведенні дослідження на усіх його етапах ми скористалися найбільш поширеним способом розповсюдження анкет – роздавальним, тобто анкету безпосередньо вручали респондентам, а ті після заповнення повертали анкету назад [127, с. 51]. Видача і заповнення анкет здійснювалось на місці. При цьому враховувалось певна обмеженість у часі, а тому анкети роздавались у певній послідовності.

Здебільшого ми використовували відомі методики, але й доповнили їх розробленими самостійно анкетами і опитувальниками. Обґрунтуємо свій вибір методик і розроблення власних засобів діагностики, а також охарактеризуємо їх.

**Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності»** (К. Замфир в модифікації А. Реана) призначена для визначення показників внутрішньої та зовнішньої мотивації студентів [237, с. 98–102]. Її суть полягає у визначенні мотиваційного комплексу особистості як співвідношення між собою внутрішньої мотивації (для особистості має значення діяльність сама по собі), зовнішньої позитивної мотивації (прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності) і зовнішньої негативної мотивації. Безумовно, зовнішні позитивні мотиви більш ефективні і більш

бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви. Задоволеність обраною професією є тим більшою, чим оптимальнішим буде мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної. У такому разі висока активність особи мотивована самим змістом професійної діяльності, прагненням досягнути певних позитивних результатів.

**Методика на визначення спрямованості особистості** (орієнтаційна анкета розроблена Б. Бассом) дає змогу дослідити особливості рефлексивних механізмів та їх оцінки. За допомогою методики визначають такі спрямованості особистості: 1) спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривога, інтровертованість, роздратованість, прагнення влади; 2) спрямованість на спілкування (С) – прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для використання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках з людьми; 3) спрямованість на справу, діло (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети.

Її використання дає змогу визначити професійно-важливі якості: самосприйняття (розуміння відповідальності за свою професійну діяльність); прагнення до самореалізації в обраній професії, орієнтацію на спільну діяльність тощо.

Використання емпіричних даних, одержаних за результатами обрахування анкет у сукупності з даними, отриманими за підсумками оброблення анкети з вивчення мотивації професійної діяльності, забезпечують можливість оцінити рівень прояву особистісно-мотиваційного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. Ці дані доповнюються результатами обробки анкети «Формування професійної

культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту», розробленої автором щодо прояву інтересу до професійної культури фінансистів.

Діагностика цінностей здійснювалась за **методикою М. Рокича в модифікації Д. Леонтєва**. Її перевагою є універсальність, зручність, економічність у проведенні дослідження й обробці результатів, гнучкість – можливість варіювати списки цінностей і вносити зміни в інструкції. Тест містить цінності двох класів: термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб прагнути її та інструментальні – переконання в тому, що якийсь спосіб дій або якість особистості є переважними у будь-якій ситуації. Такий підхід до розподілу цінностей відповідає традиційному розподілу – на цінності-цілі й цінності-засоби відповідно. Респондентам пропонувалось скласти на двох окремих аркушах списки, в яких вони мали привласнити кожній цінності ранговий номер згідно із вагомістю: 1) за принципом «що є насправді головним для мене»; 2) за принципом: «що має бути головним для громадянина, на думку суспільства» [31, с. 14–15].

Такі зміни в даному тесті дають змогу дослідити відмінності у ціннісній системі особистості як «моделі належного» й «цінностях для себе», що підвищує його ефективність для нашого дослідження. Використання цього тесту висвітлює реальний стан ставлення респондента до самого себе, дає розуміння сприйняття ним світу, його ідеалів, життєвої позиції, принципів пізнання і діяльності.

Самоактуалізація особистості визначалась за **методикою «Самоактуалізуюча особистість» Е. Шострома**. У цій концепції самоактуалізація визначається як прагнення особистості, процес реалізації і результат генетичних і особистісних можливостей людини, найбільш повне і позитивне використання ним своїх можливостей, втілення потенціалу, внутрішньої природи людини. Результатом самоактуалізації є відчуття задоволеності собою, прожитим життям, задоволеності взагалі, осмисленості і радості життя [200]. Дана методика дає розуміння наскільки комфортно

відчуває себе студент у колективі, усвідомлює свою індивідуальність у процесі взаємин з іншими, обміну сутнісними силами, тобто почуттями, емоціями, вміннями, навичками, знаннями, здібностями, потребами. Основну інформацію про самоактуалізацію особистості несуть шкали «Орієнтація у часі» і «Опора на себе». Саме з них починається аналіз та інтерпретація результатів. До додаткових шкал, що уточнюють інформацію, відносяться «Ціннісні орієнтації», «Гнучкість поведінки», «Сензитивність», «Спонтанність», «Самоповага», «Прийняття себе», «Природа людини», «Цілісність», «Ухвалення агресії», «Контактність», «Креативність», «Пізнавальні потреби», «Самоконтроль». Отримані дані є важливим показником життєдіяльності особи, особливо в професійній сфері як одній з провідних сфер людської діяльності.

Діагностики цінностей здійснювалась за методикою М. Рокича в модифікації Д. Леонтьєва, дослідження самоактуалізації особистості за методикою «Самоактуалізуюча особистість» Е. Шострома разом з анкетною «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту», розробленої автором, яка засвідчує володіння термінологічним апаратом фінансової діяльності; визнання особою професійної культури невід'ємною складовою професійної діяльності фінансиста; самооцінку ставлення до розвитку професійної культури в майбутній професійній сфері уможлиблює отримання реальних даних про рівень сформованості ментально-ціннісного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

**Анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту»** дає змогу визначити чинники успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, їхнє ставлення до розвитку себе в професії, рівень розвитку в них творчості, інноваційності, самооцінки і самоконтролю, характер, оцінку організації освітнього процесу.

Діагностика умінь здійснювалась з використанням **карти оцінювання** (додаток Ж), запропонованої для самооцінки рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь і навичок за вказаними параметрами. Оцінка

надається в балах. Якщо респондент вважає, що параметр нереалізований, то має поставити знак «+» у стовпчику з позначкою «0» балів; якщо він вважає, що параметр частково реалізований, то треба поставити знак «+» в стовпчику з позначкою «1» бал; якщо параметр реалізований – то знак «+» в стовпчику з позначкою «2» бали. Результати опитування узагальнюються і отримані результати демонструють рівень сформованості технологічних та інформаційно-аналітичних професійних умінь.

У сукупності ці дві методики дають змогу отримати дані про рівень сформованості діяльнісно-креативного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

**Методику вивчення рівня розвитку комунікативних та організаційних схильностей** (В. Синівського та Б. Федоришина) використовували для з'ясування рівня володіння студентами професійною лексикою, іноземною мовою професійного спрямування, комунікативною культурою, дипломатичними навичками, умінням запобігати і розв'язувати конфліктні ситуації, вести діалог з клієнтами, використовувати техніки переконання тощо. Також оцінювалась здатність до організації роботи як з клієнтами (планувати діяльність, раціонально використовувати час, швидко орієнтуватися в складних ситуаціях тощо), так і здатність до самоорганізації і самооцінки: регулювання власного часу, планування власної щоденної, щомісячної діяльності, власної кар'єри. Рівень сформованості комунікативних і організаційних схильностей характеризується за п'ятибальною шкалою оцінок і є необхідним і важливим показником у фінансовій діяльності, яка орієнтована на співпрацю з клієнтами, з людьми різних верств населення, певною мірою визначає поведінку фахівця в трудовому колективі.

Для доповнення інформації про рівень сформованості комунікативно-організаційного компонента використовувалась також анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту». У ній передбачено низку питань, відповіді на які висвітлюють прояв таких властивостей, як ставлення респондента до нових справ, налаштованість на їх

вирішення і підходи до планування, прояв самостійності і готовності до ризику, здатність до адаптації швидко пристосовуватися в новому колективі, а також до нових правил і нових стандартів, що впроваджуються тощо.

**Анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту»** (фрагмент) використовувалась для опитування педагогів щодо прояву їх розуміння суті професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, ставлення до її формування і введення в навчальний процес інноваційних технологій навчання. Результати опитування враховувались при розробленні методичних рекомендацій, у процесі підготовки семінарів і конференцій.

На *формуальному етапі* дослідно-експериментальної роботи (2013-2016рр.) вирішувались такі завдання:

- 1) створювалося культурно-освітнє середовище в економічному закладі вищої освіти – Київському фінансово-економічному коледжі Національного університету державної податкової служби України;
- 2) здійснювалась підготовка педагогів до впровадження авторської методики професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;
- 3) реалізовувалась авторська методика формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;
- 4) відбувалась фіксація отриманих результатів, вносились корективи в методику формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Оброблення отриманих даних за результатами оцінювання рівнів сформованості усіх компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту як показника ефективності авторської методики здійснювалось на четвертому – аналітико-узагальненому етапі дослідно-експериментальної роботи упродовж 2017 року.

Об'єктивність одержаних даних забезпечувалася значною кількістю вибірки, використанням підбраного арсеналу різних взаємодоповнювальних діагностичних засобів, перевіркою статистичної значущості отриманої

інформації.

Безумовно, організація педагогічного експерименту потребує виявлення і обґрунтування критеріїв, показників та рівнів оцінювання прояву якостей сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

### **2.3. Стан сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в економічних закладах вищої освіти**

Перетворення, які відбуваються в усіх сферах суспільного життя, не оминули жодну систему: політичну, економічну, фінансову, освітню, медичну тощо. Разом з розвитком ІТ порушився багатовекторний і багаторівневий процес формування нового типу культури. Утім не всі його суб'єкти усвідомлюють глибину тих змін, які нині відбуваються: хтось намагається ці процеси загальмувати, хтось пливе за течією, а хтось прагне «зіграти на випередження». Саме «грати на випередження» мають бути навчені молоді фахівці, зокрема в галузі фінансів. Для цього вони мають чітко уявляти, в який час живуть і мають діяти як професіонали, підтримуючи стабільне функціонування всієї фінансової системи, розвиваючи її в умовах постійних змін. Для цього дослідження важливим є з'ясування ставлення теперішніх студентів до розуміння професійної культури фінансиста та необхідності її підвищення упродовж усього життя, їх бачення існуючих підходів до її формування сьогодні, а також цікавою є думка про те, як це має відбуватися. Для більшої об'єктивності отриманих даних ми запропонували їм відповісти на запитання анкети і висловити свої рекомендації і побажання в удосконаленні професійного навчання у вищих закладах освіти I-II рівнів навчання.

Для з'ясування загального розуміння студентами суті поняття «професійна культура» їм було поставлене запитання: *як ви вважаєте, яку культуру можна назвати професійною?*, на що отримали доволі різні відповіді, які ми узагальнили в декілька блоків: а) культура праці (якісне виконання

завдань, дисципліна, ввічливість); б) професійна майстерність фахівця, вміння відчувати нове, творчо підходити до виконання завдань; в) прояв високих моральних якостей, дотримання цінностей, стриманість і виваженість у прийнятті рішень; г) високий професіоналізм, мистецтво спілкування, уміння працювати в команді; д) дотримання професійної моралі – норм і правил поведінки особи у професійній діяльності; є) властивість людини, яка характеризує її як фахівця; готовність виконувати службові обов'язки і постійно розвиватися; ж) високий рівень прояву загальної культури в професійній діяльності.

Водночас слід зауважити, більша частина студентів (52% з 368 респондентів) залишили це питання без відповіді, що вказує на те, що це поняття є рідко вживаним і настанови в якості рекомендацій або постановки мети формувати професійну культуру в процесі набуття професії, припускаємо, не було.

Проте на питання: чи вважаєте ви професійну культуру необхідною *складовою вашої майбутньої професійної діяльності?* 41% опитаних стверджують, що «так», ще 38% вважають, що «деякою мірою» і лише 21% заперечують. Отже, більшість студентів усе ж схильні до думки, що професійна культура є необхідним атрибутом сучасного фахівця.

Відповіді щодо *розуміння сенсу (цілі, змісту) професійної культури майбутньої професійної діяльності* можна згрупувати у чотири блоки: а) досягти успіху в професійній діяльності; б) продовжити навчання в університеті і отримати диплом магістра; в) опанувати професією фінансового аналітика; г) постійно оновлювати власні знання і вдосконалювати навички. Знову ж таки, майже половина студентів (48,7%) залишили це питання без відповіді. Схиляємось до думки, що все ж таки сенс цього поняття для багатьох залишається незрозумілим.

Досліджуваним було запропоновано *обрати один варіант відповіді щодо вибору тактики поведінки, якої вони вважають за необхідне дотримуватись у реалізації професійної культури в майбутньому.* Обрахування даних показало,



що відповіді розподілились наступним чином: дотримуватись правил і норм поведінки, прийнятих в колективі, будуть 18%; дотримуватись субординації в колективі вирішили 48%; сумлінно виконувати всі покладені на них обов'язки планують 21%. Вибірково будуть виконувати доручення на роботі, тобто лише ті, що вони вважають важливими, на думку 9% респондентів, буде правильним. Ще 16% обрали тактику поведінки в майбутній професійній діяльності, за якої треба брати участь у всіх заходах, що проводяться в колективі, а 12% студентів вважають правильною моделлю поведінки на майбутній посаді – бути стриманими у роботі з клієнтами. Важливою для себе тактикою поведінки на робочому місці в організації (установі) є прояв інтересу до нових продуктів – вирішили 11% опитаних. Розподіл відповідей подано діаграмою на рисунку 2.3. Як бачимо, вибір моделі поведінки для реалізації професійної культури є різним. Це підтверджує, що не всі опитувані розуміють зміст професійної культури і її ознаки.

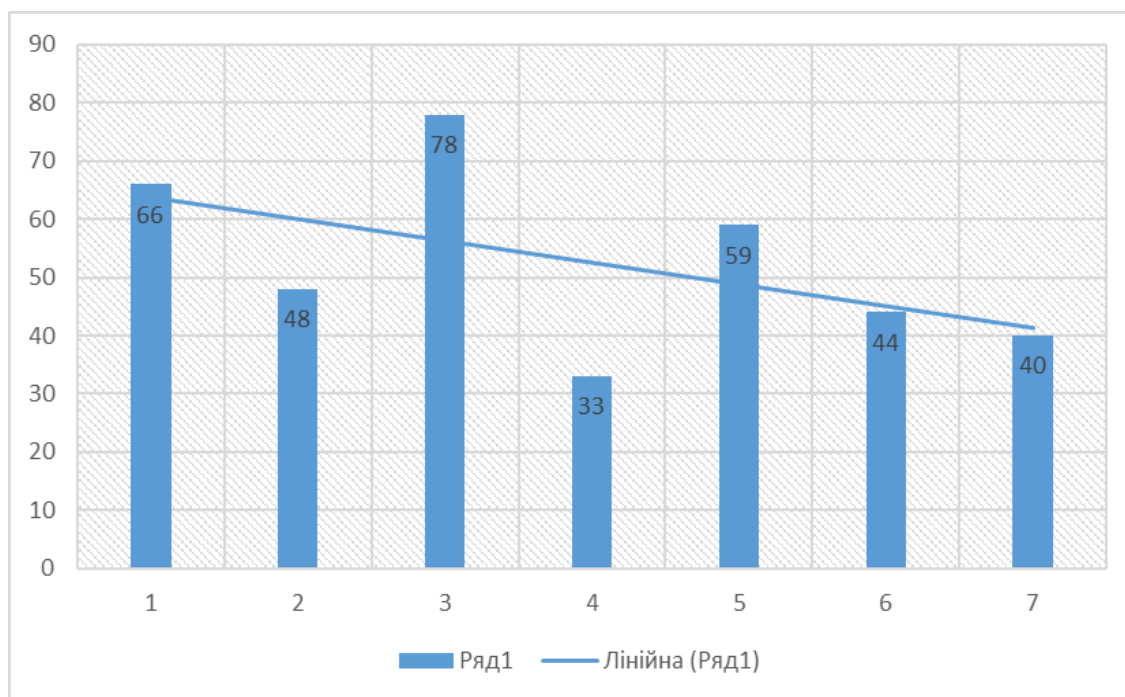


Рис. 2.3. Розподіл вибору студентами тактики поведінки щодо реалізації професійної культури в майбутньому (n = 368)

*Оцінювання рівня загальної культури оточуючих людей* досліджуваними виявилось достатньо позитивним: 37% (136) з них оцінили як високий; 41%

(151) як посередній і 22% (81) – як низький.

Студентам було запропоновано оцінити свої здібності, знання, вміння і ставлення стосовно розвитку професійної культури в обраній професійній сфері. Оцінювання здійснювалось за 9-бальною нумераційною шкалою. Отримані результати висвітлено в таблиці 2.4, з якої видно, що незважаючи на досить об'єктивну оцінку своїх здібностей (студенти оцінюють їх у діапазоні від середнього – 42% до високого – 5%) до оцінювання рівня своїх знань щодо особливостей професійної культури у сфері фінансів вони поставилися достатньо критично.

Таблиця 2.4

**Узагальнені результати оцінювання студентами  
своїх здібностей, знань, умінь і ставлення до розвитку професійної  
культури в обраній професійній сфері (n = 368)**

Компоненти ставлення	Оцінки								
	дуже низький	низький	нижче за середній	трохи нижче за середній	середній	трохи вище за середній	вище середнього	високий	дуже високий
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1) Ваші здібності до опанування професійною культурою	-	-	-	-	42% (155)	27% (99)	26% (96)	5% (18)	-
2) Знання особливостей професійної культури у вашій професійній сфері: професійно-етичні норми (внутрішні та проявлені зовнішньо), що визначають поведінку особистості в професійному середовищі; існування традицій;	-	63% (232)	9% (33)	7% (26)	1% (40)	6% (22)	4% (15)	-	-
особистісні вимоги до професійної культури	21% (77)	27% (99)	24% (88)	14% (52)	14% (52)	-	-	-	-
	-	-	10% (37)	17% (63)	32% (118)	18% (66)	19% (70)	2% (7)	2% (7)

## Продовження таблиці 2.4

3) Ознаки прояву професійної культури у вашій професійній сфері: духовні і моральні цінності	-	<b>2%</b> (7)	<b>15%</b> (55)	<b>18%</b> (66)	<b>29%</b> (108)	<b>31%</b> (114)	<b>3%</b> (11)	<b>2%</b> (7)	-
мотивація до професійної діяльності	-	-	-	<b>14%</b> (52)	<b>29%</b> (107)	<b>31%</b> (114)	<b>10%</b> (37)	<b>6%</b> (21)	<b>10%</b> (37)
особистісні якості (здібності і ставлення людини до природи, себе та іншого)	-	-	<b>14%</b> (52)	<b>26%</b> (96)	<b>27%</b> (99)	<b>15%</b> (55)	<b>18%</b> (66)	-	-
загальнокультурні компетенції	-	-	<b>8%</b> (29)	<b>12%</b> (44)	<b>12%</b> (44)	<b>19%</b> (70)	<b>26%</b> (96)	<b>23%</b> (85)	-
емоційність	<b>3%</b> (11)	<b>10%</b> (37)	<b>21%</b> (78)	<b>42%</b> (154)	<b>18%</b> (66)	<b>6%</b> (22)	-	-	-
4) Ставлення до професійної культури у Вашій професійній сфері: розуміння суспільної значущості професійної культури	-	-	-	<b>14%</b> (52)	<b>29%</b> (107)	<b>32%</b> (117)	<b>14%</b> (52)	<b>11%</b> (40)	-
особиста потреба у підвищенні професійної культури	-	-	-	-	<b>16%</b> (59)	<b>34%</b> (125)	<b>21%</b> (78)	<b>16%</b> (58)	<b>13%</b> (48)
пізнавальний інтерес до отримання відповідних знань і вмінь	-	-	<b>2%</b> (7)	<b>15%</b> (56)	<b>32%</b> (117)	<b>26%</b> (96)	<b>20%</b> (74)	<b>5%</b> (18)	-
бажання брати участь у заходах, спрямованих на підвищення професійної культури	-	-	-	-	<b>13%</b> (48)	<b>28%</b> (103)	<b>59%</b> (217)	-	-
5) Ваша готовність до реалізації професійної культури на даному етапі професійної підготовки	-	-	<b>39%</b> (144)	<b>16%</b> (59)	<b>12%</b> (44)	<b>23%</b> (85)	<b>8%</b> (29)	-	<b>2%</b> (7)

Так, знання професійно-етичних норм, що визначають поведінку особистості в професійному середовищі, 63% опитаних оцінили, як низькі; про існування традицій у цій соціально-професійній групі їм мало що відомо, але особистісні вимоги до рівня професійної культури у майбутніх фахівців коливаються в достатньо широкому діапазоні: нижче середнього – 10%, трохи нижче середнього – 17%, середній – 32%, трохи вище за середній – 18%. Слід звернути увагу на те, що 23% студентів вимогливо ставляться до себе: свій

рівень професійної культури вони планують підвищити до вище середнього рівня – 19%, до високого і дуже високого – по 2%.

Свої здібності, знання, вміння і ставлення стосовно духовних і моральних цінностей людини, мотивації до професійної діяльності як складової професійної культури в обраній професії 60% студентів оцінюють як середній і трохи вище за середній рівні. Лише 2% студентів вважають, що в них рівень сформованості духовних і моральних цінностей вище за середній і 3% - високий. На думку 53% респондентів, їхні особистісні якості (здібності і ставлення людини до природи, себе та іншого) відповідають середньому і трохи нижчому за середній рівням. Досліджувані достатньо високо оцінюють власні загальнокультурні компетенції: трохи вище за середній – 19%, вище середнього рівня – 26% і високий рівень – 23%. Емоційність як ознаку прояву професійної культури 21% респондентів оцінюють нижче за середній рівень і 42% – трохи нижче за середній.

Ставлення до професійної культури у професійній сфері, яка була обрана, студенти оцінюють наступним чином: проявляють розуміння суспільної значущості професійної культури на рівні трохи нижчому за середній – 14%, на середньому – 29%, трохи вищому за середній – 32%, вище середнього – 14%, високому – 11%. Особистісну потребу в підвищенні професійної культури відчують на рівні: середньому – 16%, трохи вищому за середній – 34%, вище середнього – 21%, високому – 16% і дуже високому – 13% опитаних.

Отже, усвідомлюючи нестачу знань щодо сутності професійної культури, значна кількість студентів мають потребу в її підвищенні. Між тим пізнавальний інтерес до отримання відповідних знань і вмінь проявляють на рівні: нижче за середній – 2%, трохи нижче за середній – 15%, середньому – 32%, трохи вищому за середній – 26%, вищому за середній – 20%, високому – 5%. Підсумовуючи, зазначимо, що у своїй більшості студенти зацікавлені в формуванні знань про професійну культуру у фінансовій сфері. Про це свідчить і рівень їх бажання брати участь у заходах, спрямованих на підвищення професійної культури.

Водночас готовність до реалізації професійної культури на даному етапі професійної підготовки виявляють на рівнях: нижче за середній – 39%, трохи нижчому за середній – 16%, середньому – 12%, трохи вищому за середній – 23%, вище середнього – 8% і лише 2% – на дуже високому рівні. Вважаємо, що такий рівень готовності до реалізації професійної культури є цілком зрозумілим, оскільки корелює з оцінкою рівня знань про особливості професійної культури і проявом ознак професійної культури у майбутній професійній сфері.

Ми вважали необхідним з'ясувати як, на думку студентів, *сприяють прояву професійної культури умови навчання*, що існують в їхньому освітньому закладі. Результати опитування подано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Узагальнені результати оцінювання сприяння існуючих в освітньому закладі умов навчання прояву професійної культури**

Категорії опитуваних	Заохочують до опанування професійною культурою	Не впливають на бажання опанувати професійною культурою	Гальмують прояв професійної культури
Студенти (n = 368)	14% (52)	69% (253)	17% (63)
Викладачі (n = 81)	62% (50)	38 (140)	-

Отже, більшість студентів вважають, що створені умови навчання в їх освітніх закладах не впливають на бажання опанувати професійну культуру, притаманну соціально-професійній групі фінансистів. Однак відповіді педагогів на це запитання виявились дещо іншими: більшість з них – 62% (50 осіб) вважають, що існуючі умови в закладі освіти заохочують студентів до опанування професійною культурою.

Відповідаючи на наступне запитання, досліджувані назвали лише деякі з навчальних дисциплін, у процесі вивчення яких розглядалися питання щодо професійної культури майбутньої професійної діяльності. Серед них більшість опитуваних вказали: «Фінанси», «Фінанси підприємств», «Податкова система»,

«Банківські операції». Ці дисципліни відносяться до циклу дисциплін професійної і практичної підготовки за спеціальностями.

Оскільки використання різних форм і методів організації освітнього процесу впливають на мотивацію до навчання, розвиток пізнавального інтересу, то в анкеті передбачалось питання: як часто ваші викладачі використовують активні та інтерактивні методи (ігри, тренінги, кейс-методи, дискусії тощо) навчання? Відповіді узагальнено в таблиці 2.6.

*Таблиця 2.6*

**Результати оцінювання частоти використання педагогами активних та інтерактивних методів навчання в освітньому процесі**

<b>Категорії опитуваних</b>	<b>Постійно</b>	<b>Час від часу</b>	<b>Майже не використовують</b>
Студенти (n = 368)	18% (66)	51% (188)	31% (114)
Викладачі (n = 81)	23% (19)	43% (35)	34% (27)

З отриманих даних можна зробити висновок, що у вищих закладах освіти I-II рівнів акредитації превалюють традиційні методи викладання, що підтверджують результати опитування студентів і викладачів.

Одним із завдань для студентів і викладачів було впорядкувати наведені у поданій таблиці чинники за їх важливістю для успішного формування професійної культури в процесі професійної підготовки в закладі освіти від 1 (найважливіший) до 15 (найменш важливий). Підсумки виконаного завдання представлено в таблиці 2.7.

*Таблиця 2.7*

**Результати ранжування чинників, що забезпечують успішне формування професійної культури в процесі професійної підготовки в закладах освіти за їх важливістю**

<b>Причина</b>	<b>Важливість (викладачі)</b>	<b>Важливість (студенти)</b>
Підтримка і допомога з боку викладачів, керівництва	<b>6</b>	<b>1.</b>
Специфіка діяльності, можливість апробувати всі функції (операції)	<b>9</b>	<b>2.</b>

## Продовження таблиці 2.7

Ознайомлення з професійної діяльністю на робочому місці в фінансовій установі (організації) на першому курсі	<b>5</b>	<b>3.</b>
Допитливість, широке коло інтересів	<b>4</b>	<b>4.</b>
Особиста активність, ініціативність, наполегливість	<b>1</b>	<b>5.</b>
Матеріальне заохочення	<b>14</b>	<b>6.</b>
Приклад інших (одногрупників, викладачів, батьків, колег, керівників)	<b>15</b>	<b>7.</b>
Наявність особистого досвіду участі в розробленні нових алгоритмів складання звітності (аналізу) з фінансових операцій	<b>8</b>	<b>8.</b>
Прагнення власного розвитку, самоосвіти	<b>7</b>	<b>9.</b>
Задоволеність обраним фахом, умовами праці	<b>12</b>	<b>10.</b>
Можливість обміну досвідом з іншими	<b>13</b>	<b>11.</b>
Доступ до сучасних інформаційних джерел	<b>3</b>	<b>12.</b>
Задовільний стан здоров'я	<b>11</b>	<b>13.</b>
Впевненість у собі, прагнення успіху	<b>2</b>	<b>14.</b>
Налагоджений побут, особисте життя	<b>10</b>	<b>15.</b>

Наведені в таблиці результати ранжування вказують на розбіжність поглядів студентів і викладачів у визначенні чинників впливу на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в процесі професійної підготовки. Найбільш важливими педагогі вважають чинники особистісно-мотиваційної групи, а студенти схильні покладатися на підтримку з боку викладачів і отримання знань і умінь на робочому місці, а тільки потім на свою допитливість і активність.

Студентам також пропонувалось оцінити свою участь у творчій (науковій, дослідницькій) діяльності. Результати обчислення даних висвітлено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Результати оцінювання участі студентів у творчій (науковій, дослідницькій) діяльності**

<b>Постійно, майже з усіх навчальних предметів</b>	<b>Час від часу, лише з окремих предметів</b>	<b>Ніколи</b>
24% (88)	39% (144)	37% (136)

Дані цієї таблиці демонструють, що більше третини опитуваних пасивні щодо участі в різних видах, ще така ж кількість бере участь у творчій діяльності

час від часу. Результати анкетування дали змогу виявити, що постійно в олімпіадах беруть участь майже з усіх навчальних предметів 19% (70 осіб) опитаних, 22%, що становить 81 особу, роблять це час від часу, лише з окремих предметів і ніколи в олімпіадах не беруть участі 219 студентів – 59%.

Певним чином ставлення студентів до отримання знань у процесі професійного навчання розкривається через прагнення до самовдосконалення, читання додаткової літератури, поширення свого досвіду, зацікавлення новинками у своїй майбутній професійній сфері. Як з'ясувалось в результаті проведеного опитування, таке ставлення до навчання в закладах вищої освіти I-II рівнів акредитації постійно проявляють більша частина студентів – 53% (195 осіб), час від часу – 39% студентів, тобто 144 особи, рідко чи ніколи – лише 29 респондентів або 8% від досліджуваних. Отже, незважаючи на деяку інертність студентів у виконанні творчих завдань, участі в олімпіадах, основна їх кількість прагне самовдосконалюватися і виявляє інтерес до своєї майбутньої професії.

Щодо організації власної цілеспрямованої роботи з опанування професії, чіткого уявлення, що хотіли б отримати, про що дізнатися, чого навчитися, багато студентів не мають: 63% (232 особи) заявили, що ніколи не визначали чітких цілей в опануванні професії, не мають чіткого уявлення відносно того, що хотіли б отримати, про що дізнатися, чого навчитися), 26% (96 осіб) інколи визначають свої цілі, і лише 11% (40 осіб) усвідомлюють, що діяти треба згідно з визначеними цілями, щоб отримати результат, а тому роблять це завжди. Отже, організація власної діяльності студентів відповідно до визначених цілей потребує додаткового вивчення, оскільки майбутньому фінансисту притаманна низка функцій, пов'язаних з управлінською діяльністю (організаційно-виробнича, аналітична, організаційна).

Від уміння організувати свою діяльність залежить ефективність навчального процесу, але її прояв у більшості респондентів не занадто високий – 52%, а це 192 особи одночасно можуть вивчати лише один навчальний предмет і тільки потім переходити до наступного; 36% (132 студенти) чергують 2-3 навчальні предмети; інші – 12%, тобто 44 особи, здатні до чергування 4 і



більше предметів.

Виконуючи самостійну роботу, 16% (59 осіб) досліджуваних планують свою роботу заздалегідь, а потім виконують її поступово окремими частинами; 36% (132 студенти) схильні виконувати роботу в останній термін, але здають на перевірку своєчасно. Серед студентів більша частина – 51%, тобто 188 чоловік, виконують роботу пізніше, ніж від них вимагається.

При опитуванні з'ясувалось, що більшість студентів – 62% (228 чоловік) при виконанні контрольної роботи при визначенні певного поняття намагаються відтворити головне визначення, наведене у підручнику чи викладачем, а 26% (96 осіб) вважають непомилковим дещо змінити у наявному визначенні; 12% (44 особи) схильні висловити свою точку зору.

В анкеті були запитання, що передбачали вивчення точки зору досліджуваних щодо організації навчального процесу, свого ставлення до нього.

Так було з'ясовано, що 31% (114 осіб) більше подобається, коли у навчанні постійно використовуються звичні, одноманітні форми і методи; 47%, а це 173 опитаних, віддають перевагу чергуванню традиційних і нетрадиційних форм і методів; 22%, що становить 81 особу, є прихильниками постійного використання нових, нетрадиційних форм і методів.

Водночас схильні обирати для виконання: переважно стандартні навчальні завдання, з одним рішенням і відомим алгоритмом виконання 192 студенти (52%); навчальні завдання різних типів – 98 респондентів (27%), а переважно творчі навчальні завдання – лише 78 опитаних (21%). При цьому для більш ніж половини студентів – 51%, тобто 188 чоловік, необхідним є зразок для виконання певного завдання; для 106 опитаних (29%) такий зразок є бажаним і лише 74 студенти можуть самостійно, без будь-якої підказки (зразка) виконувати завдання. На запитання: чи прагнете Ви внести зміни в завдання, що задає викладач, лише 29 студентів (8%) відповіли, що вони це роблять завжди, 74 (20%) – інколи, а основна більшість – 265 респондентів (72%) цього ніколи не роблять.

Нас також цікавила відповідь на запитання: як часто Ви відвідуєте навчальні заняття? На неї досліджувані відповіли таким чином: більшість – 298 (81%) зазначили, що вони відвідують заняття постійно; 52 студенти (14%) – час від часу, а 18 студентів, тобто 5% зізнались, що рідко. Активність студентів на навчальних заняттях можна поділити на три майже рівнозначні групи: постійно активними, що часто прагнуть висловити свою точку зору, відповісти на запитання викладача, вважають себе 132 студенти – більше третини опитаних (36%); такими, що проявляють активність час від часу є, за твердженням опитуваних, 114 студентів – це ще одна третина (31%); постійно пасивними, безініціативними, які намагаються займатися своїми справами, визнає себе також третя частина – 122 студенти (33%).

Розвиток інноваційних технологій, який демонструє початок четвертої промислової революції, потребує людей з креативним мисленням, відкритих до інновацій, а тому цілком логічним у нашій анкеті було запитання до респондентів: починаючи нову справу, ви радше: налаштовані на успіх, позитивний результат? На нього 125 студентів (34%) відповіли, що «так». 78 опитуваних (21%) вказали, що вони готують себе до неприємностей, можливих перешкод і невдач, але більшість – 165 досліджуваних (45%) не замислюються ні про що. Відповідно завжди складають план своїх дій, передбачають можливі наслідки 81 студент (22%), інколи це роблять – 63 (17%) опитаних і ніколи цим не переймаються - основна більшість тих, хто навчається в закладах вищої освіти I-II рівнів акредитації – 224 студенти, тобто 61%. Починаючи якусь нову діяльність, 103 (28%) студентів схильні очікувати реально досяжний результат; 265 (72%) – схильні очікувати результат менший за реально досяжний. Студентів, які були б схильні очікувати більший за реально досяжний результат, не виявлено.

Цікавим виявився результат опитування щодо ставлення студентів до труднощів і проблем на шляху до реалізації певної мети: 66 осіб (18%) вказали, що зазвичай вони змушують діяти ще більш активно і рішуче; 125 респондентів, а це 34% від усіх досліджуваних, вважають, що виникнення

таких відволікають і гальмують процес досягнення мети. Проте майже половина – 48%, тобто 177 студентів, пасують перед будь-якими труднощами або проблемами, що виникають на шляху до реалізації певної мети і можуть зумовити відмовитися від наміченої цілі.

Результати проведеного опитування показали: 77 студентів (21%) вважають, що причини їх успіхів і невдач частіше залежать від них самих (їхніх рішень, самопочуття, дій тощо). Майже половина досліджуваних схильні думати, що їхні успіхи і невдачі залежать від зовнішніх обставин (інших людей, умов, випадку тощо). До них належить 173 (47%) студентів. А 118 осіб (32%) зазначили, що причини успіхів і невдач рівною мірою залежить як від них самих, так і від зовнішніх обставин. А втім, найчастіше вирішувати всі проблеми самостійно схильні 107 студентів (29%), 162 студенти (44%) зазначили, що вони це можуть робити час від часу, і 99 осіб (27%) рідко чи майже ніколи не вирішують свої проблеми самостійно.

З кожним роком ринок праці змінюється, аналітики заявляють, що в подальшому його очікують радикальні зміни, що потребує готовності майбутніх фахівців до кардинальних трансформацій у життєдіяльності, зокрема зміни видів професійної діяльності. Це пов'язано з певними ризиками. Ставлення студентів до ризику виявилось дуже обережним: 239 (65%) з усього числа опитаних вважають себе людьми обережними і зазвичай уникають будь-якого ризику; до ризику лише в деяких умовах, обставинах готові 22% респондентів. Це 81 студент. Ризикують завжди і всюди, бо хто не ризикує – той не отримує винагороди, 48 досліджуваних, що становить лише 13% від загальної кількості майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, які підлягали анкетуванню.

Очевидно, щоб ризикувати, наприклад, у започаткуванні власного бізнесу, треба бути впевненим у собі, про що заявили 132 особи (36%); інколи вагаються у своїх силах і можливостях – 104 студенти, тобто 28% і частіше собі не довіряють 132 респондента – 36%. Отже, кількість упевнених у собі студентів і кількість тих, хто вагається у своїх силах і можливостях є

однаковою. При цьому в оцінюванні своїх сил, можливостей 99 опитаних (27%) визнають, що переоцінюють себе; 122 (33%) – зазначили, що зазвичай оцінюють себе адекватно, а 147 (40%), – мають занижену самооцінку, тобто недооцінюють себе.

Досягнення успіхів у майбутній професійній діяльності залежить від багатьох чинників, і найважливішими з них є особистісні якості людини. Тому низка запитань була спрямована на їх виявлення, вивчення ставлення особи до навколишнього світу, її бачення себе в сучасному світі. У цьому аспекті ми вважали за необхідне з'ясувати стан афективної сфери досліджуваних. У процесі опитування було з'ясовано, що 107 осіб (29%) прагнуть приховувати свої почуття й думки; 151 (41%) – висловлювати; 110 (30%) – обговорювати. Відчувають напруженість, тривожність, хвилювання частіше за інших майже половина студентів – 177 (48%); 132 особи з опитуваних (36%) вважають, що вони хвилюються не частіше за інших, а 59 (16%) – стверджують, що напруженість, тривожність, хвилювання відчувають рідше за інших.

Щодо прояву емоцій, контролю себе і своїх вчинків, то було виявлено, що 88 (24%) студентів контролюють їх у більшості випадків; 173 (47%) особам це вдається не завжди. Ще 107 студентів, а це майже третя частина від опитаних – 29%, справляються з цим дуже рідко. Результати відповідей на запитання: наскільки часто Ви обмірковуєте свої вчинки, слова, аналізуєте виконану роботу є такими: постійно – 140 (38%) респондентів, інколи – 125 (34%), рідко чи майже ніколи – 103 (28%).

Аналіз заповнених анкет засвідчив, що основна більшість студентів не дуже схвально ставиться до висловлювання критичних зауважень. Так, 155 (42%) респондентів вважають, що краще взагалі не виказувати жодних критичних зауважень; 136 (37%) – зазначили, що слід виказувати лише деякі критичні зауваження, необхідні для конструктивної взаємодії. І лише на думку 77 осіб (21%) – будь-які невдоволення слід виказувати якомога частіше.

У своїй майбутній професії дослідженим доведеться працювати з клієнтами банків, страхових компаній та інших фінансових установ. У зв'язку з

цим важливою є їхня здатність до комунікації, налагодження взаємодії з різними верствами населення. За результатами опитування було виявлено, що третина опитуваних – 114 (31%) легко знайомляться з новими людьми, підтримують дружні стосунки, майже стільки же – 122 (33%), навпаки, ніколи цього не роблять. 36% респондентів, тобто 132 особи відповіли, що інколи легко знайомляться з новими людьми, підтримують дружні стосунки. При цьому при обговоренні певних питань з іншими людьми досліджувані поведуться таким чином: мовчать і слухають інших – 213 (58%) студентів, висловлюють свою точку зору – 103 (28%), керують обговоренням і допомагають висловитися кожному – 52 (14%). На запитання: коли людина висловлює точку зору, відмінну від Вашої, чи можете Ви її вислухати до кінця, зрозуміти і спробувати прийняти її думку, були отримані такі відповіді: 191 (52%) опитаних відповіли, що у більшості випадків їм це вдається; у 114 (31%) не завжди виходить, а 63 (17%) дуже рідко можуть це зробити.

Отже, переважна більшість студентів мають певні проблеми з комунікацією, відчувають утруднення у взаємодії з різними людьми, не завжди можуть контактувати навіть з одногрупниками, про що свідчать спостереження.

Специфіка роботи фінансиста полягає в умінні організувати свою діяльність, діяльність інших, а також керувати людьми. Свою здатність керувати іншими людьми, організовувати спільну діяльність оцінили як: високу 99 (27%) студентів, середню – 114 (31%), низьку – 155 (42%).

Для нашого дослідження важливо було виявити причини, що спонукають студентів навчатися і здобувати спеціальність молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту. Для цього респондентам було запропоновано проранжувати наведені в таблиці причини за їх важливістю від 1 (найважливіше) до 20 (найменш важливе). Узагальнені результати відображено в таблиці 2.9.

Отже, з аналізу таблиці видно, що причиною професійного навчання, якій у рейтингу відведено опитуваними перше місце, все-таки є здобуття фаху, на другому місці – необхідність отримати диплом, а на третьому місці – задовільнити своїх батьків. Отримати гарну роботу в майбутньому, покращити

свій суспільний статус – цим причинам студенти відводять нижче місце при ранжуванні.

Таблиця 2.9

**Результати ранжування чинників, що спонукають студентів навчатися і здобувати спеціальність молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту**

Причина	Важливість
1. Здобути певний фах	1
2. Познайомитися з новими людьми	10
3. Поспілкуватися з друзями	7
4. Задовольнити своїх батьків	3
5. Набути престижні зв'язки	11
6. Отримати гарну роботу в майбутньому	4
7. Принести більше користі суспільству	6
8. Вдосконалити себе, набути новий досвід	12
9. Запобігти небажаним проблемам (наприклад, уникати служби в армії)	16
10. Пізнати щось нове, розширити свій кругозір	18
11. Відтермінувати дорослість	15
12. Створити сім'ю	19
13. Отримати нагороду за успішне навчання	14
14. Подобається навчатися	13
15. Уникнути покарання (наприклад, позбавлення стипендії)	17
16. Покращити свій суспільний статус	5
17. Отримати диплом	2
18. Бути таким як усі	8
19. Отримати житло (гуртожиток)	20
20. Удосконалити досвід професійної діяльності	9

Задоволеність студентів обраним фахом перевіряли за п'ятибальною номінальною шкалою. Отримані результати засвідчують, що: повністю задоволений – 155 (42%), радше задоволений – 77 (21%), важко відповісти – 59 (16%), радше незадоволений – 33 (9%), повністю не задоволений – 44 (12%). Стосовно задоволеністю рівнем підготовки до професійної діяльності на даному етапі навчання відповіді розподілилися таким чином: повністю задоволений – 114 (31%), радше задоволений 88 (24%), важко відповісти – 70 (19%), радше незадоволений – 33 (9%), повністю не задоволений – 63 (17%). Тому, якщо більшість студентів задоволені своїм вибором професії, то рівень підготовки в закладах освіти бажано було би підвищити.

Методикою і програмою проведення науково-дослідної роботи

передбачалось проведення пілотного опитування студентів і викладачів економічних вищих закладів освіти I-II рівнів акредитації з метою виявлення стану сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Одне з поставлених питань, заданих викладачам, було націлено на з'ясування умов, необхідних для успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в економічних закладах вищої освіти. Їм пропонувалось упорядкувати наведені в таблиці умови за їх важливістю, від 1 (найважливіше) до 15 (найменш важливе). Ці дані було оброблено і внесено в таблицю 2.10.

*Таблиця 2.10*

**Результати ранжування педагогами умов, необхідних для успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в економічних закладах вищої освіти**

<b>Характерні ознаки</b>	<b>Важливість</b>
1) Формування мотивації та пізнавального інтересу у студентів до опанування професійною культурою	<b>3</b>
2) Запровадження інформаційних технологій в професійну підготовку майбутніх фінансистів	<b>14</b>
3) Розроблення і вивчення спеціальних предметів, зорієнтованих на формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>1</b>
4) Добір змісту навчання на основі культурологічного підходу	<b>6</b>
5) Просторова організація та матеріально-технічне забезпечення формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>9</b>
6) Підготовка педагогічного колективу до формування професійної культури у майбутніх фахівців з фінансів і кредиту	<b>4</b>
7) Розроблення навчально-методичного забезпечення з навчальних дисциплін	<b>5</b>
8) Взаємодія суб'єктів професійного навчання в закладі вищої освіти (учень – педагог, учень – учень, педагог – педагог; педагог – батьки, педагог – керівники, керівник закладу вищої освіти – стейкхолдери, керівник закладу вищої освіти – громадські організації тощо).	<b>10</b>
9) Розроблення стандарту професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на культурологічній основі	<b>2</b>
10) Вибір засобів навчання майбутніх фінансистів	<b>13</b>
11) Розроблення системи формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>7</b>
12) Розроблення методики формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>15</b>
13) Створення культурно-освітнього середовища в закладі вищої освіти	<b>8</b>

*Продовження таблиці 2.10*

14) Виокремлення компонентів професійної культури майбутніх фінансистів	<b>12</b>
15) Розроблення методичних рекомендацій щодо формування професійної культури у майбутніх фінансистів	<b>11</b>

З результатів вивчення отриманих даних видно, що викладачі надають основну перевагу таким чинникам: розроблення і вивчення спеціальних предметів, зорієнтованих на формування професійної культури майбутніх фінансистів; розроблення стандарту професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на культурологічній основі; формування мотивації та пізнавального інтересу у студентів до опанування професійною культурою. Одночасно такий важливий чинник, як виокремлення компонентів професійної культури майбутніх фінансистів, поставлено на 12 місце. Як свідчить здійснений нами аналіз наукової літератури, саме він визначає зміст і програму професійного навчання з формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, розроблення науково-методичного супроводу цього процесу та програму підготовки викладачів для реалізації розробленої нами методики. На даному етапі науково-дослідної роботи з'ясувалось, що більшість педагогів явно недооцінюють необхідність створення культурно-освітнього середовища, яке поєднує в собі низку зазначених у таблиці умов. Серед них передусім: просторова організація та матеріально-технічне забезпечення формування професійної культури майбутніх фінансистів; взаємодія суб'єктів професійного навчання в закладі вищої освіти (учень – педагог, учень – учень, педагог – педагог; педагог – батьки, педагог – керівники, керівник закладу вищої освіти – стейкхолдери, керівник закладу вищої освіти – громадські організації тощо); розроблення системи формування професійної культури майбутніх фінансистів.

Отже, з огляду на те, що більшість студентів залишили без відповіді питання, яку культуру можна назвати професійною, то можна зробити висновок, що це поняття вживається в економічних закладах освіти рідко. Розуміння його сутності здебільшого зводиться до професіоналізму,



професійної майстерності, готовності виконувати службові завдання або прояву моральності, мистецтва спілкування, загальної культури. Одночасно студенти виявляють розуміння суспільної значущості професійної культури і більшість опитаних вважають професійну культуру необхідним атрибутом сучасного фахівця з фінансів і кредиту.

Оцінюючи свої здібності на середньому рівні, основна кількість студентів вважають, що їх знання, уміння і ставлення до розвитку професійної культури в обраній професійній сфері є нижчим за цей рівень. Усвідомлюючи нестачу знань щодо сутності професійної культури, значна кількість респондентів мають потребу в її підвищенні. Водночас вказують на те, що умови навчання в економічних вищих закладах освіти не впливають на бажання опанувати нею, а деякі з опитаних вважають, що гальмують. За цим показником є розходження з оцінкою викладачами умов, створених у закладах освіти. Більшість з них вважають, що існуючі в закладах освіти умови навчання сприяють формуванню професійної культури у майбутніх фахівців із фінансів і кредиту.

В організації освітнього процесу з професійної підготовки майбутніх молодших спеціалістів здебільшого використовуються традиційні методи навчання, недостатньо уваги приділяється розвитку творчого потенціалу студентів, їх підготовці до роботи в умовах постійних змін, вихованню самостійності в прийнятті рішень.

### **Висновок до 2 розділу**

У розділі науково обґрунтовано та розроблено теоретичну модель як системоутворювальний чинник формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, яка має чотири компоненти: особистісно-мотиваційний (мотивація та спрямованість на професійну діяльність; розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності; професійно-важливі якості); ментально-ціннісний (теоретичні і технологічні професійні знання; узгодженість мотивів, цінностей і цілей; загальнокультурні компетенції; професійна самоактуалізація); діяльнісно-креативний (технологічні професійні

уміння; інформаційно-аналітичні уміння; професійні компетенції; інноваційність); комунікативно-організаційний компонент (здатність до ведення переговорів, організації роботи з клієнтами, самоорганізації і самооцінки, здатність до адаптації в професійному середовищі). Розроблено діагностичний інструментарій: критерії (мотиваційний, пізнавальний, діяльнісно-творчий та поведінковий), показники та рівні (низький, середній та високий) оцінювання сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Представлено методику виконання дослідження проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі, в якій відображено стислий науково-методологічний опис наукового пошуку відповідно до поставлених завдань; визначено методичну базу і методичну схему дослідження, подано комплекс заходів щодо поетапної організації дослідно-експериментальної роботи.

За результатами проведеного пілотного дослідження, висвітлено стан сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, результати аналізу якого вказують на недостатній рівень обізнаності педагогів і студентів щодо суті професійної культури взагалі і професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту зокрема; відсутність методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, хоча їхня професійна підготовка здійснюється згідно зі стандартами вищої освіти, розробленими на основі компетентнісного і культурологічного підходів.

Матеріали досліджень, що ввійшли до розділу, опубліковані автором в наукових працях [176; 177; 180; 181; 183; 190], а також висвітлені в доповідях на наукових конференціях, тези яких надруковані та представлені в електронному вигляді.

## РОЗДІЛ 3

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ У ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

#### 3.1. Методика формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі

Згідно з основними положеннями теорії і методики професійної освіти підвищення якості професійного навчання передусім залежить від методичної підготовки педагогів навчального закладу. Тому цілком ймовірно, що результативність формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту визначатиметься переважно її методикою, необхідність розроблення якої на часі.

Результати вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених свідчать про те, що питання методичного забезпечення різних аспектів професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту є малодослідженим і не знайшло цілісного відображення в дисертаціях. Так, в дисертаційній роботі В. Бебих [16] розроблено і апробовано методику навчання англomовного ділового писемного спілкування майбутніх фінансистів із використанням комп'ютерного забезпечення в процесі самостійної роботи, а в роботі Т. Король [102] представлено методичні рекомендації щодо організації й проведення системного комунікативно спрямованого адаптивного тестового контролю англomовної компетенції у читанні фахової літератури майбутніми фінансистами.

Значно ширше подана в наукових працях методика професійної підготовки майбутніх економістів. Це різні методики: іншомовного навчання (Є. Клименко, О. Колмакова, З. Корнєва, С. Радецька) [81; 87; 101; 204]; розвитку полікультурних умінь (М. Ширина [249]); формування і розвитку різних видів компетентності – комунікативної (О. Ємелін [66], професійної

(О. Зарубіна [70]) і таке інше. Методики формування різних видів культури у майбутніх економістів обґрунтовано в дисертаціях О. Горохової (культури організаційної поведінки) [50], Г. Гущиної (професійної культури) [58], В. Кленіної, М. Коляди, О. Оршанського (інформаційної культури) [80; 154], О. Пустобаєвої (математичної культури) [202], О. Матеюк (екологічної культури) [131] тощо. Проте розроблення методики формування професійної культури у майбутніх фахівців з фінансів і кредиту залишилось поза увагою дослідників професійної педагогіки.

У подальшій логіці вивчення заявленої проблеми будемо виходити з того, що «успіх навчання залежить не тільки від правильного визначення його цілей і змісту. Важливо ще дати відповідь на питання: яким способом досягти цих цілей, який обрати шлях навчання, щоб не тільки забезпечити глибокі і міцні знання, а й розвинути творчі і пізнавальні можливості тих, хто навчається» [201, с. 98]. Учені-педагоги стверджують, що «методи навчання необхідні для того, щоб той, хто вчиться, оволодів змістом, навчився виконувати предметні дії, активно оперував би способами пізнання і творчо працював» [там саме].

З огляду на проблему нашого дослідження і зважаючи на те, що методика – це «сукупність взаємопов'язаних способів та прийомів доцільного проведення будь-якої роботи» [149, с. 178], ми вважали за необхідне зосередити увагу на тих формах і методах організації освітнього процесу в економічних закладах вищої освіти, які відіграють провідну роль у формуванні професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. Передусім йдеться про комплекс тих методів, які «... дозволяють реалізувати зміст навчально-виховного процесу в формах його організації і тим самим забезпечують досягнення виховних цілей і завдань» [105, с. 57].

Здійснене нами дослідження вказує на те, що у виборі методів формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту ми маємо виходити із цілісного процесу навчання і виховання з урахуванням вікових особливостей студентів коледжу. Такий підхід передбачав створення культурно-освітнього середовища в коледжі з творчим вектором спрямованості

(за В. Ясвіним) [265]. На цьому шляху ми переконалися, що це справа не одного дня, є достатньо складним завданням, оскільки воно було поставлено перед людьми, які самі сформувалися в «догматичному середовищі», а тому свідомо чи несвідомо «продовжують його продукувати» [162, с. 293].

В основу створення культурно-освітнього середовища з творчим вектором спрямованості покладено ідеї Януша Корчака [106] про розвиток вільної і активної особистості: не деспотичні розпорядження, не нав'язана дисципліна, не недовірливий контроль, а тактична домовленість, віра в досвід, співпраця і спільне життя [265, с. 66]. В. Ясвін підкреслює педагогічну позицію відомого польського вченого: «Незважаючи на те що педагогічна діяльність Корчака, як і Макаренка, проходила в умовах освітніх закладів закритого типу (дитячих будинках), йому вдалося органічно синтезувати індивідуальний зміст виховного процесу з його колективною формою, в результаті чого дитячий колектив не був перпоною розвитку особистої свободи окремої дитини» [265, с. 66]. Створене Я. Корчаком освітнє середовище було орієнтоване на розвиток ініціативи і самостійності кожної особистості. Головним для нього був принцип: проявляючи ініціативу і самостійність, помиляючись, дитина набирається життєвого досвіду, що сприяє розвитку його особистості. Сьогодні в європейських країнах реалізації цього принципу приділяється значна увага як у контексті надання загальної середньої освіти, так і професійної. Цей принцип знайшов відображення в концепції нової української школи.

Створення культурно-освітнього середовища здійснювалось за розробленою нами програмою (додаток З) і згідно з прийнятим у коледжі положенням (додаток И), які, в свою чергу, забезпечували впровадження авторської методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Для розробки методики професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту виділено чотири етапи формування їхньої професійної культури: *мотиваційно-цільовий* (актуалізація необхідності формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту; діагностика

мотивації, комунікаційних і організаційних здібностей, спрямованості, сформованості цінностей, професійної самоактуалізації студентів; виявлення їхніх професійних схильностей для цільового формування професійної ідентичності; стимулювання до оволодіння професійною культурою; мотивація студентів до підвищення загальної і професійної культури упродовж усього життя та формування у них навичок для реалізації цього принципу; сприяння: адаптації першокурсників до навчання в нових умовах, їх включенню в життєдіяльність колективу; створення індивідуальних програм розвитку професійної культури); *організаційно-виконавчий* (цілеспрямоване оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками, компетенціями в перебігу навчання за спеціальністю «Фінанси і кредит», здатностями взаємодії в колективі та особистісного зростання в процесі професійного розвитку, вибір ціннісних орієнтацій та творчий розвиток в умовах динамічного розвитку суспільства; корегування індивідуальних програм розвитку професійної культури); *результативно-продуктивний* (формування здатностей у студентів до: рефлексивного самовдосконалення; корекції і закріплення професійних знань, умінь, навичок; інформаційно-аналітичної діяльності та застосування програмного забезпечення; самоорганізації та саморозвитку; професійної самоактуалізації); *суб'єктно-рефлексивний* (рефлексія власних досягнень у процесі професійного навчання; аналіз і оцінювання результативності виконання індивідуальних програм розвитку професійної культури; оцінювання власних можливостей і визначення траєкторії подальшого розвитку професійної культури).

Авторська методика націлена на формування компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: особистісно-мотиваційного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного та комунікативно-організаційного.

Впровадженню авторської методики передувала реалізація розробленої нами програми підготовки викладачів коледжу до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту і програми роботи з

абітурієнтами і студентами першого курсу (додаток І). Згідно з цією методикою педагогами коледжу було проаналізовано зміст навчальних дисциплін з професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжі з метою виокремлення тих, які найбільш повною мірою реалізують завдання формування їхньої професійної культури (додаток І'), скореговані навчальні програми таким чином, щоб студенти мали можливість ознайомитися з особливостями економічної поведінки та її ментальними мотивами в історичному вимірі; зрозуміти соціальні, психологічні, економічні передумови формування економічного мислення сучасного українця; сформувані власні загальнокультурні знання, уміння, навички; отримати уявлення про особливості професійної культури фінансистів (моделі поведінки, комунікації з клієнтами), їх ціннісні орієнтації, перспективи кар'єрного зростання тощо. На засіданнях циклових комісій щорічно розглядаються питання вибору найбільш доцільних методів професійного навчання студентів з урахуванням їх індивідуальних особливостей. Також визначаються пріоритетні наукові підходи до організації освітнього процесу.

У роботі зі студентами приділяється значна увага насамперед вивченню їх «досьє» – анкетних даних, результатів успішності в загальноосвітній школі, відомостей про батьків. У індивідуальних бесідах кураторів зі студентами з'ясовуються умови проживання сім'ї. Також проводиться анкетування для виявлення причин вибору даної професії, інтересів студентів тощо. Обов'язковою є діагностика соціально-психологічної адаптованості студентів-першокурсників та опитування щодо труднощів, з якими вони стикаються упродовж першого року навчання. Виявлені труднощі на початку професійної підготовки в коледжі нами систематизовані та об'єднані в такі групи: *навчально-організаційні* (відсутність навичок самостійної роботи; мотивації до навчання; схильність до пропусків занять; що в цілому й призводить до проблем адаптації до навчання; проблема сприйняття організації навчального процесу, що відрізняється від школи); *інтерактивно-комунікативні* (конфлікти між однокурсниками; проблема взаємодії з викладачами); *особистісні якості*

*студентів* («важкий» характер, егоцентричність, конфліктність, сором'язливість, некоммунікбельність та ін.). Отримані дані дають змогу скласти колективний портрет щойно прийнятих на навчання студентів і виробити загальні рекомендації щодо організації навчального процесу в коледжі, зорієнтованого на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Для формування особистісно-мотиваційного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на даному етапі впровадження авторської методики важливого значення набуває актуалізація професійних інтересів студентів, включення сформульованого завдання в контекст майбутньої професійної діяльності. Оскільки на першому курсі студентам викладаються здебільшого загальноосвітні дисципліни, то їх зміст має бути професійно спрямованим. Отже, виключно важливою роботою викладача є добір змісту навчання і вибір типу учіння – орієнтовної основи дії (за Л. Столяренко) [163, с. 462]. На перших заняттях викладач пропонує студентам конкретну форму (на прикладі окремого випадку) успішного виконання дії в такій послідовності: мотивація (створення відповідної мотивації учіння, тобто створення потреби, стимулу для вивчення заданої теми, переконання студентів у необхідності цього) → орієнтовна основа дії (створення орієнтовної основи дії, тобто добір таких завдань, орієнтуючись на які можна було б вивчити нову тему) → матеріальний етап (етап матеріальних або матеріалізованих дій, тобто студенти виконують дії з наочними посібниками з розгортанням операцій, що входять у ці дії) → зовнішньомовленевий етап (зовнішньомовленевий етап, тобто усі дії з предметом супроводжуються коментуванням – тихо, індивідуально або хором тощо і доводяться до виконання) → внутрішньомовленевий (внутрішньомовленевий, тобто, коли дії виконуються беззвучно – проговорюються про себе і засвоюються у внутрішньому плані) [163, с. 463]. Цей метод планомирного формування знань, умінь студентів з моменту сприйняття і до моменту їх засвоєння має свої особливості: деякі етапи



розумових дій і понять, наприклад, матеріальний, зовнішньомовленевий можуть бути пропущені або робота на них значно спрощена. Проте пропуск етапів формування принципово нових дій або навичок роботи з навчальним матеріалом, може негативно позначитися на таких параметрах дій, як його узагальнення, засвоєння і особливо міцність [163, с. 464]. На початок свого навчання в умовах закладу вищої освіти зазвичай студенти швидко засвоюють цю методику планомірного формування знань і умінь, і тому з часом найбільш часто використовуються найвищі типи учіння, коли студенти самостійно визначають принципи здійснення орієнтування в засвоєнні знань і умінь.

Принагідно зазначити, що значимою частиною роботи викладачів у використанні методу планомірного формування розумових дій і понять у закладах вищої освіти є змістовий аналіз матеріалу з метою виокремлення таких інваріант у конкретній галузі знань, які дають можливість значно (іноді в багато разів) зменшити обсяг інформації, що повинна бути засвоєною. Безумовно, здійснити це може тільки фахівець, добре обізнаний у предметній галузі, який володіє основами психолого-педагогічних знань і досвідом такої роботи.

З огляду на виявлені утруднення студентів-першокурсників важливо навчити їх вчитися, передусім опанувати навички самостійної роботи. Цьому питанню приділяється увага в процесі використання будь-якої форми організації освітнього процесу – лекції, семінару, практичного або лабораторного заняття тощо. Кожному викладачеві пропонується розробити низку завдань, які б передбачали передусім роботу з інформацією, її систематизацію, оброблення (осмислення, усвідомлення, оцінювання), аналіз і синтез. На наш погляд, навчити студентів працювати правильно з інформацією у перший рік навчання у закладі вищої освіти є ключовим завданням і вимогою Закону України «Про освіту» і Закону України «Про вищу освіту». Окрім цього, засвоєння технології роботи з інформацією – це гарантований шлях до успіху не тільки в навчанні, але і в подальшій професійній діяльності. А ніщо краще не мотивує до діяльності, як успіх.

При розробленні завдань, пов'язаних із пошуком, читанням і обробленням інформації, викладачам пропонувалось виходити з необхідності виконання таких дій: розпізнавання (потребує не тільки знання алфавіту, але й уміння визначати інформаційну потребу); асиміляція (фізичний процес – світлові промені відбиваються від слова, сприймаються оком, а потім сигнал через зоровий нерв надсилається у головний мозок, тобто не залежить від самої людини; процес суцільно індивідуальний і залежить від фізіології кожного з нас); внутрішня інтеграція (потребує певних умінь, оскільки йдеться про здатність сприйняти інформацію, а потім поєднати всі її частини з усіма відповідними розділами); зовнішня інтеграція (залучення усього обсягу попередніх знань до сприйняття нового і встановлення відповідних зв'язків через аналіз, критику, оцінювання, відбір і відхилення); збереження (само по собі збереження є недостатнім, якщо услід за ним не відбувається відтворення, тобто дійсного використання, часто в новій інтерпретації, новому контексті з наданням нового смислу); відтворення (здобуття із сховища при необхідності); комунікація (безпосереднє використання інформації, водночас включає в себе дуже важливу складову – мислення) [120, с. 323-324]. Отже, студенти мають усвідомити, що читання і подальша робота з інформацією є системною роботою, її тренування за певним алгоритмом підвищує ефективність навчально-пізнавальної діяльності, є одним із механізмів забезпечення академічної доброчесності.

Для покрокового втілення системи цих дій рекомендується використовувати «картки пам'яті», які допомагають зв'язати графічно основні ключові слова тексту. Ключові слова слугують підказками в опрацьованому змісті, певним акумулятором інформації і мають певний її обсяг на вході й інформаційні доповнення у вигляді ключових прикметників, прислівників тощо на виході. Ключові слова у разі використання їх у подальшому для нагадування «змушують головний мозок установлювати правильні зв'язки й у правильному напрямі, що дозволяє за карткою відтворювати зміст» [120, с. 324]. Така картка має необмежений характер, вона може доповнюватися новими елементами з інших джерел інформації у контексті заданої теми, що не тільки полегшує

роботу головного мозку у відтворенні в пам'яті певних фактів і відомостей, але й уможливорює встановлення нових зв'язків між ними. Таким чином, студент з часом, навчившись обробляти значні масиви інформації, встановлювати зв'язки між окремими ключовими словами в межах заданої теми, формує навички якісно-сміслової обробки інформації та створення нових знань. Слід зазначити, що для здобуття цих навичок зовсім не обов'язково відразу працювати з фінансовою інформацією. «Картки пам'яті» використовуються як у процесі проведення заняття під керівництвом викладача (на перших заняттях) безпосередньо в аудиторії, так і самостійно при виконанні самостійної роботи. Досвід свідчить: набуті уміння в процесі використання цього методу в подальшому стають надійним інструментом у підготовці рефератів, написанні есе і виконанні інших творчих завдань. Студент починає сприймати читання навчальної інформації як системну діяльність, при цьому в нього розвивається здатність до системної організації значних обсягів інформації з тієї чи іншої проблеми з урахуванням понятійного апарату, розуміння причинних зв'язків між фактами, аргументами, подіями. Це ті компетенції, які мають бути сформовані у випускника коледжу.

Формуванню умінь учитися сприяють завдання із самостійної роботи, яку ми класифікуємо на самостійну роботу: з теоретичним матеріалом (текст лекції, підручника, монографії, статей, дидактичного матеріалу тощо); з підготовки до практичних занять (структурування навчального матеріалу у вигляді смислових логічних схем, узагальнення, класифікація у вигляді таблиць, розв'язання задач, вправ, складання інструкцій, правил, питань, ребусів, кросвордів, розробка критеріїв, оцінних параметрів, здійснення порівняння оформлення інструктивних карт тощо); на семінарському або практичному занятті (перевірка усних завдань до самостійної роботи з теоретичним матеріалом, самостійної роботи до практичних завдань, презентація індивідуальних робіт, робіт малих груп і проектів з подальшим обговоренням їх усіма студентами й оцінюванням викладачем тощо).

Для того, щоб виконання самостійної роботи студентами не

перетворилося в рутинну справу, викладачі навчають їх використовувати різні методи, спрямовані на розвиток усіх компонентів професійної культури майбутніх фахівців. Серед них, наприклад, методи візуалізації навчального матеріалу: використання когнітивних схем – «дерево» та «будинок», опорні конспекти до теми, інтелектуальні картки, в тому числі Mind-map, створені в програмі Google у безкоштовному онлайн-додатку). Значна увага приділяється методу постановки питань з наданням відповіді. Навчившись ставити питання і давати на нього відповідь, студент не тільки краще засвоює зміст теми (окремого модуля), але ще й оцінює його розуміння. При цьому він має слідувати, щоб поставлене питання відповідало змісту і меті навчання. Наразі студент вимушений думати, здійснюючи низку пізнавальних операцій. Питання мають бути сформульовані «у такий спосіб, щоб увага зосереджувалася на розв'язанні проблем, а не на самих проблемах» [120, с. 314]. Цінність цього методу полягає в тому, що в процесі навчання студенти набувають важливих для майбутнього фінансиста умінь взаємодії з клієнтами – вести переговори, підписувати договори і контракти тощо. Вони удосконалюються й на старших курсах професійного навчання. Типологія питань, розроблена нами за [120, с.314-322] наведеними прикладами, представлена в додатку Й.

Для першокурсників проводяться зустрічі з працівниками фінансових установ з метою їх ознайомлення зі змістом майбутньої спеціальності, обговорюються окремі нюанси організації праці. До таких зустрічей здійснюється спеціальна підготовка. Їм надаються для ознайомлення інформаційні матеріали, укладені автором, в яких розкривається суть сучасних професій, що потребують підготовки зі спеціальності «Фінанси і кредит» (до 2015 р.) і спеціальності «Фінанси, банківська справа і страхування» (з 2015р), пропонується ознайомитися із сайтами крупних банків, страхових компаній, фінансових установ і організацій, підібрати статті, в яких розкривається діяльність спеціалістів з обраної професії, вивчити сайти асоціацій фінансистів та підготувати запитання. Такі зустрічі відбуваються в різних формах – круглі столи, час запитань і відповідей, екскурсії, інтерв'ю тощо. Такі безпосередні

контакти з діючими фахівцями, вченими, знаними спеціалістами у сфері фінансів сприяють формуванню професійної ідентичності студентів. За нашими багаторічними спостереженнями такі зустрічі значно прискорюють процес усвідомлення змісту обраної професії, сприяють більш активному входженню студентів у колектив, позитивно впливають на підвищення інтересу до навчальних дисциплін, їх сприйняття саме з позицій майбутньої професійної діяльності.

На цьому етапі організовується низка заходів, які спрямовані на прискорення адаптації першокурсників до навчання в нових для них умовах, їх інклюзію в освітній процес закладу вищої освіти. Це: підготовка власної візитівки і презентація себе як особистості в колективі групи; участь у традиційному святі «Мир у студентській родині – мир у рідній країні» (вересень), на якому кожна група презентує свій колективний портрет; включення в діяльність студентського самоврядування, ознайомлення зі студентським науковим співтовариством, вибір гуртків, секцій та багато інших.

Тому створення умов для досягнення успіхів у навчанні, задоволення пізнавальних інтересів, занурення в професію з перших днів навчання забезпечує формування не тільки особистісно-мотиваційного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, але й основ інших компонентів: ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного та комунікативно-організаційного.

Цілеспрямоване їх формування відбувається у ході вивчення навчальних дисциплін із циклу: загальноосвітньої підготовки (українська мова і українська література, іноземна мова, людина і світ, математика); гуманітарної підготовки (іноземна мова за професійним спрямуванням, соціологія, українська мова за професійним спрямуванням, культурологія). У професійну підготовку фінансистів вводиться цикл природничо-наукової та загальноекономічної підготовки, що передбачає вивчення таких навчальних дисциплін: політична економія, вища математика, інформатика і комп'ютерна техніка, економіка підприємств, бухгалтерський облік, екологія, безпека життєдіяльності. До

навчального плану додаються навчальні дисципліни: «Страхові послуги», «Гроші і кредит», «Інформаційні системи і технології у фінансово-кредитних установах» з циклу професійної підготовки. У перелік дисциплін за вибором у навчальному закладі нами введено: «Історія економіки та економічної думки», «Введення в спеціальність», «Політична економія».

Викладачами коледжу широко використовуються такі форми роботи, як: лекції (різних видів), семінарські, лабораторні, практичні заняття. Вони передбачені навчальним планом професійної підготовки майбутніх фахівців у коледжі, а тому їх ресурсний і змістовий потенціал має бути використаний ефективно для формування професійної культури. Проблеми стимулювання студентів до активного навчання неодноразово виносились нами на розгляд педагогічної ради і циклових комісій. За результатами цих дискусій та з урахуванням думки самих студентів було обрано такі напрями активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів: 1) конкретизувати функції викладача і студента у відповідності з модифікованою таксономією Б. Блума; 2) використовувати методику визначення завдань; 3) запровадити дієві способи активізації лекції.

На основі вивчення навчальної літератури і практичного досвіду нами було розроблено інструктивну картку з використання модифікованої таксономії Б. Блума у визначенні цілей навчання (додаток К). Ця картка використовується викладачами коледжу для конкретизації цілей на будь-яке навчальне заняття – лекції, семінари, практичні заняття. Студенти їх використовують при підготовці до занять. У цій картці закладено алгоритм для реалізації будь-якого рівня навчально-пізнавальної діяльності. Саме модифікована таксономія Б. Блума відображає характер навчальної діяльності, а тому може використовуватися як інструмент для створення навчального плану заняття. Її методична цінність визначається універсальністю: у будь-яке заняття вона органічно вносить елементи тренінгу, навчальної гри, мотивує і активізує діяльність усіх суб'єктів навчання, переводить їх взаємодію на рівень партнерських відносин, створює умови для одночасного формування всіх компонентів професійної культури

майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, озброюючи їх компетенціями щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, загально-наукових та професійних задач.

Для розвитку творчого мислення, ціннісного ставлення до знань і своєї майбутньої професії, естетичного сприйняття світу нами було запроваджено в систему професійної підготовки майбутніх фахівців низку професійно-орієнтованих творчих завдань (додаток Л), з якими ознайомлені викладачі усіх навчальних дисциплін. Вони неодноразово обговорювалися на засіданнях циклових комісій, адаптувалися для викладання на кожному курсі. Таким чином, створювалась технологія використання навчальних і навчально-творчих завдань у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Таким чином, розроблений нами комплекс інструктивно-методичних карт для використання: модифікованої таксономії Б. Блума у визначенні цілей навчання; методу постановки питань і відповідей на них; навчальних та навчально-творчих завдань може розглядатися як технологія наскрізного (через вивчення всіх навчальних дисциплін упродовж навчання в коледжі) формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Серед найбільш використаних методів навчання педагогами і студентами, крім традиційних (лекції різних видів, семінарські заняття з використанням елементів тренінгу, дискусії, дебатів тощо, а також практичні і лабораторні заняття), був обраний *метод кейсів* (англ. *Case method*, кейс-метод, метод конкретних ситуацій, метод ситуаційного аналізу) – це техніка навчання, яка використовує опис реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій. Студентам пропонувалось дослідити ситуацію, розібратися в суті проблеми, запропонувати можливі варіанти її розв'язання і вибрати кращі з них [135]. Існують інші дефініції цього поняття: метод активного проблемно-ситуаційного аналізу, оснований на навчанні шляхом розв'язання конкретних задач-ситуацій (рішення кейсів) [194]; інтенсивний аналіз індивідуального випадку, що ставить акцент на факторах розвитку відносно навколишнього середовища [275];

стратегія емпіричного дослідження, вивчення деякого феномену в його реально існуючому контексті, коли межі між феноменом і контекстом не є чіткими і коли використовується множина різнопланових джерел інформації [272] тощо.

Ефективність використання цього методу в професійній підготовці фінансистів і економістів доведена багаторічною практикою за кордоном, починаючи з 1870 року, коли він вперше був використаний у школі права Гарвардського університету. Ідеї цього методу достатньо описані в науковій і методичній літературі вітчизняних і зарубіжних авторів. Ученими Е. Лузік, Д. Чернилевським, А. Шаповаловим сформульовано його мету: «поставити учасників обговорення ситуаційної справи у таку ситуацію, де вони мусять приймати певні рішення та давати рекомендації стосовно вирішення завдань ситуаційної справи» [123, с. 19]. Безумовно, це стимулює студентів самостійно аналізувати дані, факти, відомості, викладені в конкретному завданні; «розрізняти істотні, першочергові та незначні, другорядні факти; знайти, у чому полягає сутність проблеми і виробити тактику, стратегію та рекомендації щодо певних рішень і дій» [123, с. 19].

Отже, використання методу Case Study сприяє: 1) отриманню знань з навчальних дисциплін, істина яких плюралістична, тобто не має однозначної відповіді на поставлене питання, а є декілька відповідей, які можуть змагатися за ступенем істинності; 2) перенесенню акценту навчання з опанування готовими знаннями на його створення, на співпрацю і співтворчість студентів і викладача; 3) отриманню не тільки знання, але й формуванню навичок професійної діяльності; 4) розробленню моделі конкретної ситуації, яка має або мала місце в реальному житті, і відображає той комплекс знань і практичних навичок, які студентам належить отримати (викладач виконує роль організатора, який генерує питання, фіксує відповіді, підтримує дискусію – виконує роль диспетчера процесу співтворчості); 5) не тільки одержанню знань і формуванню практичних професійних навичок, але й розвитку системи цінностей студентів, професійних позицій, життєвих установок, своєрідного професійного світосприйняття і світоперетворення; 6) подоланню класичного



дефекту традиційного навчання, відсутності емоційного забарвлення при викладанні теоретичних знань; 7) створенню умов творчої конкуренції і навіть боротьби за висловлення кращої ідеї розв'язання запропонованої проблеми обговорення кейсу, що нагадує театральний спектакль [194].

Актуальність використання методу кейсів у формуванні професійної культури майбутніх фінансистів зумовлена, передусім, орієнтацією навчального процесу на формування у студентів мотиваційно-особистісного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного та комунікативно-організаційного компонентів професійної культури, здатності до неперервного навчання і самовдосконалення, розвитку самостійного мислення, уміння вислуховувати і враховувати альтернативну точку зору, аргументовано висловлювати власну, вести дискусії. За допомогою цього методу студенти мають можливість проявити і вдосконалити аналітичні і оціночні навички, навчитися працювати в команді, знаходити найбільш раціональне рішення поставленої проблеми. Крім цього, слід зауважити, що контекстне (професійно-спрямоване) використання кейсів у процесі викладання навчальних дисциплін, починаючи з першого курсу, сприяє ранньому входженню студентів у професію, формуванню їхньої професійної ідентичності, формує пізнавальний інтерес і позитивну мотивацію до навчання. Використання Case method також спрямоване на формування позитивної динаміки в розвитку професіоналізму викладача, оскільки демонструє його образ мислення, особливу парадигму, що уможливорює мислити і діяти, оновлювати власний творчий потенціал.

У зв'язку з тим, що метод кейсів представлено науково-методичною літературою, в окремих публікаціях, які можна знайти у вільному доступі, ми не наводимо його повну характеристику. Джерелом створення кейсів з фінансових дисциплін можуть бути не тільки книги, бізнес-журнали та різні засоби масової інформації, але й цікаві фільми, в яких відображено цікаві аспекти цієї галузі. Приклади кейсів подано в додатку М.

Як інтерактивний метод навчання науковці і педагоги-практики сьогодні розглядають «круглий стіл». Цей, здавалось би не новий метод, має свої

особливості – він може бути: а) способом проведення наради у вільній формі без чітко сформульованого порядку денного, а інколи і без головуючого (найбільш поширений спосіб), і тоді не приймається жодних рішень, а метою «круглого столу» у такий спосіб є обмін думками (доцільно використовувати як окремих фрагмент при проведенні лекції та в позааудиторній роботі); б) організація обговорення деякого питання з метою узагальнення ідеї і думки щодо обговорення зазначеної проблеми (можливість вивчити проблему з різних точок зору, обговорити суперечливі питання, загострити увагу на нез'ясованих проблемах, так званих «вузьких місцях» і досягти консенсусу); завданням проведення «круглого столу» у такому разі є мобілізація та активізація учасників на вирішення конкретних актуальних проблем.

Специфічними особливостями «круглого столу» визначають: *по-перше*, персоніфікація інформації (учасники під час дискусії висловлюють особистісну точку зору, яка може виникнути спонтанно і бути не до кінця точно сформульованою. До такої інформації необхідно відноситися особливо обережно, вибираючи перлини коштовного і реалістичного, зіставляючи їх з думками інших учасників); *по-друге*, поліфонічність заняття у формі «круглого столу» (у процесі проведення «круглого столу» може панувати діловий шум, багатоголосе обговорення питань, що відповідає атмосфері емоційної зацікавленості та інтелектуальної творчості). Для проведення круглих столів у процесі формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту саме на заняттях викладачами використовуються різні його варіанти згідно з методикою його проведення [167].

Авторською методикою формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжі передбачено організацію освітнього процесу на основі системного, компетентнісного, культурологічного, голографічного і соціально-реконструктивістського наукових підходів.

З огляду на поставлені завдання, використання голографічного підходу як інструмента освітнього процесу зумовлено його суттю, яка полягає в актуалізації вітагенного досвіду. Цей підхід застосовується як система способів,

технологій, спрямованих на об'ємне, багатомірне вивчення знання, яке відповідає багатомірності сприйняття навколишнього світу і запасу життєвого досвіду. У голографічному підході сполучаються як мінімум три проекції із центроспрямованими векторами (це відноситься як до навчання, так і до виховання в рамках цілісного освітнього процесу): вітагенна проекція – вітагенна інформація учнів, затребувана вчителем у процесі навчання для підготовки до викладання нового знання (вектор: учень → знання → вчитель); дидактична проекція – наукова інформація, що йде від учителя, який використовує вітагенну інформацію учня (вектор: вчитель → знання → учіння); конструювальна проекція – інформація, що йде від будь-якого додаткового джерела: вітагенний досвід інших, книга, засоби масової інформації, Інтернет, твори мистецтва, наукові і статистичні дані, зустрічі з фахівцями обраної професії та різних галузей науки і виробництва, яка створює цілісну голографічну картину знання [17, с. 151]. А. Белкін зауважує, що такий поділ на проекції в межах голографічного підходу є умовним. Кожна з цих проекцій може виконувати конструювальну роль в залежності від специфіки використаного топографічного прийому, під яким розуміють елемент методу, окремий крок, фазову дію в реалізації методу; спосіб діяльності, що охоплює весь її шлях [143, с. 302]. Складовими частинами голографічного підходу є методи і засоби, які забезпечують його реалізацію. Використання цього підходу найкращим способом забезпечує організаційну функцію педагога саме в створенні культурно-освітнього середовища коледжу, яке виступає цілісним виховним чинником, комплексом організаційно-педагогічних умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Крім цього, опора на вітагенний досвід учнів є засобом залучення їх до освітнього процесу як рівноправних учасників, формування до них ціннісного ставлення. На разі голографічний підхід є шляхом активного включення в співпрацю всіх суб'єктів освітнього процесу (учнів, педагогів) та стейкхолдерів. Суть педагогічної взаємодії учасників формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту з опорою на їхній вітагенний

досвід полягає насамперед в духовному обміні, взаємозбагаченні кожного з них [17, с. 152] як в процесі навчання, так і в процесі виховання. Ці два процеси є нерозривними, цілісними і безперервними.

У суспільстві постійних трансформацій методологічно важливим є запровадження нових підходів до освіти з метою підготовки майбутніх фахівців до активних дій, зокрема, в професійній діяльності. Тому поряд з голографічним підходом до професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, на наш погляд, доцільно використовувати соціально-реконструкціоністський підхід, який уможлиблює розвиток професійної культури майбутнього фахівця в руслі соціального реконструкціонізму та зосереджує увагу саме на перетворюючій діяльності в процесі соціокультурних трансформацій.

Про реконструкцію ключових компетенцій фахівців як методологічної функції компетентнісного підходу до розвитку професійної культури майбутнього фахівця йдеться в докторській дисертації вченого Г. Гуцїної [57], однак мета і суть соціально-реконструкціоністського підходу не сформульовані. Саме перетворюючий характер даного підходу спонукав нас до з'ясування його суті та осмислення технології використання в педагогічній практиці, зокрема у формуванні професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, які розкрито в науковій роботі І. Мачуліної. Метою соціально-реконструкціоністського підходу до формування професійної культури фахівця у вищій школі автор визначила удосконалення і перетворення суспільства, виховання фахівців для трансформацій і соціальних реформ. Вона підкреслює, що для досягнення цієї мети педагоги мають акцентувати увагу на «формуванні у майбутніх фахівців таких знань і навичок, які уможливають виявлення проблем, стримуючих розвиток суспільства, і вирішувати їх» [132].

Суть соціально-реконструкціоністського підходу нею визначена на основі теорії соціального конструкціонізму (соціологічна теорія пізнання), згідно з якою соціальна реальність має два сектори: перший – неproblematicний (в рамках якого люди користуються старими, тобто набутими знаннями) та другий

– проблематичний (коли особистість стикається з проблемою, а потрібних знань для її вирішення немає). Варто зазначити, що за умови постійних трансформаційних змін у сучасному вітчизняному суспільстві людина майже постійно знаходиться в проблематичному секторі, особливо це стосується професійної сфери діяльності у фінансовій галузі. Це одна з причин високої уваги до освіти в економічно розвинених країнах, на міжнародному рівні. Зокрема, прийнята нова європейська стратегія «Європа – 2020», яка встановлює три чинника зміцнення економіки: розумне зростання – розвиток економіки, заснованої на знаннях та інноваціях; стале зростання – створення економіки, заснованої на доцільному використанні ресурсів, екології та конкуренції; всеосяжне зростання – сприяння підвищенню рівня зайнятості населення, досягнення соціальної і територіальної згоди [271]. Розроблена також Стратегія сталого розвитку України. В рамках названих у ній чотирьох векторів руху передбачено реалізацію 62 реформ та програм розвитку держави, серед яких і реформа освіти. Одним з її завдань, зазначає І. Мачуліна, є формування «такого рівня професійної культури, завдяки якому фахівець за допомогою реконструкції обов’язково знаходив би оптимальне рішення професійної проблеми» [132].

На доцільності впровадження соціально-реконструкціоністського підходу в систему професійної підготовки фахівців і кваліфікованих робітників наголошує Л. Петренко. На її думку, сьогодні «актуалізується реконструкція компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників. Це потребує не тільки постійного оновлення освітньо-кваліфікаційних характеристик, але й здатності до перетворювальної діяльності на робочому місці. Адже досвід свідчить про те, що нині практика значною мірою випереджає вимоги освітніх стандартів, їх оновлення, зазвичай, запізнюється, а ситуація на виробництві вимагає від робітника приймати самостійні рішення» [166, с. 356]. У зв’язку з цим педагогам, які працюють у системі професійної освіти, належить чітко усвідомлювати, що четверта промислова революція кардинально змінює ринок праці. Серед її основних трендів – зростаючий розрив між завданнями, які

постають перед роботодавцями у зв'язку з ускладненням бізнес-процесів і тими практичними навичками, якими володіють їх працівники або потенційні кандидати на посади. Отже, наявним є дефіцит фахівців з новим набором компетенцій і компетентностей. Згідно з дослідженнями ОЕСД, майже 45% середньостатистичних працівників визнають, що їм недостатньо наявних навичок для того, щоб ефективно виконувати свої функції [166, с. 357].

Узагальнюючи, учена акцентує увагу на тому, що застосування соціально-реконструкціоністського підходу уможлиблює формування конкурентоспроможного людського капіталу, моделювання професійної освіти в наукових категоріях «професійна культура» і «професійна компетентність» як показників високого рівня підготовки фахівців і кваліфікованих робітників для конкретної галузі виробництва. Це сприятиме розвитку досягнень та прогресивних традицій в галузі вітчизняної професійної педагогіки [166, с.358].

Отже, запровадження соціально-реконструкціоністського підходу в педагогічну практику формування професійної культури в майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на часі. Він відповідає стратегічним завданням, визначеним на міжнародному та національному рівнях підготовки сучасних фахівців, зокрема, у сфері фінансової, банківської та страхової діяльності – вирішувати принципово нові завдання, що виникають у зв'язку з модернізацією сучасного суспільства [189]. Незважаючи на те що в наукових працях з педагогіки (дисертаціях, монографіях) нам не вдалося виявити опису соціально-реконструкціоністського підходу як методології розв'язання педагогічних проблем, ознаки його використання ми знайшли в дослідженні Г. Гуциної. Вона зазначає, що до перетворювальної діяльності слід готувати фахівців ще на студентській лаві. Найкращим образом для цього підходить проектування і конструювання професійної ролі майбутніх економістів. Продуктивний результат може бути отриманий тоді, коли студент бачить бажаний (ідеальний) стан об'єкта, а при виникненні проблемної ситуації виявляє засоби і ресурси, потрібні для її зміни в необхідному напрямі. Саме здійснення таких змін у нестандартних ситуаціях і обставинах спонукають до перетворювальних

(реконструкціоністських) дій не тільки в свідомості особистості, але й змінюють саму реальність (об'єкт, процес).

На практиці соціально-реконструкціоністський підхід реалізується через створення проблемних ситуацій, які подаються студентами у вигляді економічних задач. Проектування і конструювання студентами майбутньої професійної діяльності забезпечують засвоєння ними: проектної діяльності як способу розв'язання низки професійних економічних задач; організації різних видів проектної діяльності в фінансовій галузі (розроблення стратегічних планів фінансової діяльності організацій, бізнес-проектів, маркетингових, організаційно-управлінських тощо); методів економічного, проектного, критичного мислення та методів, які сприяють підвищенню ефективності індивідуальної і командної роботи з розроблення і реалізації економічних проектів; основних методів і алгоритмів розроблення авторської ідеї до рівня фінансового/економічного проекту; загальних схем підготовки презентації проекту фінансової діяльності; морально-естетичних принципів професійної поведінки. Крім цього, студенти самостійно набувають знань з фінансів та економіки, умінь і навичок за допомогою проектних технологій; розпізнають проблемні ситуації і відносять їх до певного класу фінансових/економічних задач; виявляють і засвоюють основні функції і можливості конструювання проектних технологій; опановують навички проектного і критичного аналізу проблемних ситуацій та ділової комунікації і конструктивної співпраці в команді; основних технологій цілепокладання, стратегічного економічного планування, оперативного визначення «точки вибору» в тій чи іншій проблемній ситуації, усвідомленої постановки оптимальної фінансової/економічної задачі [57, с. 31–32].

### 3.2. Порівняльний аналіз результатів констатувального і формувального етапів експериментального дослідження

У дослідженні формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на констатувальному і формувальному етапах експерименту взяли участь 192 студенти Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету державної податкової служби України зі спеціальності «Фінанси і кредит». У ході дослідження ми намагалися з'ясувати не лише ступінь сформованості професійної культури студентів (у цілому та за окремими компонентами), але й дослідити ефективність створеного культурно-освітнього середовища в коледжі. Здійснимо аналіз отриманих результатів.

**Особистісно-мотиваційний компонент.** З метою вивчення ставлення студентів – майбутніх молодших спеціалістів з фінансів і кредиту до професійної культури у сфері професійної діяльності використовувались різні діагностичні засоби. Вельми важливим показником було *виявлення мотивів вибору професії фінансиста*, що з'ясовувалось у процесі анкетування. Так, при вступі до коледжу дуже великою мірою при виборі професії для багатьох був грошовий заробіток – у 41,2% студентів, ще на 24,4% респондентів цей мотив впливав більшою мірою, а на 19,3% – невеликою, але і не малою мірою. У процесі проведення формувального етапу експерименту після реалізації авторської методики формування професійної компетентності майбутніх фахівців з фінансів і кредиту акценти в мотивації вибору професії змінилися на користь такого мотиву, як прагнення до кар'єрного зростання по роботі. Досліджувані визнали, що цей мотив дуже великою мірою впливає на вибір ними даної професії, ще 33,2% погодились, що зазначений мотив здійснив більшою мірою вплив, а 28,8% - невеликою, але і не малою мірою. Відбулися зміни в мотивації студентів до навчання. Якщо на початку експерименту кількість студентів з високим, посереднім, низьким рівнем мотивації була майже однаковою (37,5%, 32,1%, 30,4%), то в кінці формувального етапу експерименту отримані дані значно різнилися. Студентів з високим рівнем



мотивації стало 59,8%, з посереднім – 37,8%, з низьким – 2,4%. Це не могло не вплинути на ставлення студентів до навчання: на початку формувального етапу експерименту задоволення від самого процесу навчання дуже великою мірою отримували лише 6,9% студентів, відтоді як по завершенню формувального етапу їх кількість стала майже вдвічі більшою і студентів з такою мотивацією виявилось 12,6%. В кінці педагогічного експерименту збільшилась кількість студентів з усвідомленням потреби в досягненні соціального престижу, і поваги з боку інших – з 13,1% до 18,3% (відчувають дуже великою мірою), з 20,4% до 24,1% (відчувають більшою мірою) і з 22,9% до 24,8% (відчувають невеликою і немалою мірою). Проте відбулися зворотні зміни у виборі мотиву щодо найбільш повної реалізації саме в цьому виді діяльності: зросла кількість осіб, які вважають, що цей мотив впливає на них дуже незначною мірою з 3,3% до 44,2%, незначною мірою – з 7,2% до 44,4%, а невеликою і немалою мірою – кількість студентів залишилась незмінною. Причина такої різниці з'ясовувалась нами у процесі співбесіди зі студентами. Більшість з них указала на те, що відбуваються швидкі якісні зміни на ринку праці, професії зникають або змінюється їх сутність, а тому свій подальший професійний розвиток вони вбачають в отриманні додаткових професій і відповідно реалізацію в декількох видах професійної діяльності.

Для з'ясування найбільш вагомих чинників, що спонукають до навчання, студентам було запропоновано проранжувати наведені в додатку Н причини за їх важливістю для них від 1 (найважливіше) до 20 (найменш важливе). З аналізу результатів ранжування причин, спонукаючих студентів навчатися в коледжі, видно, що в кінці формувального етапу експерименту на перше місце за важливістю респонденти висувують здобуття фаху, на другому місці – отримати гарну роботу в майбутньому, на третьому – вдосконалити себе, набути новий досвід. Така причина як отримати диплом, була переміщена в таблиці на п'яте місце.

Разом з цим нас також цікавив вплив причин на прояв мотивів вибору спеціальності молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту студентами. Для їх

вивчення ми використали метод множинних кореляцій, зокрема найпоширеніший його вид – факторний аналіз. Використання цього методу в психолого-педагогічних дослідженнях зумовлено необхідністю встановлення самого факту і ступеня статистичної залежності двох або декількох змінних. Його використання актуалізується в тому випадку, коли дослідник може тільки реєструвати (вимірювати) змінні, але не може їх контролювати (змінювати). Кореляційний аналіз дає змогу виявити зв'язки, перевірка яких утруднена або неможлива з етичної точки зору [104; 46239, с. 47]. Компонентами (змінними), які найбільше впливають на прояв мотивації вибору професії, обрали такі: 1) подобається навчатися в закладі вищої освіти; 2) покращити свій суспільний статус; 3) отримати диплом; 4) отримати гарну роботу в майбутньому; 5) здобути певний фах; 6) задовольнити своїх батьків.

За результатом проведення факторного аналізу (додаток О), була отримана ієрархія причин (або ж факторів), що пояснюють більшість парних кореляційних залежностей. Факторна структура з математичної точки зору – це вектор, розмірність якого дорівнює кількості факторів. Елементами вектора є нормовані коефіцієнти лінійних регресів, що пов'язують певний фактор з усіма іншими елементами кореляційної матриці. За результатами математичних обчислень (додаток О), отримано остаточну кореляційну матрицю, яка подана в таблиці 3.1.

*Таблиця 3.1*

**Остаточна кореляційна матриця факторного аналізу найбільш впливових причин на прояв мотивів вибору студентами спеціальності з фінансів і кредиту**

Показники	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	-	0,02	-0,06	0,05	0,06	-0,04
X <sub>2</sub>	0,02	-	0,01	0,02	-0,07	0,05
X <sub>3</sub>	-0,06	0,01	-	0,06	-0,02	0,04
X <sub>4</sub>	0,05	0,02	0,06	-	0,00	-0,10
X <sub>5</sub>	0,06	-0,07	-0,02	0,00	-	0,07
X <sub>6</sub>	-0,04	0,05	0,04	-0,10	0,07	-

Оцінивши кожну із змінних у досить показній вибірці студентів ( $n = 192$ ) і додавши коефіцієнти парних кореляцій між різноманітними парами даних змінних, ми одержали матрицю інтеркореляцій, в якій праворуч і зверху цифрами позначено в наведеному вище порядку використані в експерименті змінні, а в середині самого квадрата відображено їх кореляції однієї з одною.

Результати здійсненого аналізу кореляційної матриці демонструють: основним фактором, що має найбільший розряд, є  $X_5$  – здобути певний фах; наступним  $X_3$  – отримати диплом; третім по суттєвості впливу є  $X_4$  – отримати гарну роботу в майбутньому; далі - по черзі:  $X_6$  – задовольнити своїх батьків,  $X_1$  – подобається навчатися в закладі вищої освіти;  $X_2$  – покращити свій суспільний статус. Отже, найбільш значущою складовою впливу на прояв мотивів вибору студентами спеціальності «Фінанси і кредит» в експериментальній групі, що впливає на всі інші змінні, у нашому випадку є здобуття певного фаху. Найменш впливовим фактором, на думку студентів, виявилось покращення свого суспільного статусу. При цьому очевидно, що всі змінні показують досить велику значущість усіх шести параметрів у процесі прояву мотивів вибору студентами майбутньої професії.

*Розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності, усвідомлення соціального і особистісного значення професійної культури розкривається у відповідях студентів на запитання: «Чи вважаєте ви професійну культуру необхідною складовою вашої майбутньої професійної діяльності?».* У результаті застосування авторської методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту нами були отримані такі відповіді: «так» – 54,3%, «лише деякою мірою» – 37,7%, «ні» – 8%. Ці дані суттєво відрізняються від тих, які були отримані при опитуванні на початку формувального етапу експерименту, коли «так» відповіли 29,8%, «лише деякою мірою» – 26,4%, «ні» – 43,8% досліджуваних.

Для оцінювання професійно-важливих якостей майбутніх фахівців, їх самосприйняття (розуміння відповідальності за свою професійну діяльність), прагнення до самореалізації в обраній професії тощо ми ставили як прями

запитання, так і використовували спеціальну методику – «Визначення спрямованості особистості». На пряме запитання: «Ви прагнете самовдосконалення, читаєте додаткову літературу, поширюєте свій досвід, цікавитесь новинками у своїй майбутній професійній сфері?» в кінці педагогічного експерименту відповіді студентів розподілилися таким чином: рідко чи ніколи – 28,8%, час від часу – 31,1%, постійно – 40,1%. Отже, більшість студентів прагне саморозвитку, але є й ті, що роблять це рідко. Хоча на початку формувального етапу експерименту ці дані виглядали інакше і вказували, що більшість студентів (49,7%) з тих, які щойно були зараховані в коледж, читали рідко додаткову літературу, поширювали свій досвід, цікавилися новинками у своїй майбутній професійній сфері, ще 23,2% робили це час від часу, і лише 27,1% проявляли прагнення самовдосконалення.

При виконанні методики «Визначення спрямованості особистості» студенти заповнювали орієнтаційну анкету, відповідаючи на 27 запитань для виявлення дій, що переважають у досліджуваних при постановці цілей. За допомогою методики на початку формувального етапу експерименту результати розподілились таким чином: *спрямованість на себе (Я)* продемонстрували 46,5% студентів. Це ті, що зорієнтовані на пряму винагороду й задоволення безвідносно до роботи й співробітників, агресивні у досягненні статусу, проявляють владність, схильність до суперництва, дратівливість, тривожність, інтровертність. Вони становили ту групу, учасники якої часто опинялися в центрі різних конфліктів, суперечок. *Спрямованість на спілкування (ОС)* проявили 32,3% респондентів. Ця група характеризується прагненням за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтацією на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям, орієнтацією на соціальне схвалення, залежність від групи, потребою в прихильності й емоційних відносинах з людьми. Отже, третина студентів були достатньо активні, налаштовані брати участь у різних заходах, як з'ясувалось у процесі експерименту, не пов'язаних з освітньою діяльністю. І тільки 21,2% осіб виявились *спрямованими на роботу*

(Д). Вони були зацікавлені у вирішенні ділових проблем, виконанні роботи якнайкраще, зорієнтовані на ділове співробітництво, здатні відстоювати в інтересах справи власну думку, що корисно для досягнення спільної мети. В авторській методиці формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту враховувались ці особливості студентів. За результатами роботи всіх суб'єктів освітнього процесу, які брали участь у реалізації зазначеної методики, вели постійне спостереження і здійснювали аналіз (педагоги) і самоаналіз (студенти), ситуація дещо змінилась, і в кінці формувального етапу експерименту можна було відмітити позитивну динаміку. Група студентів зі *спрямованістю на себе (Я)* зменшилась на 12,3%, збільшилась кількість студентів, які за власною самооцінкою стали *спрямованими на роботу (Д)* до 22,3% і очевидною стала позитивна динаміка в групі тих, хто вважав себе *спрямованим на спілкування (ОС)* – вона виросла на 11,2%.

Отже, по завершенню експерименту в експериментальній групі конфліктів майже не спостерігалось, студенти навчились регулювати свої відносини, самостійно виходити з конфліктних ситуацій, надавати допомогу один одному. При цьому стало більше охочих брати участь у різних видах діяльності, в тому числі, навчально-пізнавальній: семінарах, круглих столах, конкурсах, олімпіадах тощо.

Результати дослідження за особистісно-мотиваційним компонентом показують, що студенти зацікавлені не тільки в отриманні професії фінансиста, але й у формуванні своєї професійної культури, більшість з них упродовж усієї науково-експериментальної роботи цілеспрямовано працювали над собою, зверталися за консультаціями до психолога, викладачів. Їх переконання в необхідності знати основні характеристики професійної культури такої соціальної групи, як фінансиста, відобразилось у матеріалах практики на робочих місцях, у виступах на конференціях, семінарах тощо. Вже на другому курсі вони демонстрували найкращі зразки професійної поведінки, навчали першокурсників, причому з власної ініціативи.

За критерій прояву **ментально-ціннісного компонента** професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту нами було обрано обізнаність студентів щодо сутності і особливостей цього феномену. Проаналізуємо отримані результати за окремими показниками.

*Здатність дати визначення поняття «професійна культура»* ми розглядали як показник, що вможливило дослідження розуміння студентами значення і смислу професійної культури. На наш погляд, дуже важливим є розуміння як критерію професійної культури інтегративної властивості цього феномену, який поєднує в собі сукупність принципів, методів, прийомів здійснення комунікації, системи професійно-етичних норм та етикету. Отже, в якості повних відповідей нами оцінювались ті, що найбільш широко характеризували зазначене поняття й вказували на його ефект у майбутній професійній діяльності. Таких відповідей на початку експерименту виявилось 15,9%. Більшість студентів (66,7%) назвали суттєвою ознакою професійної культури лише прояв високих моральних якостей, дотримання загальнолюдських цінностей, правил поведінки та інших другорядних критеріїв, а 17,4% взагалі не дали визначення даного поняття.

Ознакою розуміння особливостей професійної культури фінансистів було обрано здатність студентів пояснити сенс (цілі, зміст) професійної культури стосовно свого майбутнього фаху. Студентам необхідно було вказати, що саме може постійно вдосконалюватися і засвоюватися на новому рівні розвитку в тій професійній діяльності, за якою вони навчаються. Обробка отриманих даних показала, що це питання викликало ще більше вагань: 44,1% студентів взагалі не змогли відповісти на це запитання, 38,7% дали обмежену відповідь (певною мірою повторили загальне визначення професійної культури або взагалі культури тощо), доволі точно пояснили особливості професійної культури фінансиста лише 17,2%. По завершенню експерименту ситуація значно змінилась: кількість студентів, яка дала вичерпні відповіді щодо суті професійної культури з обраного фаху, значно зростає. Таких студентів стало

57,8%, ще 33,6% дали обмежену відповідь, і тільки 8,6% не змогли відповісти на це запитання.

*Впевненість щодо наявності у себе знань з реалізації професійної культури* в оцінці студентів на початку експерименту перебувала на середньому рівні, а рівень готовності до реалізації професійної культури на початковому етапі експерименту визначалась як вище середньої. Отже, студенти проявили інтерес до експерименту з формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, певну вмотивованість, що давало підстави залучати їх на партнерських основах до обговорення проблем, що пов'язані з проведенням експериментальної роботи, розраховувати на їх ініціативу в організації додаткових заходів, до програми проведення формувального етапу експерименту.

*Обізнаність у сфері професійної культури опосередковано перевіряли ще й за здатністю студентів вказати, яких саме знань та вмінь щодо професійної культури їм бракує.* Таке опитування проводилось у процесі проведення круглого столу. За його підсумками стало зрозумілим, що основна кількість учасників не змогла дати конкретні відповіді, а організаторам цього заходу вдалося переконати студентів, що професійна культура є невід'ємною складовою професійної діяльності фінансиста.

Атрибутом професійної культури визнано *сприймання професійних знань і вмінь як цінностей*, а також відповідність системи особистісних цінностей соціально значущим і моральним орієнтирам. Узгодженість мотивів, цінностей і цілей перевірялась за особливою методикою діагностики цінностей. За цією методикою студентам пропонувалось проранжувати спочатку набір «термінальних цінностей» (переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб прагнути її). До їх переліку включено 18 цінностей, серед яких: життєва мудрість, здоров'я, любов, цікава робота, суспільне визнання, матеріальна забезпеченість, друзі, розвиток та ін. [276]. Далі студентам пропонувалось проранжувати набір «інструментальних цінностей» (переконання в тому, що якийсь спосіб дій або якість особистості є

переважними у будь-якій ситуації). До переліку цього класу теж входять 18 цінностей: акуратність, вихованість, почуття гумору, освіта, відповідальність, чесність, терпимість, чуйність та ін. [там саме].

Для отримання групових результатів для кожної з цінностей підраховувалось середнє арифметичне значення ранга за даними всієї групи. За результатами обрахування ми отримали дані на початку і в кінці формувального етапу експерименту, які відобразили відображено графічно на рисунку 3.1.

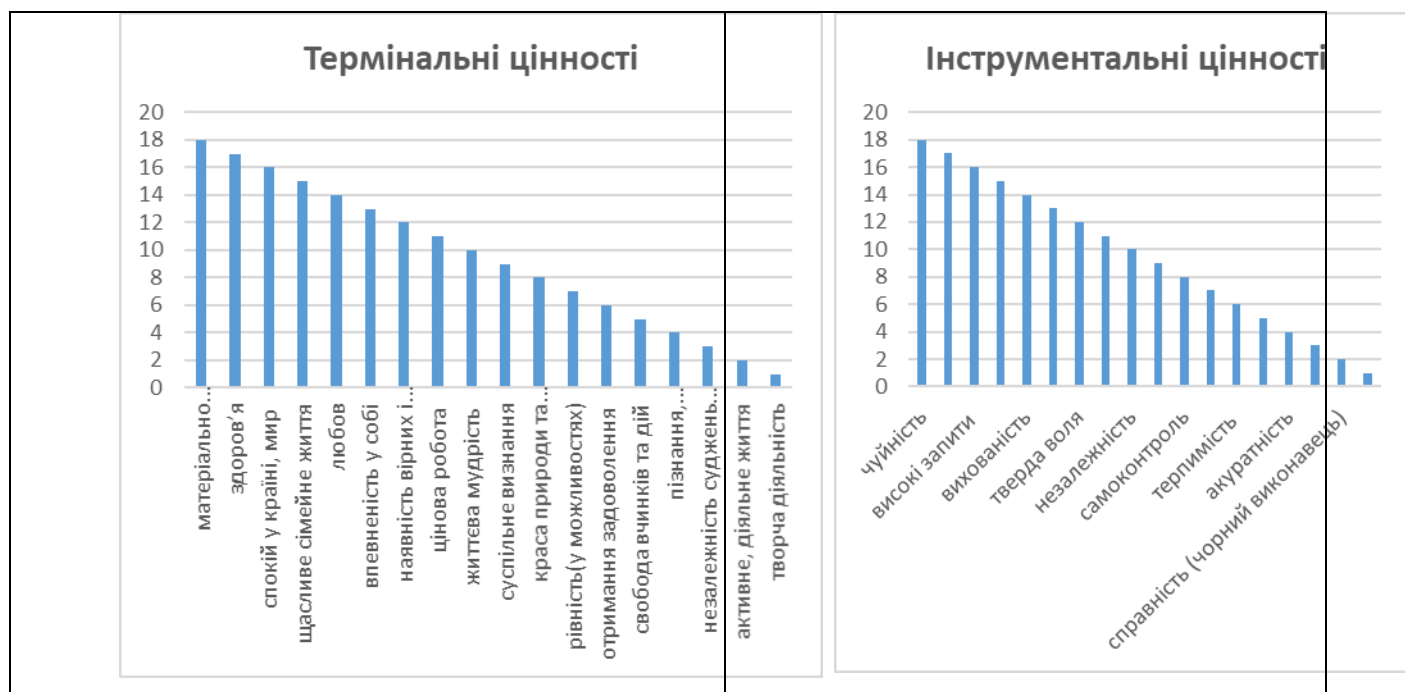


Рис. 3.1. Діаграма ранжування студентами термінальних та інструментальних цінностей на констатувальному етапі експерименту (n = 192)

У запропонованих списках на окремих аркушах студенти мали привласнити кожній цінності ранговий номер за його важливістю: 1) за принципом «що є насправді головним для мене»; 2) за принципом: «що має бути головним для громадянина, на думку суспільства».

За результатами аналізу було з'ясовано, що більшість опитаних при ранжуванні цінності «для себе» (78,6% усіх респондентів), найбільш цінною вважає матеріально забезпечене життя, здоров'я, спокій у країні, мир та чуйність, освіченість, високі запити, працелюбність – 79,7% респондентів. При



цьому найменш вагомими для більшості досліджуваних є такі цінності: активне, діяльне життя; незалежність суджень та оцінок; творча діяльність; життєрадісність, справність (чорний виконавець); сміливість у відстоюванні власної думки.

Отже, є цілком зрозумілим вибір найвагоміших цінностей студентами. На їх думку, тільки освічена і працелюбна людина може мати гарні перспективи в сучасному суспільстві, отримати гарну роботу, щоб забезпечити свої високі запити. Однак незрозумілим є те, завдяки використанню яких механізмів вони будуть реалізовувати свої установки.

Після педагогічного впливу – впровадження авторської методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту думка студентів дещо змінилась. У списку термінальних цінностей найбільш вагомими цінностями були визначені: спокій у країні, мир (47,9%); пізнання, інтелектуальний розвиток (46,8%), творча діяльність і здоров'я (43,8%), любов (42,2%). У списку інструментальних цінностей ранжування відбулось таким чином: найбільш вагомими для себе студенти визначили освіченість (50,5%), широкий кругозір (48,4%), раціоналізм – вміння приймати виважені рішення (45,3%), відповідальність (42,2%), чесність (41,1%). Якнайменш вагомими для себе студенти оцінили такі термінальні цінності: отримання задоволення (19,8%), наявність вірних і хороших друзів (20,8%), активне, діяльне життя (21,4%). Серед інструментальних цінностей це: справність – чорний виконавець (22,9%), неприйняття своїх і чужих недоліків (24,0%), високі запити (25,1%).

Така трансформація у ранжуванні найбільш вагомих цінностей є свідченням розуміння молоддю цінності знань взагалі та професійних зокрема, інтелектуального розвитку; відповідальності за свій вибір, своє життя і професійні рішення; чесності у своїх вчинках, перед собою і перед родиною, колективом. Їм властивий юнацький романтизм, але, отримавши професійні знання в коледжі, вони реально оцінюють соціально-економічний стан у країні, а тому серед важливих цінностей на завершальному, як і на початковому етапі експерименту, залишається цінність «спокій у країні, мир». Для більшості

опитаних є характерним сприйняття суспільно прийнятої «моделі належного», але вони не імплементують її у своєму життєвому і професійному виборі. Така ситуація, на думку більшості педагогів, які брали участь у цьому експерименті (77 респондентів), є наслідком суперечностей між особистісними цінностями кожної молодої людини й тими цінностями, що сформовані суспільством. Підсумовуючи, можна зазначити, що рівень сформованості у молодих людей основних духовних і моральних цінностей є таким, що потребує особливої уваги з боку педагогічних колективів і всього суспільства.

Очевидно, що студенти ще не зовсім розуміють, яким чином вони будуть досягати своїх цілей, оскільки залишили в числі найменш затребуваних активне, діяльне життя та неприйняття своїх і чужих недоліків, що вказує на необхідність подальшої роботи в частині усвідомлення ними основних цілей у саморозвитку; опанування належним інструментом для вдосконалення професійної діяльності, навчання упродовж усього життя, критичного оцінювання ситуацій як виробничих, так і життєвих.

У якості показника пізнавального критерію нами було обрано *професійну самоактуалізацію особистості*. Дана методика дає можливість визначити рівень самоактуалізації людини як певного комплексного показника її життєвої і професійної реалізованості, гармонійності буття у світі. Актуалізація почуття приналежності до професійної культури фінансистів і набуття специфічних рис людини цієї професійної культури є стимулом до активізації дій щодо постійного підвищення своєї професійної мобільності і конкурентоспроможності. Для визначення професійної самоактуалізації особистості ми використовували тест «САТ» «Самоактуалізуюча особистість». За цією методикою ми вимірювали рівень сформованості загальнокультурних компетенцій, базових норм і цінностей за 2 базовими і 12 додатковими циклами, що відповідає такій складній інтегрованій структурі, як професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. За даною методикою визначалось абсолютне значення кожного показника порівнянням одержаних даних із ключем, яке потім переводилось у відсотки як відношення прояву

кожної властивості щодо максимального значення у кожного респондента. Порівняльний аналіз отриманих результатів опитування студентів експериментальної групи проілюстровані в таблиці 3.2.

З даної таблиці видно, що відбулися суттєві позитивні зрушення у студентів у всіх складових самоактуалізації: орієнтація людини у часі, що є показовим для тих, хто має здатність жити і насолоджуватись життям «тут і зараз»; ціннісні орієнтації відображають прагнення до гармонії особистості в суспільстві і колективі; позитивний погляд на природу людини є свідченням її довіри, доброзичливості, чесності та неупередженості; зрілі пізнавальні потреби віддзеркалюють відкритість до нових знань і вражень, прагнення до творчості, креативності та інноваційності, автономності та незалежності від інших; спонтанність як деяка розкутість демонструє здатність людини вільно і природно висловлювати свої думки, формулювати і відстоювати власну позицію, що свідчить про впевненість у собі і певну незалежність від думок інших; сензитивність є свідченням сформованої позитивної «Я-концепції» особистості як джерела усталеної внутрішньої самооцінки; шкала контактності як певної міри товаришкості людини, її здатності до розвитку міцних і доброзичливих відносин із оточенням; шкала гнучкості у спілкуванні як барометр показує наявність чи відсутність соціальних стереотипів, власну здатність до адекватного самовираження у взаємодії в колективі і суспільстві.

Для встановлення відповідності двох порівнюваних емпіричних рядів розподілу нами використовувався  $\chi^2$ -квадрат (критерій згоди Пірсона –  $\chi^2$ ). При цьому порівнювалися частоти названих рядів розподілу, виявлялися розбіжності між ними і визначалася вірогідність цих розбіжностей. Емпіричне значення  $\chi^2$ -квадрат критерію обчислюємо за формулою:

$$\chi_{\text{емп}}^2 = N \cdot M \cdot \sum_{i=1}^L \frac{\left(\frac{n_i}{N} - \frac{m_i}{M}\right)^2}{\frac{n_i + m_i}{N + M}}. \quad (1)$$

Тут  $N$  – об'єм вибірки до проведення експерименту;

$M$  – об'єм вибірки після проведення експерименту;

Таблиця 3.2

**Порівняльний аналіз результатів діагностування студентів за показником професійної самоактуалізації особистості**

Шкали	Констатувальний етап n=192 (%)			Формувальний етап n=192 (%)		
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький
Компетентність	42	22	58	58	31	69
Підтримка	46	24	60	63	34	65
Ціннісні орієнтації	88	46	52	100	54	56
Гнучкість поведінки	42	22	69	60	32	73
Сензетивність	38	20	98	60	32	87
Спонтанність	50	26	64	73	39	54
Самоповага	31	16	119	50	27	113
Самоприйняття	35	18	84	52	28	86
Погляд на природу людини	60	31	50	71	38	80
Синергічність	34	18	77	73	39	63
Прийняття агресії	40	21	62	71	38	52
Контактність	21	11	42	56	30	52
Пізнавальні потреби	23	12	60	58	31	61
Креативність	52	27	65	71	38	61
Самоконтроль	33	17	56	58	31	69

$n_i, m_i$  – кількість членів експериментальної групи, що продемонстрували  $i$ -тий рівень відповідно до та після експерименту.

Критичне значення хі-квадрат критерію, що відповідає рівню значущості  $\alpha$ , визначаємо з відповідних статистичних таблиць:  $\chi_{кр}^2 = \chi_{1-\alpha}^2(L - 1)$ .

Приведемо алгоритм проведення тесту хі-квадрат для перевірки достовірності збігів та відмінностей експериментальних даних, представлених у порядковій шкалі:

1) за формулою (1) розрахувати спостережене (емпіричне) значення хі-квадрат критерію;

2) у відповідній статистичній таблиці знайти критичне значення хі-квадрат критерію;

3) емпіричне значення порівняти із критичним. У разі, якщо  $\chi_{емп}^2 \leq \chi_{кр}^2$ , то приймаємо гіпотезу про те, що характеристики вибірок співпадають з рівнем значущості  $\alpha$ , якщо  $\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2$ , то приймаємо гіпотезу про те, що характеристики вибірок відрізняються з рівнем надійності (довіри)  $1-\alpha$ . Критичне значення хі-квадрат критерію для рівня значимості  $\alpha = 0,05$ :  $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$ .

Проведено розрахунок спостереженого значення хі-квадрат критерію для перевірки достовірності збігів та відмінностей в експериментальних даних, представлених у порядковій шкалі відповідно до таблиці 3.3, в якій представлені дані результатів діагностування за показником професійної самоактуалізації особистості до та після експерименту. Результати розрахунку представлені в додатку П.

*Таблиця 3.3*

**Спостережене значення хі-квадрат критерію для перевірки достовірності збігів та відмінностей у експериментальних даних**

<b>Шкали</b>	<b>Хі-квадрат спостережене</b>
Компетентність	10,63
Підтримка	8,20
Ціннісні орієнтації	6,72

## Продовження таблиці 3.3

Гнучкість поведінки	9,05
Сензетивність	8,54
Спонтанність	7,69
Самоповага	10,07
Самоприйняття	8,42
Погляд на природу людини	26,64
Синергічність	22,86
Прийняття агресії	14,21
Контактність	29,45
Пізнавальні потреби	25,07
Креативність	6,39
Самоконтроль	20,08

Всі розраховані значення хі-квадрат критерію перевищують табличне значення:  $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$ , що дає підстави з рівнем надійності 0,95 стверджувати, що відповідні характеристики відрізняються суттєво.

Вважаємо, що отримані результати педагогічного експерименту засвідчують переконливі зрушення в формуванні ментально-ціннісного компонента. Студенти розуміють сутність професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, майже всі усвідомлюють її як невід'ємну частину своєї майбутньої професійної діяльності; мають ціннісні орієнтації на обрану професію і подальший розвиток себе в цій професії, на що вказує самоактуалізація особистості, зростання її якісного рівня як показника продуктивності життєвого шляху, успішності у професійній діяльності.

Динаміка формування **діяльнісно-креативного компонента** вимірювалась нами за діяльнісно-творчим критерієм. Спочатку студентам ставили запитання: *Ви схильні вирішувати всі проблеми самостійно?*, на яке до початку експерименту отримали такі відповіді: найчастіше (29,1%), час від часу (44,9%), рідко чи майже ніколи (26,0%). Отже, студенти виявилися не надто самостійні у вирішенні всіх проблем, а тому цю здатність ми формували через впровадження методу постановки питань і відповідей на них. Саме таким чином студенти навчалися розпізнавати проблему, усвідомлювати

послідовність її вирішення. У результаті засвоєння цього методу самостійність у вирішенні власних проблем після експерименту найчастіше могли проявити 40,8% опитаних студентів, час від часу – 49,4%, і майже ніколи – 9,8%.

В організації дослідження за цим критерієм ми виходили з того, що такі функції фінансиста, як облікова та аналітична вимагають від майбутнього молодшого спеціаліста з фінансів і кредиту інформаційно-аналітичних знань і умінь, рівень сформованості яких перевірявся нами за спеціально розробленими картами оцінювання. Студенти мали поставити знак «+» в стовпчику з позначкою «0» балів, якщо вважали параметр не реалізованим; у разі часткової реалізації знак «+» ставили в стовпчику з позначкою «1»; якщо вони вважали, що параметр реалізований, то знак «+» ставили в стовпчику з позначкою «2» бали. Оцінка здійснювалась за 12 показниками. Отримані результати відображено в додатку Р.

Для перевірки гіпотези про співпадіння характеристик на констатувальному та формуальному етапах педагогічного експерименту ми використовували критерій Крамера-Уелча [2; 151; 233]. Цей тест є аналогом тесту Стюдента, що широко використовується при аналізі статистичних даних. У нашому дослідженні тест Крамера-Уелча проводився з метою перевірки гіпотези про рівність середніх значень двох сукупностей. Отримане спостережене значення критерію Крамера-Уелча щодо оцінювання сформованості інформаційно-аналітичних умінь у студентів по завершенню експерименту подано в таблиці 3.4, а його розрахунки представлено у додатку Р. Критичне значення  $T_{кр} = T_{0,05} = 1,96$ . Емпіричне значення критерію в усіх дванадцяти випадках перевищує критичне значення, що дозволяє стверджувати, що достовірність відмінності середніх значень результатів оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь майбутнього фінансиста до та після проведення педагогічного експерименту складає 0,95.

Для з'ясування *прояву інноваційності* в навчанні в анкеті «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» нами передбачався комплекс запитань щодо особливостей навчальної діяльності, її

Таблиця 3.4

**Спостережене значення критерію Крамера-Уелча щодо оцінювання  
сформованості інформаційно-аналітичних умінь у студентів по  
завершенню педагогічного експерименту**

<b>№№ з/п</b>	<b>Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь</b>	<b>Емпіричне значення критерію Крамера- Уелча</b>
1.	Оцініть рівень Ваших умінь аналізувати інформацію	2,283
2.	Оцініть рівень Ваших умінь документального та фактографічного інформаційного пошуку	3,346
3.	Оцініть рівень Ваших умінь здійснювати пошук джерел інформації	6,046
4.	Оцініть рівень Ваших умінь пошуку джерел інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж	4,366
5.	Оцініть рівень Ваших умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття рішення.	11,457
6.	Оцініть Ваші уміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу.	2,984
7.	Оцініть Ваші уміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу.	2,958
8.	Оцініть Ваші уміння використовувати методи синтезу інформації в професійній діяльності.	4,250
9.	Оцініть Ваші уміння визначати потреби в тих відомостях, яких не вистачає.	5,775
10.	Оцініть Ваші уміння визначати завдання щодо знаходження відомостей, яких не вистачає.	2,778
11.	Оцініть свої уміння застосувати інформаційно-аналітичні знання на практиці.	2,797
12.	Оцініть свої уміння використовувати інформацію та здійснювати обмін нею.	4,201

організації і створення умов, переваг і схильностей, які можуть свідчити про творчий потенціал студентів, їх прагнення до інноваційності. До таких властивостей ми відносимо: цілеспрямованість, працеспроможність, адаптованість, схильність студентів до змістової варіативності навчання, зацікавленість, систематичність у навчальній роботі, самостійність, активність, ініціативність, творчість, гнучкість, раціональність, рефлексивність. Для виявлення цих властивостей в анкеті було сформульовано низку відповідних запитань, кожне з яких передбачало три відповіді, які відображали три можливі рівні прояву інноваційності – низький, середній та високий. Відсотковий розподіл відповідей досліджуваних на ці запитання наведено в таблиці у



додатку С, яку ми зробили за аналогією [8, с. 153-154].

Порівняльний аналіз результатів здійсненого оцінювання дав змогу встановити, що до початку експерименту студенти були доволі цілеспрямовані в навчанні, але більшість з них відчували певні утруднення у вивченні навчальних дисциплін у нових для себе умовах, а також в налагодженні взаємодії з педагогами. Цілком природно, що набувши певних знань, умінь і навичок, зокрема, навчально-пізнавальних, аналітико-синтетичних, комунікаційних, ці показники значно покращились. На початку формувального етапу експерименту більшість респондентів воліли вивчати один предмет, але, набувши спеціальних навичок роботи з інформацією, їх позиція змінилась, і кількість тих, хто не відчував утруднень у вивченні чотирьох і більше навчальних дисциплін, зростає. Якщо на початку формувального експерименту майже дві третини студентів виконували самостійну роботу несистематично, що свідчить про їх необізнаність у технологіях навчання, низький рівень сформованості умінь роботи з інформацією, низьку здатність до самоорганізації, відсутність мотивації, то після експерименту ситуація значно покращилась. Безумовно, це вплинуло як на якість організації навчального процесу, так і на якість знань і умінь студентів у цілому. При опитуванні, проведеному на початку експерименту, свою схильність до чергування традиційних і нетрадиційних форм і методів роботи продемонструвала більша частина студентів. Треба зазначити, що ці дані залишились незмінними після завершення експериментальної роботи. Це питання неодноразово обговорювалося з учасниками експерименту і вони в більшості своїй назвали низку причин, серед яких головними є: необхідність осмислення навчального матеріалу, отриманого за звичними для них методами; потреба почути викладача, який подає тему, спираючись на власний життєвий і професійний досвід. Таким же чином розподілились думки студентів стосовно преферентності щодо виконання завдання. Необхідність у зразках виконання завдань до проведення формувального етапу експерименту відчувала більша половина студентів (81,3%). По завершенню експерименту спостерігались певні

зрушення в цьому показнику: таку потребу відчували вже 69,8% студентів, проте більше третини досліджуваних при виконанні навчальних завдань обходились без зразків. При цьому у 60,4% студентів виникало бажання внести зміни у завдання, надані викладачем. Значно зросла група тих, хто постійно проявляє активність і ініціативність на заняттях. Безсумнівно позитивними можна назвати результати використання тих методів і прийомів, які використовувались викладачами в межах впроваджуваної методики, які засвідчили позитивну динаміку в здійсненні аналізу студентами своїх навчальних результатів – рівень рефлексивності у них значно підвищився. А це одна з найважливіших якостей фінансиста

Рівень сформованості **комунікативно-організаційного компоненту** ми перевіряли за поведінковим критерієм. Для цього використовувалась методика «Комунікативні і організаторські схильності» і низка запитань, включена в розроблену нами анкету. Ми оцінювали рівні сформованості даного компоненту як складника професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, тобто їх здатність до ефективної роботи в команді; сприйняття критики, порад і вказівок; продукування деталізованих усних і письмових повідомлень, зокрема у професійній діяльності; взаємодії, співробітництва з широким колом осіб (колеги, керівники, клієнти) для провадження професійної або навчальної діяльності. Ця методика дала змогу визначити комунікативні та організаційні схильності. Одержані дані до початку і наприкінці експерименту показано на рисунку 3.2.

Результати опитування продемонстрували, що на формуальному етапі експерименту кількість студентів з низьким рівнем сформованості комунікативних та організаційних схильностей під педагогічним впливом впровадженої авторської методики знизився з 39,1% до 17,2% на констатувальному етапі. Кількість студентів із середнім рівнем, навпаки, зросла – з 43,2% до 50,5%. Майже вдвічі зросла кількість студентів з високим рівнем сформованості досліджуваних схильностей – з 17,7% до 32,3%.

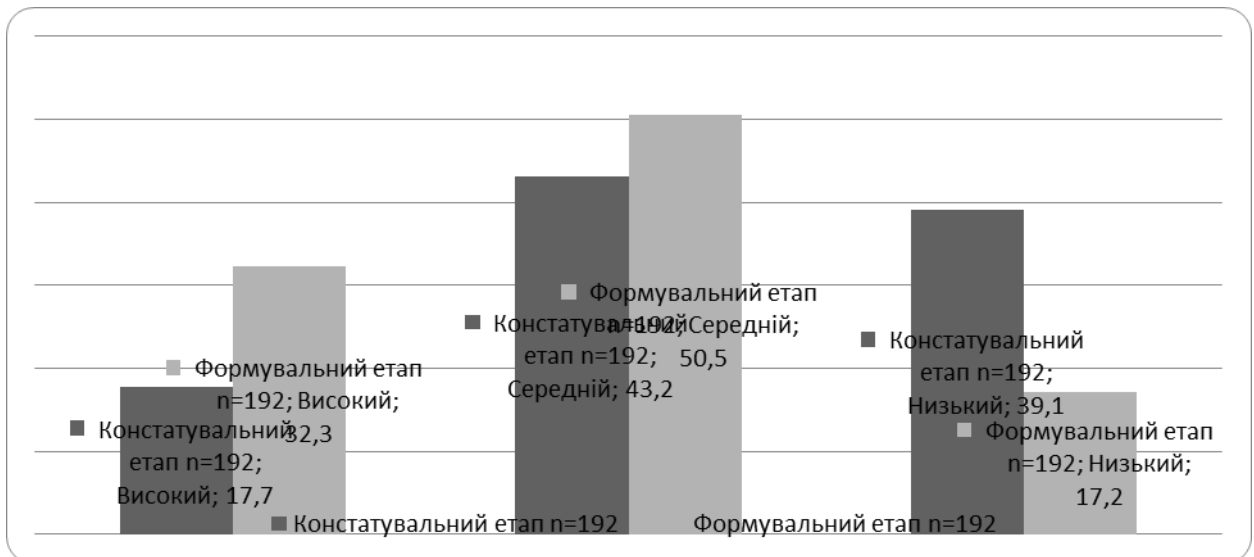


Рис. 3.2. Порівняльний аналіз результатів діагностування комунікативних та організаційних схильностей на констатувальному і формувальному етапах експерименту

Отже, по завершенню експерименту більше третини студентів мали здатність до ефективної роботи в команді; сприйняття критики, порад і вказівок; продукування деталізованих усних і письмових повідомлень, зокрема у професійній діяльності. Їх характеризує взаємодія, співробітництво з широким колом осіб для провадження професійної або навчально-пізнавальної діяльності. Половина студентів, які мали середній рівень прояву комунікативних і організаційних схильностей, прагнули контактів з людьми, тобто не обмежували коло своїх знайомств, навчилися наполягати на власній думці, планувати свою роботу, хоча потенціал їхніх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Ідентичні результати були отримані при опитуванні. Так, на запитання анкети: як ви ставитеся до висловлювання критичних зауважень? 43,2% студентів після закінчення експерименту висловили своє переконання в тому, що будь-які невдоволення слід виказувати якомога частіше.

*Здатність до самоорганізації і самооцінки* ми перевіряли за групою запитань в анкеті, з відповідей на які на етапі констатувального експерименту отримали такі результати: майже половина студентів (42,2%) завжди передбачають можливі наслідки своїх дій, 39,6% роблять це інколи, а 18,2%

ніколи цього не роблять. Наприкінці експерименту відбулися позитивні зсуви в усіх даних: кількість тих, хто ніколи не замислюється над наслідками своїх дій, зменшилась на 7,3%, також знизилась кількість студентів, які лише інколи прогнозували свої дії на 2,1%, але значно зросла кількість студентів, які навчилися передбачувати свої дії. Їх стало на 9,4% більше. Студентів, які *легко знайомляться з новими людьми, підтримують дружні стосунки*, як і тих, хто може це зробити інколи, і тих, хто не робить цього ніколи, виявилось на початку експерименту майже порівну. Наприкінці експерименту зросла частка тих, хто робить це завжди легко – до 40,3%, інколи легко – до 41,2% і відповідно знизилась частка тих, хто ніколи не може легко знайомитися з новими людьми до – 18,5%. Слід зазначити, що для отримання позитивної динаміки цих результатів додавали значних зусиль як самі студенти, так і педагогічний колектив, який наполегливо працював над створенням відповідних умов. Найкращою мотивацією для студентів стало усвідомлення суті майбутньої професійної діяльності за обраною спеціальністю і розуміння шляхів кар'єрного зростання.

На етапі констатувального експерименту свою *здатність керувати іншими людьми, організовувати спільну діяльність* як високу оцінили 27,2% респондентів, як середню – 31,4% і як низьку – 41,4%. Після експерименту ми спостерігали позитивну динаміку в отриманих даних: високий рівень схильностей виявили 39,1%, середній – 39,8%, низький – 21,1% студентів. Отже, зважаючи на те, що організаторські схильності багато в чому залежать від наявності в особистості здібностей, створених у закладі освіти умовах, їх можна значно розвинути. Найбільш ефективними в цьому сенсі виявилися заходи, організовані в позааудиторний час, завдяки участі в яких усі студенти мали можливість проявляти свої різні здібності. Загалом можна дійти висновку, що за підсумками формувального етапу експерименту одержані позитивні зрушення у формуванні комунікативно-організаційного компоненту.

Очевидно, що ефективність експерименту залежала від **створення комплексу умов**, а тому у нашому дослідженні з'ясувалась достатність

зовнішніх і внутрішніх умов для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. Для цього вивчалися мотиви навчальної діяльності студентів, їх задоволеність обраним фахом та якістю навчання в закладі вищої освіти. Для цього використовувалась анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту», питання якої були спрямовані на виявлення не стільки самої *мотивації до навчально-пізнавальної діяльності студентів*, скільки роль мотивів пізнання, саморозвитку і професійного самовдосконалення. Студентам пропонувався перелік із 20 можливих особистих чинників навчання, які треба було проранжувати від 1 (найважливішого) до 20 (найменш важливого) – особистісно значущого мотиву. Одержані дані на завершальному етапі експерименту узагальнено і візуалізовано в додатку Т.

Буде неправильним не зауважити, що ці результати дещо відрізняються від тих, які були отримані студентами на початку експерименту. Тоді для них важливими здавалися такі мотиви навчання: здобуття фаху, отримання диплому, задоволення своїх батьків, отримання гарної роботи в майбутньому, удосконалення досвіду професійної діяльності. Підбиваючи підсумки цього аналізу наприкінці експериментальної роботи, зазначимо, що найбільш важливими для себе студенти вважають такі мотиви, як: здобуття фаху, набуття досвіду і вдосконалення себе, отримання в майбутньому гарної роботи, покращення свого суспільного статусу й удосконалення досвіду професійної діяльності. На останніх місцях студенти залишили другорядні чинники. Безперечно, на визначення найважливіших мотивів вплинули і такі зовнішні чинники, як: дорослість, постійне знаходження у колі одногрупників, взаємодія зі студентами університету та проходження практики безпосередньо в фінансових установах і страхових компаніях. Проте основний педагогічний вплив здійснювався через впровадження цілеспрямованої авторської методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу.

Для нас важливим було отримати зворотній зв'язок зі студентами щодо їх

задоволеності обраним фахом і якістю професійної підготовки, для чого була задана низка прямих запитань, відповіді на які узагальнено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

**Задоволеність студентів обраним фахом та якістю професійної підготовки n=192 (%)**

Рівень задоволеності	Констатувальний етап експерименту		Формувальний етап експерименту	
	Задоволеність обраним фахом	Задоволеність якістю професійної підготовки	Задоволеність обраним фахом	Задоволеність якістю професійної підготовки
Повністю задоволений	42,2	30,9	71,9	74,0
Радше задоволений	21,9	24,8	23,4	25,5
Важко відповісти	19,3	19,8	0,0	0,0
Радше незадоволений	10,9	15,1	2,6	0,5
Повністю незадоволений	5,7	9,4	2,08	0,0

З наведених даних видно, що після експерименту залишається незначна частка студентів, повністю незадоволених фахом (2,08) або радше незадоволених (2,6%). По закінченню коледжу вони мають намір змінити професію, але не можуть визначитись.

Також ми поцікавились наскільки умови навчання, що існують у коледжі, сприяють прояву професійної культури. Це запитання було поставлено студентам і викладачам. Одержані відповіді показано в таблиці 3.6, з якої видно, що вони суттєво відрізняються.

Таблиця 3.6

**Задоволеність умовами навчання у коледжі n=192 (%)**

Рівень задоволеності	Констатувальний етап експерименту		Формувальний етап експерименту	
	Студенти	Викладачі	Студенти	Викладачі
Заохочують до опанування професійною культурою	14,6	57,1	92,7	76,6
Не впливають на бажання опанувати професійною культурою	69,3	42,9	7,3	23,4
Гальмують прояв професійної культури	16,1	0,0	0,0	0,0

З метою залучення викладачів до створення культурно-освітнього

середовища, з'ясування їх ставлення до існуючих умов у закладах вищої освіти нами до початку експерименту було запропоновано їм упорядкувати умови, наведені в додатку У за їх важливістю від 1 (найважливіший) до 15 (найменш важливий).

Отже, до першої п'ятірки найважливіших умов, які мають бути створені у закладі вищої освіти для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, педагоги віднесли розроблення: методичних рекомендацій щодо формування професійної культури у майбутніх фінансистів, системи і методики її формування, навчально-методичного забезпечення з навчальних дисциплін, а також створення культурно-освітнього середовища. Найменш важливими вони вважають: вибір засобів навчання, запровадження інформаційних технологій, взаємодію суб'єктів професійного навчання, підготовку педагогічного колективу до формування професійної культури у майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, просторову організацію та матеріально-технічне забезпечення в закладі вищої освіти. Питання створення умов формування професійної культури майбутніх фахівців неодноразово порушувалось на педагогічних радах, розглядалось на семінарах і засіданнях циклових комісій упродовж усього терміну проведення експерименту.

З огляду на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на формування професійної культури нами було здійснено їх експертну оцінку з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена – непараметричного показника, що дозволяє з'ясувати тісноту взаємозв'язку між змінними, що подані у ранговій шкалі. Цей коефіцієнт не потребує жодного припущення щодо закону розподілу досліджуваних величин, його величина змінюється в межах від -1 до 1. Визначити тісноту взаємозв'язку можна провівши тест Стьюдента, використовуючи шкалу Чеддока.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена розраховується за формулою:

$$\rho = 1 - \frac{6 \times \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n} \quad (2)$$

Тут  $n$  – об'єм вибірки

$d_i = x_i - y_i$  – різниця між рангами, що відповідають  $i$ -му елементу [46, с. 201].

У нашому дослідженні три групи експертів (по 6 осіб у кожній: I група – викладачі коледжу, II група – науковці університету, III група – роботодавці) визначали ранги (від 1 до 15) для чинників успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладі вищої освіти. Результати ранжування подані в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

**Результати ранжування чинників успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладі вищої освіти**

<b>Чинники</b>	<b>Група 1</b>	<b>Група 2</b>	<b>Група 3</b>
1. Ознайомлення з професійною діяльністю на робочому місці в фінансовій установі (організації) на першому курсі	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
2. Доступ до сучасних інформаційних джерел	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
3. Впевненість у собі, прагнення успіху	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
4. Налагоджений побут, особисте життя	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>12</b>
5. Допитливість, широке коло інтересів	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
6. Специфіка діяльності, можливість апробувати всі функції (операції)	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
7. Задовільний стан здоров'я	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
8. Можливість обміну досвідом з іншими	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
9. Особиста активність, ініціативність, наполегливість	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
10. Підтримка і допомога з боку викладачів, керівництва	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
11. Задоволеність обраним фахом, умовами праці	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
12. Матеріальне заохочення	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
13. Прагнення власного розвитку, самоосвіти	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
14. Приклад інших (одногорупників, викладачів, батьків, колег, керівників)	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
15. Наявність особистого досвіду участі в розробленні нових алгоритмів складання звітності (аналізу) з фінансових операцій	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Далі було розраховано три значення коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Вони формують кореляційну матрицю, що представлена в таблиці 3.8 нижче. Отримані результати заповнення кореляційної матриці уможливають висновок, що відповідно до шкали Чеддока, між думками



кожної пари груп експертів існує тісний зв'язок, який є найбільш пов'язаним між поглядами першої та третьої груп експертів. До групи найважливіших чинників успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладі вищої освіти вони включили: задоволеність обраним фахом, умовами праці, прагнення власного розвитку, самоосвіти, особисту активність, ініціативність, наполегливість, впевненість у собі, прагнення успіху, доступ до сучасних інформаційних джерел. Як бачимо, більшість з наведених чинників має мотиваційний характер, відображає особистісні якості і пізнавальний інтерес студентів до навчання.

Таблиця 3.8

**Кореляційна матриця виявлення тісного зв'язку між думками кожної пари груп експертів**

Номер групи експертів	1	2	3
1	1	0,939	0,961
2	0,939	1	0,943
3	0,961	0,943	1

На завершення проведемо порівняльний аналіз рівнів сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів та кредиту по кожному з компонентів: особистісно-мотиваційний, ментально-ціннісний, діяльнісно-креативний, комунікативно-організаційний. На рисунку 3.3 проілюстровано позитивну динаміку формування кожного компоненту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

З метою визначення достовірності збігу та відмінностей для експериментальних даних, що представлено у формі порядкової шкали, нами було проведено тест хі-квадрат, за яким розраховувалось спостережене значення хі-квадрат критерію для особистісно-мотиваційного компоненту до та після проведення експерименту. Емпіричне значення хі-квадрат критерію обчислюється за формулою:

$$\chi_{\text{емп}}^2 = N \cdot M \cdot \sum_{i=1}^L \frac{\left(\frac{n_i}{N} - \frac{m_i}{M}\right)^2}{n_i + m_i}. \quad (3)$$

по формулі (1) маємо

$$N = M = 192, n_1 = 73, m_1 = 108, n_2 = 61, m_2 = 73, n_3 = 58, m_3 = 12.$$

$$\begin{aligned} \chi_{\text{емп}}^2 &= 192 \cdot 192 \\ &\cdot \left( \left( \frac{73}{192} - \frac{108}{192} \right)^2 : 181 + \left( \frac{61}{192} - \frac{73}{192} \right)^2 : 134 + \left( \frac{58}{192} - \frac{12}{192} \right)^2 : 70 \right) \\ &= 36,3 \end{aligned}$$

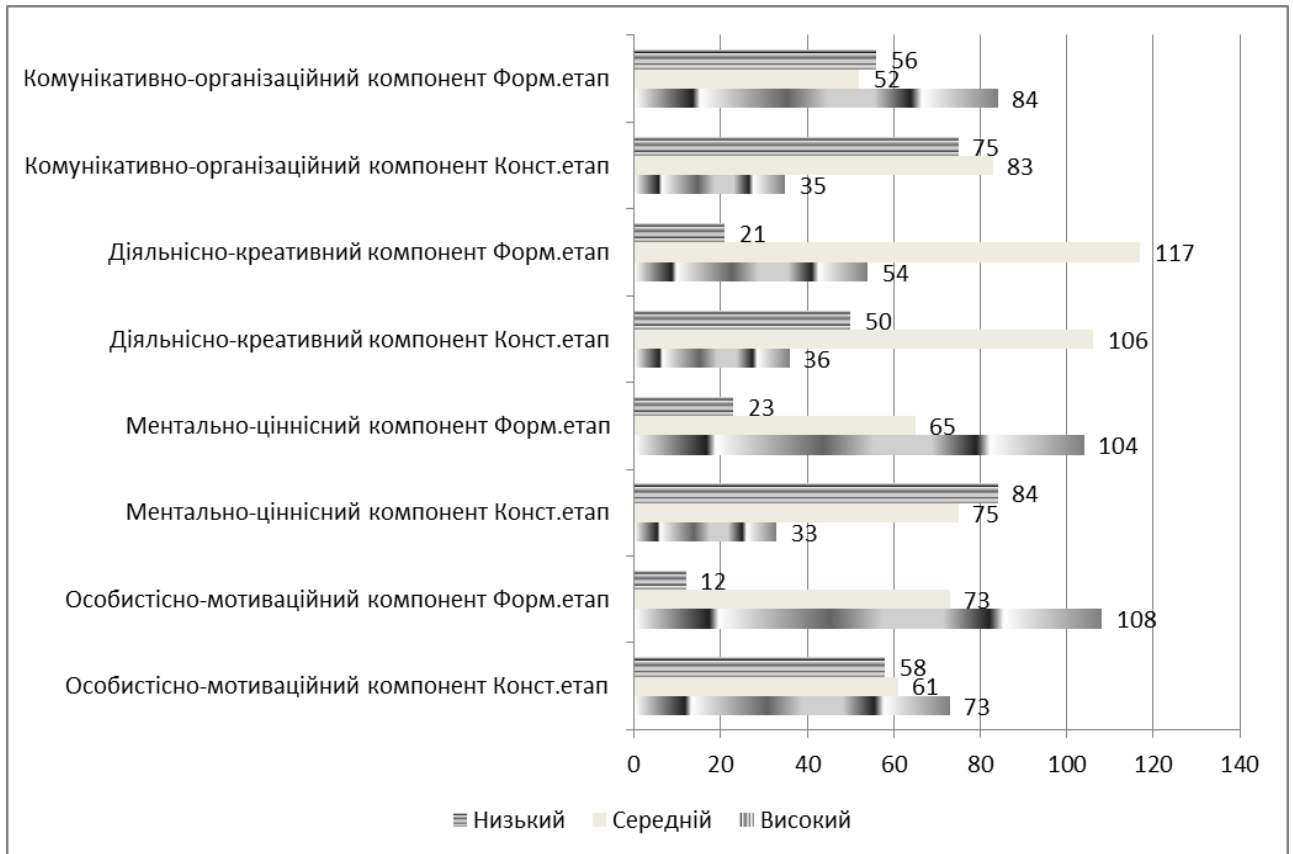


Рис. 3.3. Результати порівняльного аналізу формування компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на констатувальному і формувальному етапах експерименту

Критичне значення хі-квадрат критерію знаходили в таблиці критичних значень для рівня значимості  $\alpha = 0,05$ :  $\chi_{\text{кр}}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$ . Емпіричне значення 37,2 суттєво перевищує критичне значення, що дає підставу з рівнем надійності 0,95 стверджувати, що дані відрізняються, тобто експеримент був ефективним в частині формування особисто-мотиваційного компоненту.

Аналогічні розрахунки проводили для визначення суттєвості змін в частині формування інших компонентів.

Таким чином, усі розраховані значення  $\chi^2$  критерію значно перевищують критичне значення, що з надійністю 95% дає підставу стверджувати про суттєві зміни для кожного з компонентів зокрема і для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в цілому.

### **Висновок до 3 розділу**

У процесі проведення дослідження обґрунтовано, розроблено та здійснено апробацію авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу, теоретико-методологічним підґрунтям якої є теоретична модель професійної культури; її впровадження здійснюється через інтеграцію результативних форм, методів і технологій організації освітнього процесу в коледжах, які уможливають реалізацію змісту компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, установлення об'єктивних зв'язків між ними і тим самим забезпечують досягнення педагогічних цілей і завдань. Доведено доцільність її реалізації за визначеними і обґрунтованими етапами: мотиваційно-цільовим, організаційно-виконавчим, результативно-продуктивним, суб'єктно-рефлексивним на основі системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного і соціально-реконструкціоністського наукових підходів.

Експериментально доведено, що упровадження авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу з професійної підготовки фахівців для фінансової сфери, зокрема: чіткості постановки його мети і завдань; раціональному вибору методів і технологій відповідно до індивідуальних особливостей студентів і педагогічних працівників; розвитку їхньої суб'єкт-суб'єктної взаємодії; підвищенню фахового рівня членів педагогічного колективу та їхньої компетентності з питань професійної

культури.

Вірогідність дослідження забезпечена коректною кількісною та якісною обробкою емпіричних даних з використанням комплексу математичних методів для вивчення зв'язків і залежностей у педагогічних явищах. З використанням методу множинних кореляцій, зокрема найпоширенішого його виду – факторного аналізу, виявлено, що по завершенню педагогічного експерименту здобуття фаху студентами вважається найбільш значущою складовою впливу на прояв мотивів вибору спеціальності «Фінанси і кредит» в експериментальній групі, яка впливає на всі інші змінні. Найменш впливовим фактором виявилось покращення свого суспільного статусу. При цьому очевидно, що всі змінні показують досить велику значущість усіх шести параметрів у процесі прояву мотивів вибору студентами майбутньої професії.

Для перевірки достовірності збігів та відмінностей в експериментальних даних результатів діагностування за показником професійної самоактуалізації особистості до та після експерименту використовувався розрахунок спостережного значення критерію Пірсона  $\chi^2$ . Отримані дані за шкалами професійної самоактуалізації особистості дають підстави з рівнем надійності 0,95 стверджувати, що відповідні характеристики відрізняються суттєво.

З використанням критерію Крамера-Уелча перевірялось спостережне значення щодо оцінювання сформованості інформаційно-аналітичних умінь у студентів за усіма 12 параметрами. Отримані дані дозволяють стверджувати, що достовірність відмінності середніх значень результатів оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь майбутніх фінансистів до та після проведення педагогічного експерименту складає 0,95.

Експертну оцінку впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на формування професійної культури здійснено з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена – непараметричного показника. За її результатами виокремлено групу найважливіших чинників успішного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в економічних закладах вищої освіти, які здебільшого мають мотиваційний характер,

відображають особистісні якості і пізнавальний інтерес студентів до навчання.

Динаміка розвитку всіх компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в експериментальній групі до початку і по завершенню формувального етапу експерименту підтверджена результатами розрахування критерію Пірсона  $\chi^2$ , які значно перевищують критичне значення, що з надійністю 95% дає підставу стверджувати про суттєві зміни для кожного з компонентів зокрема і для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в цілому.

За результатами отриманих даних, підтверджено загальну гіпотезу дослідження; ефективність авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу, організаційно-методичних заходів щодо формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Матеріали досліджень, що ввійшли до розділу, опубліковані автором в наукових працях [171; 173; 174; 175; 176; 177; 179; 181; 189], а також висвітлені в доповідях на наукових конференціях, тези яких надруковані та представлені в електронному вигляді.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено обґрунтування авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу. На основі отриманих у процесі виконаного дослідження результатів підтверджено правомірність гіпотези, що покладена в його основу, а реалізовані мета й завдання надають можливість зробити загальні висновки.

1. На основі теоретичного аналізу наукових джерел, навчально-методичної, психолого-педагогічної літератури, нормативно-правових документів виявлено, що специфіка професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в Україні полягає в її здійсненні у різних типах навчальних закладів, які функціонують в умовах нестабільності законодавчого регулювання фінансового ринку, внаслідок прибутковості якого досить інтенсивно розвиваються діючі на ньому інституції, відбуваються постійні зміни правил і особливостей виробничої практики, у зв'язку з чим виникає необхідність корегування змісту професійного навчання цих фахівців. Професійна підготовка майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах має бінарний характер: студенти отримують одночасно загальноосвітню і професійну підготовку з отриманням диплома молодшого спеціаліста та мають можливість продовжувати навчання на другому або третьому курсі бакалаврату.

2. За результатами аналізу досліджуваної проблеми з'ясовано, що питання формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти залишились поза увагою вітчизняних учених. Узагальнено низку причин, які знижують якість професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти, серед яких: значний розрив традицій і наступності поколінь фахівців у науково-педагогічній практиці; відсутність досвіду роботи у фінансових організаціях, установах і підприємствах педагогічних працівників та недостатній рівень їхньої педагогічної підготовки, унаслідок чого спостерігається низький рівень сформованості навичок у випускників до самонавчання, здатності до

практичного використання знань, комунікативних навичок і навичок командної роботи; втрачено математичну складову у системі підготовки фінансистів, що значно знижує рівень знань випускників стосовно синтезу кількісних економічних моделей, а також навичок практичного застосування статистичних інструментів, необхідних для проведення незалежних емпіричних досліджень у галузі корпоративних фінансів, управління ризиками, оцінки і оптимізації інвестицій, у зв'язку з чим знижується рівень професійної мобільності і конкурентоспроможності на ринку праці; розбіжність у результатах оцінювання рівня знань і умінь випускників закладів вищої освіти роботодавцями і педагогами; пасивна позиція роботодавців у розробленні стандартів.

Визначено суть поняття «професійна культура майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» як системну поліфункціональну якість особистості з високим рівнем професійних знань, умінь і навичок, мотивованих до збереження та примноження культурної пам'яті соціально-професійної групи, яка здатна до розбудови єдиного поля фінансової діяльності, її організації та регулювання, основаної на нормативних документах, ефективної взаємодії в системах «людина – людина», «людина – суспільство» в умовах господарювання, наслідування сукупності принципів, методів, прийомів здійснення комунікації з дотриманням характерних ціннісних орієнтацій, системи професійно-етичних норм та етикету, що визначає поведінку особи в професійному середовищі.

На основі експертного оцінювання обґрунтовано і розроблено теоретичну модель як системоутворювальний чинник формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, що складається із взаємопов'язаних і взаємозумовлених компонентів: особистісно-мотиваційного, ментально-ціннісного, діяльнісно-креативного, комунікативно-організаційного, які корелюють з виробничими функціями: фінансовою, економічною, обліковою, організаційно-виробничою, технічно-інформаційною, аналітичною, організаційною; відображають здатність до адаптації в професійному

середовищі; здійснювати професійну діяльність на основі постійної взаємодії в команді та з клієнтами.

3. Теоретично обґрунтовано та спроектовано культурно-освітнє середовище коледжу як динамічно-синергетичну підсистему суспільства, сукупність взаємопов'язаних культурно-освітніх і психолого-дидактичних умов, згрупованих у сектори – культурний та освітній, які, з одного боку, створюють простір для самовизначення особистості студента щодо власного професійного і культурного розвитку відповідно з індивідуальними особливостями, потребами і культурними вподобаннями, а з іншого – це простір для свідомого визначення траєкторії професійно-особистісного розвитку, перетворення інтелектуальної активності в культуру особистості. Культурний сектор поєднує ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний, комунікаційний компоненти, а освітній – інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний та психологічний компоненти.

4. Розроблено, обґрунтовано та здійснено апробацію авторської методики поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу, теоретико-методологічним підґрунтям якої є теоретична модель професійної культури; її впровадження здійснюється через інтеграцію результативних форм (лекції, семінари, практичні або лабораторні заняття; самостійна робота студентів; екскурсії; клуби; гуртки; секції; тренінги; ігри тощо), методів (метод планомірного формування знань і умінь; метод кейсів; метод постановки питань з наданням відповіді; «картки пам'яті»; когнітивні схеми – «дерево» та «будинок», опорні конспекти до теми, інтелектуальні картки, в тому числі Mind-map, створені в програмі Google у безкоштовному онлайн-додатку; круглі столи, час запитань і відповідей, екскурсії, інтерв'ю з фахівцями фінансової сфери тощо) і технологій (технології роботи з інформацією, її систематизації, оброблення, аналізу і синтезу; технології наскрізного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту) організації освітнього процесу в коледжах, які



уможливлюють реалізацію змісту компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, установлення об'єктивних зв'язків між ними і відповідно забезпечення досягнень педагогічних цілей і завдань. Доведено доцільність її поетапного використання (мотиваційно-цільового, організаційно-виконавчого, результативно-продуктивного, суб'єктно-рефлексивного) на основі системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного і соціально-реконструкціоністського наукових підходів.

Експериментально перевірено і доведено ефективність авторської методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі. Достовірність виявлених відмінностей на початку і в кінці формувального етапу експерименту підтверджена позитивною динамікою перебігу формування всіх компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в експериментальній групі, що підтверджено результатами розрахування критерію Пірсона  $\chi^2$ , які значно перевищують критичне значення. Це зі ймовірністю 0,95 дає підставу стверджувати про суттєві зміни для кожного з компонентів зокрема і для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в цілому.

5. Підготовлено та впроваджено методичні рекомендації «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі», які спрямовані на реалізацію концептуальних ідей культурологічної і компетентнісної освіти та презентують інноваційні технології цілеспрямованого формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу.

Матеріали дослідження, методичні рекомендації та комплекс організаційно-методичних заходів упроваджено й використовуються в освітньому процесі коледжів, що підвищує якість та ефективність професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в Україні.

Таким чином, розв'язання завдань дисертаційного дослідження зумовило досягнення його мети: теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено методику поетапного формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в культурно-освітньому середовищі коледжу. Однак проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в закладах вищої освіти. Перспективними напрямками подальших наукових розвідок є розроблення моделі розвитку професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в умовах багатоступеневої освіти, що забезпечить підвищення якості їхньої професійної підготовки; вивчення зарубіжного досвіду підготовки цих фахівців у коледжах; розвиток у них критичного мислення та творчого потенціалу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдуразакова Д. М., Абдуразакова А. Н. Педагогический потенциал культурно-образовательной среды в развитии толерантности учащихся. *Известия Дагестанского гос. пед. ун-та. Психолого-педагогические науки*. 2011. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/pedagogicheskiy-potentsial-kulturno-obrazovatelnoy-sredy-v-razvitii-tolerantnosti-uchaschihsya> (дата звернення: 1.09.2018).
2. Айвазян С. А., Мхитарян В. С. Прикладная статистика и основы эконометрики. Москва: ЮНИТИ, 1998. 1022 с.
3. Аксьонова О. В. Методика викладання економічних дисциплін: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 708 с.
4. Андрошук І. В. Формування естетичної культури майбутніх викладачів спеціальних дисциплін професійних навчальних закладів швейного профілю / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2008. 24 с.
5. Арістова Н. ІТ-методичне середовище професійної підготовки майбутніх філологів: зміст і сутність поняття. *Молодь і ринок*. 2018. № 6(161). С.11–16.
6. Арнальдов А. И. Введение в культурологию (новая расширенная редакция): учеб. пособ. Москва: Народ. акад. культуры и общечеловеч. ценностей, 1993. 352 с.
7. Артамонова М. П. Культурно-образовательная среда школы как пространство социализации несовершеннолетних. *Теория и практика общественного развития*. 2014. № 12. С. 74–77.
8. Артюшина М. В. Психологічні та педагогічні основи підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: монографія. Київ: КНЕУ, 2009. 271 с.
9. Архангельский С. И. Лекции по научной организации учебного процесса в высшей школе. Москва: Высш. шк., 1976. 200 с.
10. Атрощенко Т. О. Розвиток культури міжнаціонального спілкування майбутнього вчителя початкових класів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2005. 22 с.

11. Балл Г. О., Медінцев В. О. Особистість як індивідуальний модус культури і як інтегративна якість особи. *Горизонти освіти*. 2011. № 3. С. 7–14.
12. Балхарова И. Ж. Культурологический подход к преподаванию биологии в современной школе. *1 сентября*. Открытый урок. URL: <http://festival.1september.ru/articles/102456/>
13. Балягіна І. А., М. А. Богорад, Г. О. Ковальчук. Методика викладання економіки: Навч. посіб. для самот. вивч. дисц. Київ: КНЕУ, 2006. 341 с.
14. Барановська Л. Авіаційний ВНЗ: освітнє середовище університету як детермінанта якості професійної підготовки студентів. *Вісник Львівської академії: Серія: Педагогічні науки*: зб. наук. пр. Кропивницький, 2017. Вип.1. С. 18–24.
15. Батракова С. Н. Методологические проблемы становления педагогического процесса формирования целостной личности. *Мир психологии*. 2004. № 4. С. 183-193.
16. Бебих В. В. Організація самотійної роботи майбутніх фінансистів у процесі навчання англomовного ділового писемного спілкування: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Київ. нац. лінгв. ун-т. Київ, 2009. 191 с.
17. Белкин А. С. Основы возрастной педагогики: учеб. пособ. для студентов высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2000. 192 с.
18. Белозерцев Е. П. В. В. Розанов и И. А. Бунин об образовании в России. *Материалы междунар. научной конф., посвященной 850-летию г. Ельца*. Елец: ЕГПИ, 1996. С. 192–196.
19. Белозерцев Е. П. Культурно-образовательная среда – миф или реальность, традиция или инновация. *Гуманитарий: актуальные проблемы науки и образования*. 2008. № 7. С. 182–89.
20. Белолипецкий В. К., Павлова Л. Г. Этика и культура управления: учеб.-практ. пособ. Москва: Март, 2004. 384 с.
21. Бердяев Н. А. Самопознание (опыт философской автобиографии). Москва: Междунар. отношения, 1990. 336 с.

22. Бехманн Г. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний / пер. с нем. А. Ю. Антоновского, Г. В. Гороховой и др. Москва: Логос, 2010. 248 с.

23. Бігунова С. А. Психологічний потенціал культурологічно орієнтованого навчання старшокласників іноземної мови: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2008. 19 с.

24. Бобрицька В. І. Технологія формування інноваційного освітнього середовища у вищих навчальних закладах Швейцарії: уроки для України. *Міжнародний науковий вісник* /редкол.: І. В. Артёмов (голова) та ін. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 2(9). С. 7–17.

25. Болгаріна В. С. Культурологічний підхід до управління школою. Харків: Основа, 2006. 112 с. (Б-ка журн. «Управління школою»).

26. Болгаріна В. С., Пілевич О. А. Культурне середовище навчального закладу як чинник розвитку соціальних компетенцій. *Теорія і практика розвитку ключових компетенцій учнів 12-річної школи*. 2008. Ч. I. С. 464–468.

27. Болгаріна В. С. Культура управління як складова модернізації професійної освіти. *Модернізація професійної освіти: проблеми, пошуки і перспективи*: зб. наук. пр. Київ, 2011. Вип. 1. С. 101–112.

28. Большой энциклопедический словарь / глав. ред. А. М. Прохоров; 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Большая Российская энциклопедия; Санкт-Петербург: Норит, 2000. 1456 с.

29. Бондар О. С. Організаційно-педагогічні засади експертного оцінювання навчально-виховної діяльності загально-освітніх шкіл: автореф. дис. ... канд. пед наук: 13.00.06 / Ун-т менеджменту освіти АПН України. Київ, 2008. 22 с.

30. Бурега В. В. Соціально-адекватний менеджмент: концептуалізація моделі: дис. ... д-ра соціол. наук: 22.00.01 / Донецька держ. акад. управління. Донецьк, 2003. 403 с.

31. Бурцева І. І. Діагностика рівнів сформованості цінностей у студентів класичного університету. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2012. № 2(49). С. 11–18.
32. Буянов П. Г. Формування графічної культури у майбутніх учителів трудового навчання України та Російської Федерації (порівняльний аналіз): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2008. 197 с.
33. Васянович Г. П. Вступ до філософії: навч. посібник. Львів: Норма, 2001. 216 с.
34. Вечірко Р. М., Семашко О. М., Олефіренко В. В. Українська та зарубіжна культура: навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ, 2003. 367 с.
35. Видра О. Г. Розвиток психологічної культури майбутніх вчителів трудового навчання: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2006. 22 с.
36. Висоцька Л. Є. Формування професійної культури майбутніх фахівців кулінарного профілю у вищих професійних училищах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2011. 21 с.
37. Внукова О. М. Розвиток політичної культури майбутніх педагогів професійно-технічних навчальних закладів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2004. 20 с.
38. Возьний К. З. Економічна поведінка людини та її ментальні мотиви. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 5(95). С. 3–15.
39. Войтальянова Я. И. Формирование профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Сибир. гос. технол. ун-т. Красноярск, 2007. 202 с.
40. Гальчинский А. С. Мир разворачивается влево – в сторону человека. *Зеркало недели. Украина*. 2016. 29 окт. – 4 нояб. (№ 40). URL: <https://zn.ua/macrolevel/anatoliy-galchinskiy-mir-razvorachivaetsya-vlevo-v-storonu-cheloveka-.html> (дата звернення: 1.09.2018).

41. Гатальский В. Д. Оптимизация социально-культурной деятельности учащихся. *Вестник Ленинград. гос. ун-та им. А. С. Пушкина*. 2010. Т. 3, № 2. С. 83–91.
42. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века. (В поисках практикоориентированных образовательных концепций). Москва: Совершенство, 1998. 608 с.
43. Гессен С. И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / отв. ред. и сост. П. В. Алексеев. Москва: Шк.-Пресс, 1995. 448 с.
44. Гладченко О. В. Формування інформаційної культури майбутніх фахівців державної податкової служби у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ, 2013. 203 с.
45. Глухова О. В., Наволокина Т. Н. Изучение специальностей финансово-экономического профиля с позиций системного подхода. *Социально-экономические и гуманитарные науки: материалы междунар. конф. ГНИИ «НАЦРАЗВИТИЕ»* (26 окт. 2016 г.). Санкт-Петербург: ГНИИ «НАЦРАЗВИТИЕ», 2016. С. 39–43.
46. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика / изд. 6-е, стереотип. Москва: Высш. шк., 1998. 479 с.
47. Годник С. М. О значении понятия «субъект» в теоретико-методологическом мышлении и практической деятельности вузовского педагога. *Педагогическое образование и наука*. 2006. № 1. С. 56–57.
48. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям. Київ: Ред.-вид. відділ АПН України, 1995. 45 с.
49. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 374 с.
50. Горохова Е. А. Формирование культуры организационного поведения будущих экономистов в условиях высшего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Марий. гос. пед. ун-т. Чебоксары, 2008. 230 с.
51. Горшунова І. В. Професійні вимоги до фахівців з фінансів в Україні. 2013. № 1(64). С. 221–231.

52. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2001. 380 с.

53. Грушева А. А., Пілевич О. А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у культурно-освітньому середовищі вищого навчального закладу. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2017. № 16(59). С. 203–207.

54. Гура В. В. Культурологический поход как теоретико-методологическая основа гуманизации информационных технологий обучения. Автореф. дис. канд пед. наук. 13.00.01 / В.В.Гура. – Ростов-на-Дону, 1994. – 16 с.

55. Гуревич Р. С., А. М. Коломієць, Д. І. Коломієць. Нові інформаційні технології в підготовці сучасного фахівця. Кримські педагогічні читання : матеріали міжнар. наук. конф. (12-17 вересня 2001 року) / За ред. С. О. Сисоєвої і О. Г. Романовського. – Харків : НТУ «ХП», 2001. – С. 149-153.

56. Гусакова М. А. Феномен субъектности в теории и практике педагогики. *Педагогическое образование в России*. 2015. № 4. С. 90–95.

57. Гуцина Г. А. Рефлексивно-деятельностный подход к формированию профессиональной культуры будущих экономистов в вузе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Балт. федер. ун-т им. Иммануила Канта. Калининград, 2011. 45 с.

58. Гуцина Г. А. Проблема формирования профессиональной культуры будущих экономистов в условиях вуза. *Ярославский пед. вестник*. 2009. № 4. С. 111–114.

59. Даніл'ян В. О. Інформаційне суспільство та перспективи його розвитку в Україні (соціально-філософський аналіз): автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.03 / Нац. аерокосміч. ун-т ім. М. Є Жуковського «ХАІ», МОН України. Харків, 2006. 20 с.

60. Джеджера К. В. Формування культури спілкування майбутніх фахівців мистецьких спеціальностей у вищих навчальних закладах: автореф. дис.



... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2007. 21 с.

61. Джинчарадзе Н. Г. Інформаційна культура особи: формування та тенденції розвитку (соціально-філософський аналіз): дис. ... д-ра філос. наук: 09.00.03 / Київ. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 1997. 425 с.

62. Дорогань С. О. Формування світоглядної культури майбутнього вчителя засобами української літератури: автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Ін-т вищ. освіти АПН України. Київ, 2005. 20 с.

63. Дорофеев А. А. Принципы организации образовательной среды ВУЗа. *Вопросы современной науки и практики. Ун-т им. В. И. Вернадского*. 2016. № 3(61). С. 75–81.

64. Дубасенюк О. А. Інноваційні навчальні технології – основа модернізації університетської освіти. Освітні інноваційні технології у процесі викладання навчальних дисциплін: Зб. наук.-метод праць / За ред. О.А.Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ, 2004. С. 3-14.

65. Економічна соціалізація молоді: соціально-психологічний аспект: монографія / Білоконь І. В. та ін.; заг. ред. Москаленко В. В.; Ін-т психології ім.Г. С. Костюка АПН України. Київ: Укр. центр політ. менеджменту, 2008. 336 с.

66. Емелин А. И. Формирование коммуникативной компетентности у будущих офицеров-финансистов средствами социально-психологического тренинга: дис. ... канд. пед. наук: 19.00.05 / Ярославский гос. ун-т им.П. Г. Демидова. Ярославль, 1999. 219 с.

67. Жук Ю. О. Системні особливості освітнього середовища як об'єкту інформатизації. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 35–37.

68. Загвязинская Э. В. Управление развитием культурно-образовательной среды гимназии. Москва: Сентябрь, 2007. 160 с.

69. Загвязинский В. И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособ. для студентов высш. учеб. Заведений / 2-е изд., стереотип. Москва: Академия, 2005. 208 с.

70. Зарубина О. А. Развитие профессиональной компетентности

економіста-менеджера в процесі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08/ Ін-т розвитку проф. освіти. М., 2010. 211 с.

71. Зарубінська І., Полухін А. Лідерський потенціал системи вищої освіти України в умовах інтернаціоналізації. *Вища освіта України: теор. і наук.-метод. часоп.* Київ: Пріоритети, 2017. № 2. (додаток 1). Тематич. вип. «Університет і лідерство». С. 88–93.

72. Здатність. *Словник української мови: академ. тлумач. словник: в 11 т.* Т. 3. URL: <http://sum.in.ua/s/zdatnistj> (дата звернення: 9.09.2018).

73. Зеер Э., Симанюк Э. Компетентностный подход к модернизации профобразования. *Высшее образование в России.* 2005. № 4. С. 22–28.

74. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании: авторская версия. Москва: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 41 с. (Серия: Труды методол. семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы»).

75. Иванова И. Н., Максимов Л. Н. Культура профессиональных сообществ: исторический контекст профессиональной культуры. *Вопросы культурологии.* 2011. № 5. С. 89–94.

76. Ильясов Р. Р. Формирование экспертных комиссий. Организация работы с экспертами: метод. рек. Екатеринбург: Департамент образования, 1993. 19 с.

77. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т вищої освіти НАПН України. – Київ, 2009. 21 с.

78. Історія педагогіки: курс лекцій. Київ, 2004. 171 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-69.html> (дата звернення: 1.09.2018).

79. Каленський А. А. Фахова передвища освіта: концептуальні засади стандартизації підготовки молодших спеціалістів. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України.* № 6(277). С. 101-105.

80. Кленина В. И. Формирование основ информационной культуры экономистов в условиях вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Рос. гос. социальный ун-т. Москва, 2008. 229 с.

81. Клименко Е. В. Формирование иноязычной профессиональной коммуникативной компетентности будущих финансистов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Калужский гос. пед. ун-т им. К. Э. Циолковского. Калуга, 2004. 200 с.

82. Климов С. Н. Формирование культурно-образовательной среды как условия воспитания студентов вуза. *Методология, теория и методика экономики образования*. 2011. № 3. С. 80–82.

83. Коваленко А. О. Інноваційний фактор розвитку продуктивних сил України: дис. ... канд. екон. наук: 08.10.01 / НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. Київ, 2003. 195 с.

84. Ковальчук Г. О. Формування професійних педагогічних умінь у студентів – майбутніх викладачів економіки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки АПН України. Київ, 1999. 216 с.

85. Козаков В. А., Дзвінчук Д. І. Психолого-педагогічна підготовка фахівців у непедагогічних університетах: монографія. Київ: НІЧЛАВА, 2003. 140 с.

86. Козяр М. М. Інновації у сучасному процесі вищих навчальних закладів / М. М. Козяр // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Вип. 46 / редкол. – Київ, Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2016. – С. 71-77.

87. Колмакова О. А. Методика обучения иноязычному научному выступлению будущих экономистов-международников: английский язык: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Бурят. гос. ун-т. Иркутск, 2008. 188 с.

88. Колмогорова И. В. Культурологический подход к формированию педагогической культуры учителя. *Известия Уральского государственного университета*. 2008. № 60. С. 163 – 167.

89. Колмыкова М. А., Селиверстова Н. И. Профессиональная идентичность как основа профессиональной культуры чиновника. *Вестник Поволж. ин-та управления*. 2017. Т. 17, № 2. С. 71–77.

90. Коломієць О. Духовна спадкоємність поколінь на прикладі вивчення особистого родоводу, родинних традицій. *Zrównowazony rozwój –Debiut naukowy 2011* / redakcja naukowa Teresa Jemczura, Henryk Kretek. Racibórz, 2012. С. 260–268.

91. Коломієць А. М. Теоретичні та методичні основи формування інформаційної культури майбутнього вчителя початкових класів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00. 04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2008. 397 с.

92. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / Київський нац. економіч. ун-т. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.

93. Коляда М. Г. Формирование информационной культуры будущих экономистов в профессиональной подготовке: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Донецкий ин-т социального образования. Донецк, 2003. 208 с.

94. Комкова А. В., Сунгатуллина Р. Г. Особенности формирования профессиональной культуры экономиста-менеджера. *Современные наукоемкие технологии*. 2013. № 10. С. 67.

95. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Бібліотека з освітньої політики: кол. монографія / Бібік Н. М., Ващенко Л. С., Локшина О.І., Овчарук О. В. та ін.; під заг. ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. 112 с.

96. Конаржевский Ю. А. Технология педагогического анализа учебно-воспитательного процесса: для директоров и заместителей директоров школ. Москва: Пед. поиск, 1997. 80 с.

97. Коневщинська О. Е. Формування медіа-культури майбутніх учителів музики: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2009. 23 с.

98. Константинов Н. А., Медынский Е. Н., Шабаетова М. Ф. История педагогики. Москва: Просвещение, 1982. С. 200–201.

99. Контроль та оцінювання навчальних досягнень студентів економічного університету / М. І. Радченко, М. В. Артюшина, Г. М. Романова та ін. Київ: КНЕУ, 2010. 332 с.

100. Концепция культуры Гердера. URL: <http://www.countries.ru/library/culturologists/gerderk.htm> (дата звернення: 1.09.2017).

101. Корнєва З. М. Методика навчання майбутніх економістів англійського ділового мовлення на основі технології занурення: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Нац. техн. ун-т України «Київ. політехн. ін-т». Київ, 2006. 190 с.

102. Король Т. Г. Система тестового контролю англomовної компетенції у читанні фахової літератури майбутніми фінансистами: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Київ. нац. лінгв. ун-т. Київ, 2012. 240 с.

103. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2005. 197 с.

104. Коростелкин Б. Г. Применение методов корреляционного и факторного анализа в психолого-педагогических исследованиях. *Вестник Челябинского ун-та. Серия 5. Педагогика, Психология*. 2001. № 1. С. 46–55.

105. Коротов В. М. Общая методика учебно-воспитательного процесса: учеб. пособ. для слушателей ФПК директоров шк. и студентов пед. ин-тов. Москва: Просвещение, 1983. 224 с. (Б-ка учителя по проблемам теории обучения и воспитания)

106. Корчак Я. Как любить ребенка / пер. с пол. К. Э. Сенкевич. Москва: АСТ, 2014. 480 с. (Б-ка Гиппенрейтер).

107. Костриця Н. М. Система культурологічної підготовки майбутніх фахівців аграрної галузі: монографія. Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Ніжин: Лисенко М. М., 2012. 398 с.

108. Кот Г. М. Формування психологічної культури керівників навчальних закладів освіти: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2004. 20 с.
109. Краевский В. В. Методология педагогического исследования: пособие для педагога-исследователя. Самара: Изд-во СамГПИ, 1994. 165 с.
110. Краевский В. В., Бережнова Е. В. Методология педагогики: новый этап: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2006. 400 с.
111. Краснокутский П. Н. Особенности развития профессиональной идентичности в ходе вузовской подготовки будущих специалистов. *Актуальные проблемы психологического знания*. 2011. № 2. С. 58–63.
112. Кремень В. М. Особливості професійної діяльності фахівців з фінансів. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*: зб. наук. пр. Суми: УАБС НБУ, 2011. Т. 31. С. 145–156.
113. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста. Москва: Высш. шк., 1990. 142 с.
114. Кузьмин А. М. Методы поиска новых идей и решений: метод фокальных объектов. *Методы менеджмента качества*. 2003. № 7. С. 18–19.
115. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии. Санкт-Петербург: Питер, 1995. С. 35–38.
116. Культура и этика бизнеса: история, традиции, проблемы переходного периода: материалы междунар. науч.-практ. конф., 17-18 сент., 1997 г. / сост. и общ. ред. Г. П. Мягкова, Л. М. Седовой. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997. 202 с.
117. Культурология: учеб. для студентов техн. вузов / под ред. Н. Г. Багдасарьян. 3-е изд., испр. и доп. Москва: Высш. шк., 2001. 511 с.
118. Курилович Н. В. Культура профессионального общения как системообразующий компонент общей и профессиональной культуры специалиста. *Известия Юго-Западного гос. ун-та*. 2011. № 2(35). С. 83–91.
119. Кустовська О. В. Методологія системного підходу до наукових досліджень: курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.

120. Кухаренко В. М., М. Бойцун, Я. М. Мудрий, Н. Г. Сиротенко Тренеру з питань європейської інтеграції: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Кухаренка. Київ: Міленіум, 2009. 606 с.

121. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. Москва: МГАУ, 2002. 120 с.

122. Лузан П. Г. Реалізація компетентнісного підходу в професійній освіті: технологічний аспект. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ, 2012. № 4. С. 5–11.

123. Лузик Э. В., Чернилевский Д. В., Шаповалов А. П. Современные информационные технологии личностно-ориентированного образования. Москва: Среднее профессиональное образование, 2003. 163 с.

124. Лымарь А. Н. Профессиональная культура в системе культуры. *Вестник ЮургУ*. 2006. № 17(72). С. 251–252.

125. Мазай Л. Ю. Организация культурно-просветительской деятельности в Республике Хакасия с учетом региональной культурной образовательной среды. *Вестник Томского гос. пед. ун-та*. 2013. № 9(137). С. 167–170.

126. Македонский В. А. Методика формирования базовых компонентов профессиональной структуры военного специалиста в системе непрерывного профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Тамбовский гос. пед. ун-т. Тамбов, 2007. 244 с.

127. Максименко С. Д. Теория и практика психолого-педагогического исследования. Киев: НИИП, 1990. 240 с.

128. Малахів В. А. Етика: курс лекцій: нав. посіб. Київ: Либідь, 2002. 384 с.

129. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Междунар. гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.

130. Маслов В. І., Боднар О. С., Гораш К. В. Наукові основи та технології компетентного управління загальноосвітнім навчальним закладом: монографія. Тернопіль: Крок, 2012. 320с.

131. Матеюк О. П. Формування екологічної культури майбутніх економістів як складової професійної підготовки на засадах сталого розвитку: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Хмельницький нац. ун-т. Хмельницький, 2008. 238 с.

132. Мачуліна І. І. Соціально-реконструкціоністський підхід до формування професійної культури фахівця у вищій школі: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Харків. гуманіт. ун-т «Народна українська академія» МОН України. Харків, 2008. 32 с.

133. Медведь В. В. Розвиток управлінської культури в професійно-технічному навчальному закладі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2007. 208 с.

134. Медведь Г. М. Формування професійної комунікативної культури майбутніх інженерів зв'язку/ Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2010. 251 с.

135. Метод кейсов: матеріал из Википедии. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Метод\\_кейсов](https://ru.wikipedia.org/wiki/Метод_кейсов)

136. Миленкова Р. В. Формування інноваційної культури майбутніх фахівців банківської справи: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ун-т менеджменту освіти АПН України. Київ: УМО АПНУ, 2008. 210 с.

137. Михайличенко І. В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка. Кіровоград, 2004. 230 с.

138. Михайлов В. А., Горев П.М., Утемов В.В. Научное творчество. Методы конструирования новых идей: учеб. пособие. Москва: АНО ДПО «Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании», 2014. 170 с.

139. Михалін Г. О. Професійна підготовка вчителя математики у процесі навчання математичного аналізу: монографія. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. 320 с.

140. Михнюк М. І. Теоретичні і методичні основи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю: автореф. дис.



... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. 2016. 36 с.

141. Мовсесян Э. М. Культурно-образовательная среда как фактор развития толерантности школьников. *Новые технологии*. 2011. № 3. С. 1–5.

142. Мозгова Н. Г. Логіка: навч. посіб. Київ: Каравела, 2007. 248 с.

143. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. / 3-є вид., допов. Київ: ВАТ «КДНК», 2001. 608 с.

144. Мохнюк Р. С. Формування громадянської культури студентів у процесі навчання суспільствознавчих дисциплін: автореф. дис. ... кан. пед. наук: 13.00.02 / Ін-т педагогіки НАПН України. Київ, 2010. 20 с.

145. Набок И. Л. Культурно-образовательная среда вуза как фактор модернизации педагогического образования. *Universum: вестник герценовского ун-та*. 2011. № 5. С. 16–18.

146. Настенко Л. Г. Педагогічні умови культурологічної підготовки майбутнього вчителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2002. 21 с.

147. Національна стратегія розвитку освіти на період до 2021 року. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. (дата звернення: 9.09.2018)

148. Ничкало Н. Г. Інновації у розвитку професійної освіти в умовах ринку праці: досвід, суперечності, перспективи. *Ksztaicenie zawodowe: pedagogika i psychologia = Професійна освіта: педагогіка і психологія: пол.-укр., укр.-пол. щорічник* / за ред. Тадеуша Левовицького, Іоланти Вільш, Івана Зязюна, Неллі Ничкало. Ченстохова; Київ, 2011. [Вип.] XIII. С. 91–105.

149. Новий тлумачний словник української мови у 3 т. Т. 2/ уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. Київ: Аконіт, 2005. 927 с.

150. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология. Москва: СИНТЕГ, 2007. 667 с.

151. Новиков Д. А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи). Москва: МЗ-Пресс, 2004. 67 с.

152. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования: учеб. пособ. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 268 с. (Серия «Краткий курс»).

153. Онищенко В. Д. Фундаментальні педагогічні теорії: монографія. Львів: Норма, 2014. 356 с.

154. Оршанский А. Ю. Корректировка формирования информационной культуры при профессиональной подготовке экономистов в вузах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ставрополь, 2003. 198 с.

155. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2010/2011 навчального року. *Державна служба статистики України*. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 9.09.2018).

156. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/2012 навчального року. *Державна служба статистики України*. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 9.09.2018).

157. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/2013 навчального року. *Державна служба статистики України*. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 9.09.2018).

158. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/2014 навчального року. *Державна служба статистики України*. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 9.09.2018).

159. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/2015 навчального року. *Державна служба статистики України*. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення: 9.09.2018).

160. Островерхова Н. М. Теоретико-методичні засади аналізу якості уроку як педагогічної системи: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.09/ Ін-т педагогіки АПН України. Київ, 2010. 419 с.

161. Паламарчук О. М. Соціально-психологічні умови формування еколого-економічної культури підприємця: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05/ Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. 20 с.

162. Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 352 с. (Серия «Практическая психология»).

163. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособ. / отв. ред. М. В. Буланова-Топоркова. Ростов-н/Д: Феникс, 2002. 544 с.

164. Педагогика: Большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. Москва: Современное слово, 2005. 720 с.

165. Педагогічна спадщина Софії Русової та існуюча освіта: наук.-метод. посіб. / за ред. В. Г. Слюсаренка, О. В. Проскури. Київ: ІЗМН, 1998. 194 с.

166. Петренко Л. М. Соціально-реконструкціоністський підхід до професійної підготовки фахівців. *Edukacja zawodowa i ustawiczna. Polsko-ukrainski rocznik naukowy*. 2016. № 1. S. 349–359.

167. Петренко Л. М. Методика проведення круглого столу. *На допомогу керівнику ПТНЗ*. 2010. № 1. URL: [http://lib.iitta.gov.ua/2075/1/%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE\\_%D0%9B.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/2075/1/%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%9B.pdf) (дата звернення: 1.09.2018)

168. Петренко Л. М. Теорія і практика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: монографія. Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2011. 476 с.

169. Пилипенко В. Є. Людина в ринковому суспільстві: орієнтації, поведінка, культура. Київ: Фоліант, 2005. 224 с.

170. Пілевич О. А. «Культура», «професійна культура» як базові категорії дослідження професійної культури майбутнього економіста. *Професійна освіта: проблеми і перспективи: зб. наук. пр.* Київ, 2014. Вип. 7. С. 41–46.

171. Пілевич О. А. Критерії оцінювання рівнів сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5-19 берез. 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ПТОО НАПН України, 2018. С. 126–127.*

172. Пілевич О. А. Культурологічний підхід до професійної підготовки майбутніх спеціалістів з фінансів і кредиту. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*: тези доп. ІХ міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 9-10 листоп. 2017 р.) / редкол. Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич та ін. Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 256–258.

173. Пілевич О. А. Культурологічний підхід до формування інноваційного освітнього середовища у вищому навчальному закладі. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку*: зб. матеріалів І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 1 груд. 2016 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич, Г. М. Романової; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Павлоград: ІМА-прес, 2016. С. 223–225.

174. Пілевич О. А. Методичні аспекти формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Збірник наук. праць нац. акад. держ. прикордонної служби України. Серія: Пед. науки*. 2018. № 1(12). С. 235–246.

175. Пілевич О. А. Методичні підходи до формування професійної культури молодших спеціалістів з фінансів і кредиту в сучасних умовах. *Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах*: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. (15-16 берез. 2018 р.). Ірпінь, Білосток, 2018. С. 21–23.

176. Пілевич О. А. Наукові підходи до визначення змісту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Теорія і методика професійної освіти*: електрон. наук. фах. вид. 2016. № 10. URL: [https://docs.wixstatic.com/ugd/2f377b\\_a2de09dcd42e459ab5e7186ac81171cc.pdf](https://docs.wixstatic.com/ugd/2f377b_a2de09dcd42e459ab5e7186ac81171cc.pdf) (дата звернення: 26.08.2018).

177. Пілевич О. А. Порівняльний аналіз компонентного складу професійної культури майбутніх фахівців. *Наукові записки Тернопільського пед. ун-ту ім. Володимира Гнатюка*. 2016. № 2. С. 21–26.

178. Пілевич О. А. Професійна ідентичність майбутніх фінансистів як основа професійної культури. *Современные достижения в науке и образовании*: сб. тр. XII Междунар. науч. конф., 17-24 сент. 2017 г., г. Нетания (Израиль). Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 151–154.

179. Пілевич О. А. Результати впровадження методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в педагогічну практику вищих закладів освіти. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*: зб. наук. пр. Київ, 2018. Вип. 14. С. 73–77.

180. Пілевич О. А. Розвиток соціальних компетенцій учнівської молоді. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–30 берез. 2010 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. Київ: ІІТО НАПН, 2010. С. 117–119.

181. Пілевич О. А. Стан вивчення проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у педагогічній теорії та практиці. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2015. Вип. 7. С. 21–35.

182. Пілевич О. А. Сучасні наукові підходи до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Stav, problémy a perspektivy pedagogického štúdia a sociálnej práce* / Šefredaktor: Prof. JUDr. Stanislav Mráz, CSc. – Vysoká škola Danubius, Sladkovičovo, 2016. S. 28–30.

183. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх економістів як актуальна проблема підвищення якості підготовки фахівців. *Управління якістю освіти: досвід та інновації*: матеріали пед. читань, присвячених пам'яті д-ра пед. наук, професора Валерії Семенівни Пікельної (Кривий Ріг, 23 січня 2015 р.) / за заг. ред. Л. Л. Сушенцевої; Криворізький пед. ін-т ДВНЗ «Криворізький нац. ун-т», МОН України. Кривий Ріг, 2015. С. 96–97.

184. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. Київ, 2017. № 14. С. 117–22.

185. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: метод. рек. Київ: Логос Україна, 2017. 112 с.

186. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фахівців у середовищі вищого навчального закладу. *Модернізація професійної освіти і*

навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: Поліграфсервіс, 2016. Вип. 8. С. 55–66.

187. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фінансистів у коледжі: емпіричні дані. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: зб. матеріалів XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез. – 13 квіт. 2017 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. С. 101–103.

188. Пілевич О. А. Культурно-освітнє середовище коледжу для формування професійної культури майбутніх фахівців. *Фундаментальні та прикладні дослідження: сучасні науково-практичні рішення*: зб. матеріалів I-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 жовтня, 2016 / ред.-упоряд.: А. Душний, М. Махмудов, В. Ільницький, І. Зимомря. Баку, Ужгород, Дрогобич: Посвіт, 2016. С. 191–193.

189. Пілевич О. А. Реконструкціоністський підхід у професійній підготовці майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Інновації в освітньому середовищі: надбання та перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 29-30 верес., 2016 р.) / за заг. ред. О. А. Комар; Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань: ФОП Жовтий О.О., 2016. С. 91–94.

190. Пілевич О. А. Структурний аналіз професійної культури майбутніх фахівців. *Актуальні проблеми та перспективи технологічної освіти*: матеріали V між нар.наук.-практ.конф. (м. Тернопіль, 23-24 верес., 2016) / Тернопільський держ. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. С. 67–68.

191. Пілецька С. Т. Стратегічний аналіз потенціалу підприємства в обґрунтуванні стратегії економічного розвитку. *Економічний вісник Нац. гірнич. ун-ту*. Дніпропетровськ, 2009. № 1(19). С. 100–106.

192. Пінчук Я. Ю., Видра О. Г. Проблема формування потреби у професійній самореалізації у майбутніх учителів технологій. *Вісник*

Чернігівського нац. пед. ун-ту. Серія: Педагогічні науки. Чернігів, 2015. № 124. С. 200–202.

193. Пічкур М. Композиційний аспект професійної культури вчителя образотворчого мистецтва. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2007. № 21. С. 84–90.

194. Плотников М. В., Чернявская О. С., Кузнецов Ю. В. Технология case-study: учеб.-метод. пособ. Нижний Новгород, 2014. 209 с. URL: [evolkov.net/case/case-study-in-business-education.docx](http://evolkov.net/case/case-study-in-business-education.docx) (дата звернення: 1.09.2018)

195. Погодина А. В. Культурологический подход в социальнопсихологических исследованиях образовательных учреждений. *Психологическая наука и образование*. 2010. №1. С. 41-47.

196. Подолянец Л. А., Прохорова А. А., Майдан Т. Н. Проблемы взаимоотношений работодателя и выпускника ВУЗа по специальности «Финансы и кредит». *Журнал правовых и экономических исследований*. 2013. № 2. С. 193–199.

197. Про вищу освіту: Закон України (редакція) від 25.07.2018 № 1556-VII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 9.09.2018).

198. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Каб. Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>. (дата звернення: 1.09.2018).

199. Профессии 2016 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/articles/14/246/>.

200. Психодиагностика. Теория и практика: учебник для бакалавров / М. К. Акимова и др.; под ред. М. К. Акимовой. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2014. 631 с. (Серия: Бакалавр. Академический курс).

201. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: навч. посіб./ за заг. ред. М. В. Артюшиної. Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2007. 366 с.

202. Пустобаева О. Н. Формирование математической культуры экономистов расширением дидактических возможностей электронных учебников: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Самарский гос. эконом. ун-т. Самара, 2006. 237 с.

203. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. Москва: Когито-Центр, 2002. 396 с.

204. Радецька С. В. Методика навчання майбутніх економістів професійно спрямованого читання англійською мовою з використанням комп'ютера: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Київ. нац. лінгв. ун-т. Київ, 2005. 20 с.

205. Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти. *Професійно-технічна освіта*. 2012. № 3(56). С. 8–10.

206. Реутова В. В. Розвиток інформаційної культури вчителів основ економіки в системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2013. 200 с.

207. Рибалка В. В. Методологічні проблеми наукової психології: посібник. Київ: Талком, 2017. 245 с.

208. Рутіна Ю. В. Професійна самоактуалізація особистості. *Актуальні проблеми психології*. Київ, 2016. Т.1. Вип. 45. С. 66–71.

209. Савченко О. Від людини освіченої – до людини культури. *Рідна школа*. 1996. № 5/6. С. 2–3.

210. Саркісова О. Ю. Модель організації групової взаємодії як умови підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх викладачів економіки. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Додаток 1. Вип. 31. Том VIII (50): Тематичний випуск «Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору». Київ: Гнозис, 2013. С. 582-591.

211. Саркісова О. Ю. Сутність поняття «групова взаємодія» як соціальної, психологічної та педагогічної категорії. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. Серія 16. Творча особистість



учителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. Вип. 19 (29). – С. 58–61.

212. Семиченко В. А. Психология деятельности. – Киев: Издатель Эшке А. Н., 2002. 248 с.

213. Сисоєва С. О., Кристопчук Т. Є. Педагогічний експеримент у наукових дослідженнях неперервної професійної освіти: навч.-метод. посіб. Луцьк: Волинська обл. друкарня, 2009. 460 с.

214. Сідельник Н. В. Формування етнокультурної компетентності майбутніх учителів історії у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2012. 262 с.

215. Скумин В. В., Ауновская О. К. Светоносцы (о семье Рерихов). Новочебоксарск: Терос, 1995. 112 с.

216. Сластенко Є. Ф., Ягодзінський С. М. Логіка: навч.-метод. посіб. / за ред. Л. Г. Дротянко. Київ: НАУ, 2004. 100 с.

217. Сливка С. С. Філософсько-правові проблеми професійної культури юриста: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.12 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2002. 32 с.

218. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: введение в психологию субъективности: учеб. пособ. для вузов. Москва: Школа-Пресс, 1995. 384 с.

219. Словарь русского языка: в 4 т./ под ред. А. П. Евгеньева и др. Москва: Сов. Энциклопедия, 1964. Т. 2. 736 с.

220. Смікал В. О. Формування світоглядної культури майбутнього вчителя засобами мистецтва: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2002. 20 с.

221. Сноу Ч. П. Две культуры. Сборник публицистических работ. М., 1973. 142 с.

222. Соловьева Н. В. Культурно-образовательная среда как фактор профессионального становления педагога-психолога. *Акмеология*. 2003. № 3(7). С. 84–86.

223. Соціологія: словник термінів і понять / упоряд.: Біленький Є. А., Дебой В. М., Козловець М. А. та ін.; за заг. ред. Біленького Є. А. і Козловця М. А. Київ: Кондор, 2006. 372 с.

224. Старостенко Г., Сурженко А. Вартісно-орієнтоване управління фінансами в сучасних реаліях ведення бізнеса в Україні. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 3(7). С. 178–186.

225. Статистичний щорічник України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ1\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm) (дата звернення: 9.09.2018).

226. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: підручник для науковця. Київ: Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2006. 302 с.

227. Сухомлинський В. Вибрані твори: в 5 т. Київ: Радянська шк., 1977. Т. 5: Статті. 639 с.

228. Сучасний словник іншомовних слів: близько 20 тис. слів і словосполучень / уклад.: О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк. Київ: Довіра, 2006. 789 с. (Словники України).

229. Теловата М. Т. Концептуальна модель професійної компетентності майбутніх фахівців економічної галузі. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації*. 2014. № 1. С. 314–332. 151.

230. Тенюкова Г. Г., Хрисанова Е. Г. Культурно-образовательная среда факультета как фактор образовательной подготовки педагога-музыканта. *Мир науки, культуры, образования*. 2013. № 4(41). С. 269–272.

231. Титаренко В. П. Теорія і практика формування естетичної культури майбутніх учителів трудового навчання засобами українських народних промислів: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02/ Інститут педагогіки АПН України. Київ, 2009. 39 с.

232. Топ-10 самих перспективних професій URL: <http://planetahr.ru/publication/1233/0/50> (дата звернення: 29.01.2017).

233. Тюрин Ю. Н., Макаров А. А. Статистический анализ данных на компьютере. Москва: ИНФРА-М, 1998. 528 с.

234. Уваркіна О. В. Формування комунікативної культури студентів вищих медичних закладів освіти в процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.04/ Ін-т вищ. освіти АПН України. Київ, 2003. 22 с.

235. Ушинський К. Д. Вибрані педагогічні твори: в 2 т. / редкол.: В. Н. Столетов (голова) и др. Київ: Рад. шк., 1983. Т. 1. 488 с.

236. Федорова І. І. Інформаційна ера: глобальні трансформації культурного простору. *Вісник нац. техн. ун-ту України «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. Київ, 2015. Вип. 2. С. 98–104.

237. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности в малых группах: учеб. пособ. для студентов вузов. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 488 с.

238. Філософський енциклопедичний словник: довідкове вид. / редкол.: В. І. Шинкарук (голова). Київ: Абрис, 2002. 751 с.

239. Харман Г. Современный факторный анализ. Москва: Статистика, 1972. 486 с.

240. Черницкий О. А. Профессиональная культура российского офицера: социально-философский анализ: дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11 / Военный ун-т. М., 2001. 172 с.

241. Черньонков Я. О. Професійна культура майбутнього вчителя іноземної мови: формування та діагностика: монографія. Кіровоград: Імекс ЛТД, 2007. 188 с.

242. Шалова С. Ю. Творческая культурно-образовательная среда как условие ориентации студентов на научно-педагогическое творчество. *Известия Волгоградского гос. пед. ун-та*. Волгоград, 2010. Т. 48, № 4. С. 60–63.

243. Шамсутдинова Д. В. Компетентностный подход к формированию социально-культурного пространства вуза. *Вестник Челябинской гос. акад. культуры и искусства*. 2012. № 1(29). С. 151–154.

244. Швалб Ю. М. Просторово-психологічна організація середовища буття і життєдіяльності. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Київ, 2015. Т. 7., вип. 40. С. 198–207.

245. Шевнюк О. Л. Культурологічна освіта майбутнього вчителя: теорія і практика: монографія / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. 233 с.

246. Шевченко В. М. Зміст і структура інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх фахівців з обліку та оподаткування. *Development and modernization of social sciences: experience of Poland and prospects of Ukraine: collective monograph*. Lublin: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2017. Vol. 3. 352 p.

247. Шевченко О. М. Формування професійної культури майбутнього вчителя музики в координатах креативної освітньої парадигми. *Актуальні проблеми мистецької освіти в системі вищої школи*. Херсон: Вид-во ХДПІМ, 2012. С. 362–366.

248. Шевченко С. О. Утвердження державно-громадського оцінювання якості вищої освіти в Україні як чинник її перспективних парадигмальних змін. *Управління якістю освіти: досвід та інновації*: кол. монографія/ під заг. ред. Л.Л.Сушенцевої, Н. В. Житник. Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2014. С. 7–28.

249. Ширина М. С. Методика развития поликультурных умений будущих экономистов в условиях международной бизнес-школы (на примере дисциплины «Иностранный язык в сфере профессиональной деятельности»): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Московский гос. гуманитар. ун-т им. М. А. Шолохова. Курск, 2014. 160 с.

250. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: монография. Москва: МОСУ, 2001. 272 с.

251. Щербань М. П. Формування правової культури студентів вищих аграрних навчальних закладів I–II рівнів акредитації: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т вищ. освіти АПН України. Київ, 2005. 20 с.

252. Энциклопедический словарь: в 2 т. / под ред. Б. А. Введенского и др. Москва: Сов. Энциклопедия, 1964. Т. 2. 736 с.

253. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона. Т. XXX. Симь – Слюзка. Санкт-Петербург: Типография Акционерного Общества «Издательское дѣло», Брокгаузъ-Ефронъ, 1900. 480 с.

254. Юсупова Т. Г. Формирование профессиональной культуры педагога начального профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08/ Московский гос. агроинж. ун-т им. В. П. Горячкина. М., 2004. 173 с.

255. Яблочникова І. О. Організаційні аспекти підготовки магістрів-фінансистів у Норвегії. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2016. Вип. 50. С. 475–483.

256. Яблочникова І. О. Особливості підготовки магістрів-фінансистів у Данії. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2016. Вип. 48. С. 256–263.

257. Яблочникова І. О. Особливості підготовки магістрів-фінансистів у Австрії. *Науковий вісник Кременецької обл. гуманітарно-пед. акад. ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка*. 2016. Вип. 6. С. 123–132.

258. Яблочникова І. О. Особливості формування професійної компетентності магістрів-фінансистів у ВНЗ Німеччини. *Збірник наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка. Серія: Педагогічна. Кам'янець-Подільський*, 2015. Вип. 21. С. 165–168.

259. Яблочникова І. О. Підготовка магістрів-фінансистів у Греції. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2015. Вип. 45(98). С. 531–539.

260. Яблочникова І. О. Підготовка магістрів-фінансистів у державах Балтії. *Наукові записки Ніжинського держ. ун-т ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. Ніжин, 2015. № 3. С. 188–193.

261. Яблочникова І. О. Підготовка магістрів-фінансистів у Словенії. *Педагогіка та психологія*. Харків, 2016. Вип. 52. С. 302–311.

262. Ягодзінський С. М. Гуманітарні інновації у просторово-часовому вимірі інформаційного суспільства. *Вісник НАУ. Серія: Філософія. Культурологія*. 2013. № 2(18). С. 80–83.

263. Ягупов В. В. Компетентностный подход в профессионально-техническом образовании: методологический аспект. *Проблеми освіти*. 2014. № 78. С. 62–68.

264. Ягупов В. В. Провідні методологічні характеристики основних видів компетентності майбутніх фахівців, що формуються у системі професійно-технічної освіти. *Модернізація професійної освіти і навчання*: зб. наук. пр. Київ, 2012. Вип. 2. С. 45–59.

265. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва: Смысл, 2001. 365 с.

266. Яценко Е. М. Формування комунікативної культури студентів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів економічного профілю: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2010. 20 с.

267. [Ancient Political Philosophy](http://plato.stanford.edu/entries/ancient-political/). *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. URL: <http://plato.stanford.edu/entries/ancient-political/> (дата звернення: 9.09.2018).

268. Anderson L., Krathwohl D. A. Taxonomy for learning, teaching and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Addison Westey Longman, Inc. New York, NY.2001.

269. Astin A. E. Cato the Censor. Oxford: Clarendon Press, 1978. P. 177–181.

270. Education.ua. Освіта в Україні. URL: <https://www.education.ua/colleges/> (дата звернення: 1.09.2018)

271. EUROPE – 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. *Communication from the commission EUROPE 2020*. Brussels, 3.3.2010 COM (2010) 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:52010DC2020> (дата звернення: 1.03.2017).

272. Fuller, S. What Makes Universities Unique? Updating the Ideal for an Entrepreneurial Age. *Higher Education Management and Policy*. 2005. Vol. 17, No. 3. P. 17–42.

273. Jin R. K. Case Study Research: Design and Methods. Newbury Park (CA): Sage, 1989. P. 50.

274. Petrenko L. M., Pilevich O. A. Peculiarities of formation of professional culture of future financiers in the conditions of development of the information society. *Problems of the formation and development of knowledge economy and information society: monograph: in 2 books. Book 2: Social-humanities and philosophical bases of knowledge economy and information society/* by H.Y. Kucherova, D. S. Pylevych, L. M. Petrenko etc. Varna: International Academy of Information Science, 2018. P. 110–115.

275. Pilevych O. Diagnostics identify the initial perceptions of students about their future professional activities of the financier. *Formation of knowledge economy as the basis for information society: collected works /* by V. V. Yermoshenko, S. V. Onyshko, A. A. Oleshko, I. Y. Shtuler etc. Athens-Kyiv: International Academy of Information Science, 2017. P. 119– 123.

276. Research Methods – Case Studies. *Webster's Third International Dictionary*. URL: <http://www.spsu.edu/cs/classes/cs6023/cs610cas/html> (дата звернення: 1.03.2017).

277. Rokeach M. *The Nature of Human Values*. NY: Free Press, 1973. 438 p.

278. *Universities and the Public Sphere: Knowledge Creation and State Building in the Era of Globalization /* B. Pusser et al. New York: Routledge, 2012. 262 p.

## **ДОДАТКИ**



## Додаток А

## Аналіз змісту поняття «професійна культура»

№№ з/п	Автор	Зміст поняття «професійна культура»
1.	Курілович Н. [118]	Професійна культура – інтегральна якість особистості фахівця, умова і передумова ефективної професійної діяльності, і професійного самовдосконалення
2.	Вечірко Р. [34]	Професійна культура — це високий рівень професійної підготовки, її якість. Це найяскравіша грань людської особистості і суспільства в цілому. Високий стан загальної культури суспільства, нації забезпечує належну освіту і професійну культуру.
3.	Лимарь А. [124]	Професійна культура – підсистема культури. Її суб'єктом виступає соціально-професійна група, представники якої можуть бути членами різних виробничих колективів і тому часто віддалені один від одного в реальному часі і просторі. Становлення і розвиток певного типу професійної культури тісно пов'язаний із процесом інституалізації професії. Особливості професійної культури походять як з характеру професійної діяльності, так і з особливостей її суб'єкта, які проявляються в конкретний історичний період. Професійна культура – феномен культури, який має свою логіку розвитку. Професійну культуру можна розглядати як здійснення діяльності на високому рівні (оптимальними способами) з метою досягнення максимального результату. Формування професійної культури особистості означає засвоєння загальновизнаних стандартів кращих зразків професійної діяльності.
4.	Іванова І., Максимова Л. [75]	Професійна культура – «соціальний факт», що зумовлений кількома причинами. По-перше, вона є загальною для співтовариства професіоналів і складає загальну колективну «власність», по-друге, її не виробляють «тут і зараз», а отримують від попередніх поколінь, а по-третє, вона здійснює на членів групи як би примусову дію, тобто якщо суб'єкт потрапляє у групу, то він вимушений приймати прийняті там установки.
5.	Черньонков Я. [241]	Професійна культура – багаторівневе утворення високого ступеня організованості.

6.	Шведова Я. [116]	Професійна культура особистості не обмежується професійними знаннями, вміннями, навичками, а ґрунтується на особистісних якостях, що виявляються у загальній культурі.
7.	Щеголева Т. [116]	Професійна культура – рівень оволодіння певною галуззю професійних знань, або відповідної діяльності.
8.	Ісаєнко С. [77]	Професійна культура – цілісне особистісне утворення, сутністю якого є діалектичний зв'язок усіх елементів культури індивіда, яке динамічно та нелінійно розвивається, специфічно проявляючись у сфері професійної діяльності і спілкування.
9.	Черницкий О. [240]	Професійна культура російського офіцера – це соціокультурне утворення, яке виявляється на генетичному, світоглядному, поведінковому рівнях, що характеризує певний спосіб професійної діяльності офіцера і виступає як сукупність цінностей, норм, професійно значущих якостей, світоглядних установок, вироблених і накопичених упродовж вітчизняної військової історії, а також ступінь їх освоєння офіцером, що дозволяє ефективно виконувати завдання з підтримання бойової готовності частин і підрозділів та збройного захисту національних інтересів Росії.
10.	Михнюк М. І. [140]	Професійна культура викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю – це інтегративна система професійно-педагогічних знань, умінь, професійно-важливих якостей, прогресивного виробничого і педагогічного досвіду, необхідних для здійснення професійно-педагогічної діяльності в ПТНЗ на інноваційних засадах.
11.	Юсупова Т. Г. [254]	Поняття «професійна культура педагога» визначається як інтегральна особистісна характеристика з вираженою соціопрогностичною спрямованістю і високим потенціалом творчості, що створює можливість транслувати культурний досвід і сприяти його освоєнню учнями. Професійна культура педагога включає в себе сукупність професійних і соціальних компонентів: методологічну культуру, професійну компетентність, широкий світогляд, гуманістичний характер педагогічної діяльності і творчість.
12.	Македонский В. А. [126]	Під військово-професійної культурою доцільно розглядати певну ступінь оволодіння

		військовослужбовцями різної категорії прийомами і способами вирішення спеціальних військово-професійних завдань, сформованості професійного мислення, професійно важливих якостей особистості, норм і цінностей, певну спрямованість і досвід реалізації військово-професійної діяльності.
13.	Войтальянова Я. И. [39]	Визначено сутність процесу формування професійної культури майбутнього менеджера, яка складається в освоєнні цінностей професійної культури як основи смислової логіки поведінки, від збагачення знань про цінності професійної культури до формування позитивного ставлення до них і готовність діяти відповідно до даних цінностей.
14.	Гриньова В.М. [52]	Духовність і духовна культура є підґрунтям професійної культури спеціаліста, котра знаходить своє відбиття у професійній діяльності. Професійна культура розглядається як певний ступінь оволодіння професією, тобто певними способами і прийомами вирішення професійних завдань на основі сформованої духовної культури особистості. Професія як соціально-культурне явище має певну структуру, що включає предмет, засоби і результат професійної діяльності: цілі, цінності, норми, методи та методики, зразки та ідеали, зміст яких відбивають рівень духовності суб'єкта.

## Додаток Б

**Контент-частотний та контент-якісний аналіз використання складових компонентів професійної культури фахівців**

<b>№№ з/п</b>	<b>Компоненти та їх складові (зміст)</b>	<b>Частота використання</b>	<b>Загальна кількість</b>
1.	Аксіологічний (духовні і моральні цінності, ідеали, норми), ціннісно-мотиваційний, мотиваційно-ціннісний, ціннісні орієнтації економіста, мотиваційний	2 + 2 + 1 + 1	6
2.	Особистісний (особистісні якості, здібності і ставлення людини до природи, себе та іншого)	3 + 2 + 1	6
3.	Комунікативна культура, професійні моделі взаємодії та спілкування	1 + 1 + 3 + 1 + 1	7
4.	Виробничо-технологічна компетенція, дидактико-технологічна компетенція	1 + 1	2
5.	Емоційний	2	2
6.	Гносеологічний (методологічна і дослідницька культура)	1	1
7.	Психологічний (психологічна і рефлексивна культура)	3	3
8.	Етико-естетичний (етична й естетична культура), професійно-етичні норми (внутрішні та проявлені зовнішньо), що визначають поведінку особистості в професійному середовищі, традиції, етика і етикет, моральний	1 + 1 + 1 + 1	4
9.	Інформаційний (моніторингова і діагностична культура)	1	1
10.	Технологічний	1	1
11.	Професійна компетентність, професійна спрямованість, професійні знання, професійні вміння і навички, професійне самовизначення, професійна готовність до виконання основних видів професійної діяльності, професійно-важливі якості, сукупність спеціальних знань і досвіду їх реалізації в професійній діяльності, засвоєння загальнонавчаних стандартів кращих зразків професійної діяльності, професійні компетенції, здатність до адаптації в професійному середовищі,	2 + 3 + 1 + 2 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 3 + 2 + 2 + 1 + 8 + 2 + 6	40

	фаховий, педагогічні компетенції; діяльнісний (знання, уміння, навички здійснення професійної діяльності, основою якої є комунікативна діяльність), когнітивний		
12.	Культурний потенціал (культура мислення, культура мовлення, культура поведінки), загальна культура, загальнокультурні компетенції, духовний, широкий світогляд, фрагмент свідомості людини	1+2 + 1 + 1 + 1 + 1	7
13.	Громадянський	1	1
14.	Креативний	2	2
15.	Рефлексивний, рефлексія особистісного зростання, рефлексивна компетенція	2 + 1 + 1	4



№ п/п	Найменування предметів	Форми контролю			Загальний обсяг		Із них					Розподіл за курсами та семестрами					
		Екзамени	Заліки	Курсові роботи	Годин	Кредитів	Аудиторні заняття				Самостійна робота студента	I курс		II курс		III курс	
							Всього	в тому числі				I семестр 18 тижнів	II семестр 20 тижнів	III семестр 18 тижнів	IV семестр 18 тижнів	V семестр 14 тижнів	VI семестр 15 тижнів
								Лекції	Практичні, семінарні заняття	Лабораторні заняття							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>1. Цикл загальноосвітньої підготовки</b>																	
1.1.	Українська мова	3,ДПА	2		140		130	24	106		10	2	2	3			
1.2.	Українська література	4,ДПА	2		210		186	106	80		24	2	3	2	3		
1.3.	Іноземна мова **	3	2		160		150		150		10	2	3	3			
1.4.	Світова література	2			104		96	76	20		8	2	3				
1.5.	Історія України **	2			80		70	46	24		10		3.5				
1.6.	Всесвітня історія		2		104		96	64	32		8	2	3				
1.7.	Громадянська освіта:																
1.7.1.	Правознавство *																
1.7.2.	Економіка *																
1.7.3.	Людина і світ		3		34		30	20	10		4			1.5			
1.8.	Художня культура *																
1.9.	Математика	2,3,ДПА			280		246	100	146		34		6	7			
1.10.	Фізика	2	1		140		124	70	32	22	16	3	3.5				
1.11.	Астрономія		3		34		30	26	4		4			1.5			
1.12.	Біологія	2			122		104	62	24	18	18	3	2.5				
1.13.	Географія	1			52		44	36	8		8	2.5					
1.14.	Хімія		2		70		60	30	10	20	10		3				
1.15.	Екологія *																
1.16.	Технології *																
1.17.	Інформатика **		1		80		72	36		36	8	4					
1.18.	Фізична культура **		2.4		160		148		148		12	2	2	2	2		
1.19.	Захист Вітчизни. Медична підготовка		1		70		60	40	20		10	3.5					
	<b>Усього</b>				<b>1840</b>		<b>1646</b>	<b>736</b>	<b>814</b>	<b>96</b>	<b>194</b>	<b>26/2</b>	<b>32,5/2</b>	<b>18/2</b>	<b>3/2</b>		
<b>2. Цикл гуманітарної підготовки</b>																	
<b>Нормативні дисципліни</b>																	
2.1.	Основи філософських знань	5			54	1	28	14	14		26					2	
2.2.	Іноземна мова (за професійним спрямуванням)	6	4		216	4	112		112		104				3	2	2
2.3.	Правознавство*		1		54	1	36	18	18		18	2					
2.4.	Історія України	1			54	1	18	10	8		36	1					
2.5.	Соціологія		3		54	1	36	18	18		18			2			

2.6.	Українська мова (за професійним спрямуванням)	4		54	1	36	18	18		18			2	
2.7.	Культурологія*		4	54	1	36	24	12		18			2	
2.8.	Фізичне виховання		5	216	4	56	4	52		160				2/2
	<b>Всього</b>			<b>756</b>	<b>14</b>	<b>358</b>	<b>106</b>	<b>252</b>	<b>0</b>	<b>398</b>				
<b>3.</b>	<b>Цикл природничо-наукової та загальноекономічної підготовки</b>													
3.1.	Політична економія*	3		108	2	54	30	24		54		3		
3.2.	Вища математика	4		108	2	72	30	42		36			4	
3.3.	Інформатика і комп'ютерна техніка		3	108	2	54	14		40	54		3		
3.4.	Економіка підприємства	4		108	2	54	30	24		54			3	
3.5.	Фінанси підприємств		6	54	1	30	16	14		24				2
3.6.	Бухгалтерський облік		4	108	2	54	28	26		54			3	
3.7.	Статистика		6	54	1	30	16	14		24				2
3.8.	Екологія*		4	54	1	36	18	18		18			2	
3.9.	Безпека життєдіяльності		3	54	1	36	18	18		18		2		
	<b>Всього</b>			<b>756</b>	<b>14</b>	<b>420</b>	<b>200</b>	<b>180</b>	<b>40</b>	<b>336</b>				
<b>4.</b>	<b>Цикл професійної підготовки</b>													
4.1.	Банківські операції	6		180	3,333	102	52	50		78			3	4
4.2.	Податкова система	6		144	2,667	60	30	30		84				4
4.3.	Фінанси	5	5	144	2,667	56	28	28		88			4	
4.4.	Гроші та кредит	4		144	2,667	72	36	36		72		4		
4.5.	Бюджетна система		6	108	2	60	30	30		48				4
4.6.	Казначейська справа		6	108	2	46	24	22		62				3
4.7.	Бухгалтерський облік і звітність у комерційних банках	5		144	2,667	56	28	28		88			4	
4.8.	Страхові послуги		4	108	2	54	28	26		54		3		
4.9.	Інформаційні системи і технології у фінансово-кредитних установах	5		162	3	92	24		68	70		2	4	
4.10.	Охорона праці	5		54	1	28	14	14		26			2	
4.11.	Охорона праці в галузі	6		54	1	30	16	14		24				2
	<b>Всього</b>			<b>1350</b>	<b>25</b>	<b>656</b>	<b>310</b>	<b>278</b>	<b>68</b>	<b>694</b>				
<b>5.</b>	<b>Практична підготовка</b>			<b>540</b>	<b>10</b>	<b>300</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>0</b>	<b>240</b>				
5.1.	Навчальна практика "Економічна інформатика"			108	2	60		60		48				
5.2.	Виробнича практика			432	8	240		240		192				
<b>6</b>	<b>Дисципліни за вибором навчального</b>													
6.1.	Історія української культури	1		54	1	36	24	12		18	2			
6.2.	Етика та естетика		1	54	1	36	18	18		18	2			
6.3.	Політологія		5	54	1	28	14	14		26			2	
6.4.	Релігієзнавство		5	54	1	28	14	14		26			2	
6.5.	Введення в спеціальність*		3	54	1	36	20	16		18		2		



6.6.	Історія економіки та економічної думки	3		162	3	72	36	36	90		4					
6.7.	Регіональна економіка	6	6	135	2,5	60	30	30	75						4	
6.8.	Системи промислових технологій в галузях економіки		5	81	1,5	42	21	21	39					3		
6.9., 2.5.	Соціологія (продовження курсу)			54	1	18	10	8	36		1					
6.10., 2.4.	Історія України (продовження курсу)			27	0,5	18	10	8	9	1						
6.11., 2.6.	Українська мова (за професійним спрямуванням) (продовження курсу)			27	0,5	18	6	12	9				1			
6.12., 3.1.	Політична економія (продовження курсу)		3	54	1	18	10	8	36		1					
6.13., 3.4.	Економіка підприємства (продовження курсу)			27	0,5	18	10	8	9				1			
6.14., 3.5.	Фінанси підприємств (продовження курсу)			27	0,5	14	8	6	13						1	
6.15., 3.7.	Статистика (продовження курсу)			54	1	30	14	16	24						2	
	<b>Всього</b>			<b>918</b>	<b>17</b>	<b>472</b>	<b>245</b>	<b>227</b>	<b>0</b>	<b>446</b>						
	<b>Всього</b>			<b>6160</b>		<b>3852</b>	<b>1597</b>	<b>2051</b>	<b>204</b>	<b>2308</b>	<b>34/2</b>	<b>32,5./2</b>	<b>36./2</b>	<b>33./2.</b>	<b>30/2</b>	<b>30</b>
	<b>Разом за ОПШ</b>			<b>4320</b>	<b>80</b>	<b>2206</b>	<b>861</b>	<b>1237</b>	<b>108</b>	<b>2114</b>						
	<b>Предмети, що вивчаються</b>										15	11	13	12	11	9
	<b>Курсові роботи</b>		3									1		1	1	
	<b>Екзамени</b>	28								3	5	5	5	5	5	
	<b>Заліки</b>		31							5	6	6	6	4	4	

## III. ПРАКТИКА

№ п/п	Вид практики	Семестр	Години	Кредити	Кількість тижнів
1	Повільна	V	108	2	2
2	Високошкільна	VI	152	8	8
	Разом		540	10	10

## IV. ДЕРЖАВНА АТЕСТАЦІЯ

№ п/п	Складова атестації	Кількість тижнів
1	Державна іспитова атестація (українська мова, міжнародна, українська література)	3
2	Комплексна державна іспитова атестація за фахом (об'єктивна оцінка, годова система, бюджетна система, фінанси, бухгалтерський облік і звітність у кваліфікаційній справі)	1

## VI. Пояснення до навчального плану

1. Навчальний план складено згідно з ГДГО Міністерства освіти і науки України (Однієї з професій та програм з економіки молодшого спеціаліста за спеціальністю 0305 «Фінансові та банківські справи», 2009 р.)
2. Внесено змін до навчального плану (включення «Фінансових ринків» замість «Фінансових і банківських справ») відповідно до постанови Кабінету Міністрів України про затвердження складу НУДКСУ від 01.09.2010 р. № 200.
3. Організація навчання повинна бути організована відповідно до вимог Закону України «Про освіту» (№ 2199-VI від 07.08.2000 №450).


ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчальної та методичної роботи

  
 "21" 05 2013 р.  
 М.М. Каслянська

ПОГОДЖЕНО

Декан факультету фінансових і банківських справ

  
 "19" 05 2013 р.  
 В.П. Юришчук

ПОГОДЖЕНО

Завідувач кафедри фінансів

  
 "21" 05 2013 р.  
 Л.І. Тараненко

ПОГОДЖЕНО

Завідувач кафедри фінансових ринків

  
 "19" 05 2013 р.  
 В.П. Юришчук

ПОГОДЖЕНО

Голова спеціальної комісії  
фінансових дисциплін

  
 "18" 05 2013 р.  
 Н.І. Кошчук

## V. Перелік необхідних лабораторій, кабінетів

№ п/п	Найменування
1	Бібліотека
2	Філія
3	Хвіль
4	Класи історичних наук
5	Високошкільний
6	Екран
7	Історія України
8	Інформаційні
9	Охорона праці
10	Української мови та літератури
11	Кваліфікаційні
12	Бухгалтерського обліку
13	Фінансово-кредитного обліку і кредиту
14	Податкової системи
15	Тривимірне підприємства



ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ  
КІЇВСЬКИЙ ФІНАНСОВО ЕКОНОМІЧНИЙ КОЛЕДЖ  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ДПС УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор коледжу  
  
Н.І. Руденко  
2010 р.



**ВАРІАТИВНА ЧАСТИНА**  
**ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ**  
підготовки молодшого спеціаліста  
за галуззю знань 0305 «Економіка і підприємництво»  
спеціальності 5.03050801 «Фінанси і кредит»

Розглянуто і схвалено на засіданні  
Педагогічної ради Київського  
фінансово-економічного коледжу  
Національного університету  
ДПС України  
Протокол від 30.08.2010 р.№1

Ірпінь - 2010

## ВСТУП

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету державної податкової служби України доповнює і конкретизує кваліфікаційні вимоги до змісту освіти з боку Міністерства освіти і науки молоді та спорту України.

Цей стандарт є складовою системи стандартів вищої освіти, в якій узагальнюються вимоги з боку держави, світового співтовариства та роботодавців. Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики відображає соціальне замовлення на підготовку фахівця, його діяльності та вимог до змісту освіти і навчання з боку держави та окремих замовників фахівців.

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики встановлює галузеві кваліфікаційні вимоги до соціально-виробничої діяльності випускника вищого навчального закладу зі спеціальності «Фінанси і кредит» та освітньо-кваліфікаційного рівня молодший спеціаліст і державні вимоги до властивостей та якостей особи, яка здобула певний освітній рівень відповідного фахового спрямування.

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики використовується при:

- визначенні первинних посад випускників Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України та умов їх використання;
- визначенні об'єкту, цілей освітньої та професійної підготовки;
- розробці та корегуванні освітньо-професійної програми підготовки молодших спеціалістів зі спеціальності 5.03050801 «Фінанси і кредит»;
- розробці засобів діагностики рівня освітньо-професійної підготовки фахівця;
- визначенні змісту навчання як бази для опанування новими спеціальностями, кваліфікаціями;
- визначенні змісту навчання в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- атестації випускників Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України та сертифікації фахівців;
- укладанні договорів або контрактів щодо підготовки фахівців;
- професійній орієнтації здобувачів фаху;
- визначенні критеріїв професійного відбору;
- прогнозуванні потреби у фахівцях цієї спеціальності та освітньо-кваліфікаційного рівня і при плануванні їх підготовки;
- обґрунтуванні переліків спеціальностей та спеціалізацій вищої освіти;
- визначенні кваліфікації фахівців;
- розподіленні та аналізу використання випускників Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України.

## 1. ГАЛУЗЬ ВИКОРИСТАННЯ

Цей стандарт обов'язковий для Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України, який готує фахівців

освітньо-кваліфікаційного рівня	<b><u>молодший спеціаліст</u></b>
за спеціальністю	<b><u>5.03050801 Фінанси і кредит</u></b>
за галуззю знань	<b><u>0305 Економіка і підприємництво</u></b>
освітнього рівня	<b><u>неповна вища освіта</u></b>
кваліфікації	<b><u>молодший спеціаліст з фінансів</u></b>
з нормативним терміном навчання	<b><u>2 роки 10 місяців</u></b>

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики встановлює:

– професійне призначення і умови використання випускників Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України спеціальності 5.03050801 «Фінанси і кредит» освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста у вигляді переліку первинних посад, виробничих функцій та типових завдань діяльності;

– освітні та кваліфікаційні вимоги до випускників Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України у вигляді переліку здатностей та умінь вирішувати завдання діяльності;

– вимоги до атестації якості освітньої та професійної підготовки випускників Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України;

– відповідальність за якість освіти та професійної підготовки.

## 2. ПРОФЕСІЙНА СПРОМОЖНІСТЬ МОЛОДШОГО СПЕЦІАЛІСТА

Випускник Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України згідно з Національним класифікатором професій здатний виконувати зазначену професійну роботу і може займати такі посади:

Код КП	Професійна назва роботи
3433	Бухгалтер
3439	Інспектор
3439	Інспектор-ревізор
3439	Інспектор з інвентаризації
3443	Інспектор з виплати пенсій
3443	Інспектор з призначення пенсій
3443	Інспектор з соціальної допомоги
3431	Інспектор з контролю за виконанням доручень
4211	Касир (на підприємстві, в установі, організації)
4212	Касир (в банку)
4121	Рахівник
4122	Статистик
3439	Інші технічні фахівці в галузі управління

Молодший спеціаліст з фінансів може займати первинні посади відповідно до професійних назв робіт у визначених видах діяльності.

### 3. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

- Закон України “Про вищу освіту”;
- Національний класифікатор професій (ДК 003:2010);
- Національний класифікатор видів економічної діяльності (ДК 009:2005);
- Освітньо-професійна програма підготовки молодшого спеціаліста за напрямом 0305 “Економіка і підприємництво”(ГСВО МОН України, 2009);
- Освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста;
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 1);
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20.06.2007 р. № 839 "Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста";
- Комплекс нормативних документів для розробки складових системи стандартів вищої освіти. Додаток 1 до наказу Міносвіти України від 31.07.1998 р. № 285 зі змінами та доповненнями, що введені розпорядженням Міністерства освіти і науки України від 05.03.2001 р. №28-р.

#### 4. ПОЗНАЧЕННЯ І СКОРОЧЕННЯ

У даному стандарті для формування шифрів застосовуються наступні скорочення назв:

а) видів типових задач діяльності:

- ПФ** – професійна,
- СВ** – соціально-виробнича,
- СП** – соціально-побутова;

б) класів задач діяльності:

- С** – стереотипна,
- Д** – діагностична,
- Е** – евристична;

в) видів уміння:

- ПП** – предметно-практичне уміння,
- ПР** – предметно-розумове,
- ЗП** – знаково-практичне,
- ЗР** – знаково-розумове;

г) рівнів сформованості даного уміння:

**О** – уміння виконувати дію, спираючись на матеріальні носії інформації щодо неї,

**Р** – уміння виконувати дію, спираючись на постійний розумовий контроль без допомоги матеріальних носіїв інформації,

**Н** – уміння виконувати дію автоматично, на рівні навички;

д) компетенції:

- КСО** – соціально-особистісні;
- КЗН** – загальнонаукові;
- КСП** – загальнопрофесійні;
- КСП** – спеціальнопрофесійні.



## 5. ВИРОБНИЧІ ФУНКЦІЇ, ТИПОВІ ЗАВДАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ТИПОВИХ ЗАВДАНЬ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1. Відповідно до посад, які може обіймати випускник - молодший спеціаліст - фінансист Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України, він здатний до виконання виробничих функцій (здійснення певних типів діяльності) та типових для даної функції завдань діяльності. Кожному завданню відповідає система умінь щодо вирішення цього типового завдання діяльності.

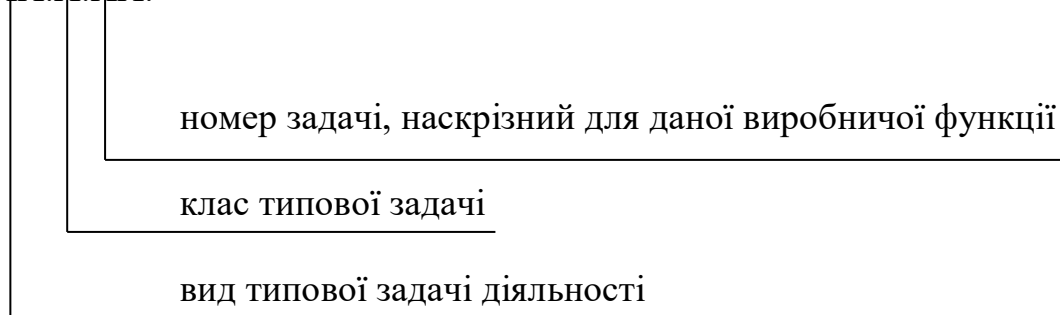
4.2. Вищі навчальні заклади повинні забезпечити опанування випускниками системи умінь вирішувати певні типові задачі діяльності при здійсненні певних виробничих функцій, визначених у таблиці додатку А.

Примітка. У таблиці Додатку А у графі 3 і графі 5 наведені шифри типових задач діяльності і умінь, за структурами:

Додаток А

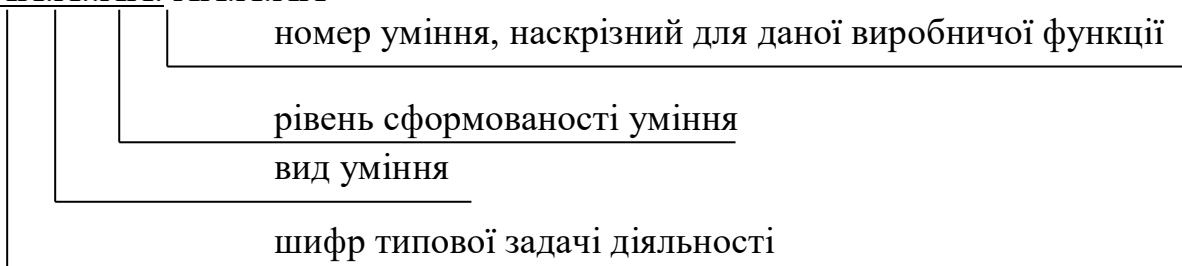
### а) шифр типової задачі діяльності

XX.X.XX.



### б) шифр уміння

XX.X.XX. XX.X.XX



## **6. КОМПЕТЕНЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ І ЗАДАЧ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УМІННЯ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ НАЯВНІСТЬ ЦИХ КОМПЕТЕНЦІЙ**

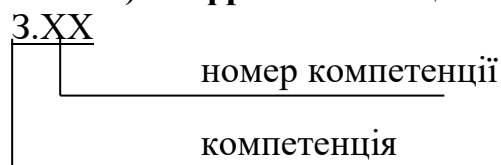
5.1 Загальні вимоги до властивостей і якостей випускника-молодшого спеціаліста-фінансиста Київського фінансово-економічного коледжу Національного університету ДПС України як соціальної особистості подаються у вигляді переліку компетенцій вирішувати певні проблеми і завдання соціальної діяльності та системи умінь, що є відображенням наявності цих здатностей.

5.2 Київський фінансово-економічний коледж Національного університету ДПС України готує молодших спеціалістів-фінансистів як соціальних особистостей, здатних вирішувати певні проблеми і завдання соціальної через вироблення умінь, визначених у таблиці додатку Б

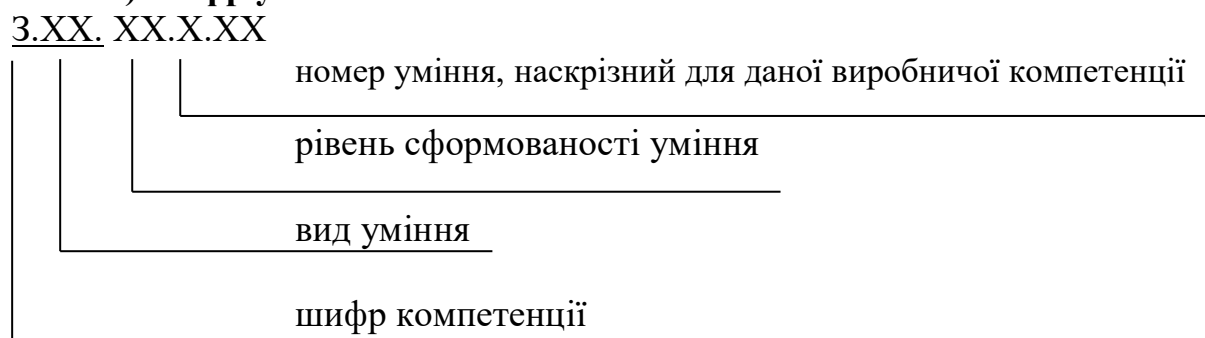
Примітка. У таблиці Додатку Б у графі 2 і графі 4 шифри здатностей і умінь наведені за структурами:

Додаток Б

### **а) шифр компетенції**



### **б) шифр уміння**



## 7. ПОПЕРЕДНІЙ ОСВІТНІЙ РІВЕНЬ І ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ АБІТУРІЄНТІВ

7.1. Попередній рівень освіти: базова середня освіта або повна загальна середня освіта.

7.2. Абітурієнти повинні мати державний документ про освіту встановленого зразка.

З метою реалізації цілей освітньої та професійної підготовки молодшого спеціаліста за галуззю знань 0305 «Економіка і підприємництво» спеціальності 5.0305801 «Фінанси і кредит» у Київському фінансово-економічному коледжі ставляться такі вимоги щодо здібностей і підготовленості абітурієнтів у вигляді системи знань, умінь і навичок з таких предметів:

### української мови

- вміти сприймати на слух запропонований текст диктанту;
- вміти застосовувати на письмі набуті знання правил українського правопису;
- знати найскладніші правила українського правопису (вживання м'якого знака, апострофа, подвоєння приголосних, правопис префіксів, ненаголошених голосних, відмінкових закінчень іменників, особових закінчень дієслів, складні випадки пунктуації тощо);
- вміти мобілізувати увагу для сприйняття тексту, щоб уникнути помилок (морфологічних та синтаксичних);
- вміти сприймати блоки інформації за змістом тексту, щоб правильно виділяти абзаци у диктанті;
- мати навички самоорганізації, самостійності при перевірці написаного тексту диктанту;

### математики

- вміти чітко висловлювати математичну думку в усній та в письмовій формі;
- впевнено володіти обчислювальними навичками при виконанні дій з числами;
- вміти виконувати дії з відсотками, арифметичні дії над наближеними значеннями чисел і чисел у стандартному вигляді, округлення чисел, складання пропорцій і використовувати основну властивість пропорції; розв'язувати економічні задачі за допомогою пропорцій;
- вміти розв'язувати рівняння, нерівності та їх системи, задачі економічного характеру;
- вміти будувати графіки функцій (лінійної, квадратичної, ступеневої, показникової, логарифмічної та тригонометричної);
- вміти володіти навичками вимірювання і обчислювання довжин, кутів і площ, які використовуються для розв'язання різних економічних задач;
- вміти користуватися калькулятором і таблицями для проведення обчислень;
- вміти виконувати тотожні перетворення виразів;

– вміти використовувати геометричні методи при розв'язування практичних задач, застосовувати похідну при дослідженні функцій і для побудови графіків;

– вміти застосовувати інтеграл для розв'язання практичних задач.

Усі вступники користуються однаковими правами, незалежно від статі, расової, національної приналежності, соціального та майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, віросповідання, місця проживання та інших обставин.

Організацію прийому до вищого навчального закладу здійснює приймальна комісія, яка затверджується наказом директора і діє згідно з Положенням про приймальну комісію вищого навчального закладу України, затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки України.

Прийом до вищого навчального закладу проводиться на конкурсній основі за результатами вступних екзаменів, які проводяться за шкільними програмами. Екзаменаційна документація затверджується головою приймальної комісії.

Особи, які успішно витримали вступні випробування, зараховуються до вищого навчального закладу за конкурсом відповідно до кількості набраних балів.

## **8. ВИМОГИ ДО ДЕРЖАВНОЇ АТЕСТАЦІЇ ВИПУСКНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

8.1. Державна атестація молодших спеціалістів в області фінансів проводиться на основі аналізу успішності навчання, оцінювання якості вирішення випускниками задач діяльності, що передбачені даною варіативною частиною ОКХ, та рівня сформованості компетенцій вирішувати задачі діяльності, які можуть виникнути.

8.2. Атестація якості підготовки молодшого спеціаліста з фінансів щодо встановлення фактичної відповідності рівня освітньої підготовки вимогам ОКХ здійснюється Державною екзаменаційною комісією після виконання студентами у повному обсязі навчального плану.

8.3. Атестація проводиться на підставі оцінки рівня професійних знань, умінь та навичок випускників, передбачених даною варіативною частиною освітньо-кваліфікаційної характеристики, з використанням загальнодержавних методів діагностики – комплексного державного екзамену за фахом.

8.4. Комплексний державний екзамен за фахом включає завдання з п'яти нормативних дисциплін циклу професійної підготовки:

- Банківські операції;
- Податкова система;
- Бюджетна система;
- Фінанси;
- Бухгалтерський облік і звітність у комерційних банках.

8.5. Кваліфікацію “Молодший спеціаліст з фінансів” присвоює Державна екзаменаційна комісія.

**ВИРОБНИЧІ ФУНКЦІЇ, ТИПОВІ ЗАДАЧІ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УМІННЯ,  
ЯКИМИ ПОВИНЕН ВОЛОДІТИ ВИПУСКНИК ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТНЬО-  
КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ МОЛОДШОГО СПЕЦІАЛІСТА ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ  
5.03050801 «ФІНАНСИ І КРЕДИТ»**

Зміст виробничої функції	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння
Фінансова	Організація фінансово-господарської діяльності підприємств	ПФ.С.01	Вибирати раціональні методи організації фінансово-господарської діяльності, ефективного використання фінансових і кредитних ресурсів організацій і підприємств	ПФ.С.01.ПП.О.033
			Здійснювати всі фінансові, кредитні і розрахункові операції, застосовувати заходи щодо зміцнення касової, розрахункової і платіжної дисципліни	ПФ.С.01.ПП.О.034
			Складати декларації, розрахунки з податків загальнодержавного і місцевого призначення	ПФ.С.01.ПП.О.035
			Ефективно використовувати основні і оборотні засоби, поліпшувати їх структуру, забезпечувати фінансову стійкість організацій і підприємств	ПФ.С.01.ПП.О.036
			Документально оформляти господарські операції	ПФ.С.01.ПП.О.037
	Визначення доходів, витрат і фінансових результатів підприємств і організацій	ПФ.С.02	Визначати доходи, витрати, забезпечувати повноту отримання доходів, економно і дбайливо використовувати кошти	ПФ.С.02.ЗП.О.038
			Заповнювати реєстри відповідної форми бухгалтерського обліку	ПФ.С.02.ЗП.О.039
	Організація страхової роботи	ПФ.С.03	Формувати страхові послуги, вивчати ринковий попит на них	ПФ.С.03.ПП.О.040
			Визначати ціни на страхові послуги	ПФ.С.03.ПП.О.041
			Укладати договори майнового страхування,	ПФ.С.03.ПП.О.042

			розраховувати суми страхових платежів, розмір збитків і сум страхових відшкодувань	
Економічна	Визначення матеріальних і трудових ресурсів та ефективності їх використання	ПФ.С.01	Визначати напрями діяльності підприємства, враховувати дії чинників зовнішнього середовища, визначати попит і пропозицію на ринку товарів і послуг	ПФ.С.01.ПР.О.043
			Проводити оцінку трудового потенціалу підприємства	ПФ.С.01.ЗП.О.044
			Визначати чисельність персоналу	ПФ.С.01.ЗП.О.045
			Визначати норму праці, продуктивність праці, вплив чинників на продуктивність праці	ПФ.С.01.ЗП.О.046
			Визначати основні і оборотні засоби	ПФ.С.01.ПП.О.047
			Визначати амортизаційні відрахування	ПФ.С.01.ЗР.О.048
			Давати оцінку доцільності витрат на ремонт, модернізацію, заміну засобів праці, технічне переозброєння	ПФ.С.01.ЗР.О.049
			Визначати ефективність відтворення та використання основних засобів і потужностей підприємства	ПФ.С.01.ПП.О.050
			Визначати склад і структуру оборотних засобів підприємства, норми витрат сировини та інших запасів	ПФ.С.01.ЗР.О.051
			Ефективно використовувати матеріальні і нематеріальні активи	ПФ.С.01.ПП.О.052
			Визначати необхідний розмір грошових коштів, норматив оборотних коштів у запасах та інших нормованих елементів	ПФ.С.01.ЗП.О.053
			Визначати ефективність використання оборотних коштів	ПФ.С.01.ПП.О.054
			Визначати напрям, структуру і обсяг інвестицій та ефективність їх використання	ПФ.С.01.ПП.О.055

	Організація виробництва	ПФ.С.02.	Визначати джерела і класифікацію інноваційних процесів, їх вплив на діяльність підприємства, напрями науково-технічного процесу, технічного розвитку підприємства, основні показники технічного рівня підприємства	ПФ.С.02.ПР.О.056
			Визначати оцінку ефективності технічних нововведень	ПФ.С.02.ПП.О.057
			Визначати структуру, принципи і методи організації виробничого процесу, виробничого циклу	ПФ.С.02.ПП.О.058
			Визначати елементи інфраструктури підприємства	ПФ.С.03.ПР.О.059
	Планування господарсько-фінансової діяльності підприємства	ПФ.С.03.	Визначати методи, принципи і функції державного регулювання економіки	ПФ.С.03.ПР.О.060
			Використовувати різноманітні методи планування стратегічного розвитку підприємства Визначати обсяги діяльності підприємства на рік, скласти оперативні плани	ПФ.С.03.ЗР.О.061
			Розробляти заходи щодо матеріально-технічного забезпечення планів розвитку підприємства	ПФ.С.03.ЗР.О.062
			Використовувати різні методи мотивації для стимулювання праці, нараховувати заробітну плату, премії й інші винагороди працівникам підприємства	ПФ.С.03.ЗП.Н.063
			Визначати показники якості продукції	ПФ.С.03.ПР.О.064
			Визначати витрати за їх статтями, скласти кошторис виробництва, визначати собівартість продукції, здійснювати калькулювання, визначати ціни	ПФ.С.03.ЗП.Н.065
Визначати доходи, прибуток, рентабельність підприємства, розробляти шляхи підвищення рентабельності і покращання фінансового стану підприємства	ПФ.С.03.ЗП.О.066			
Визначати показники ефективності діяльності підприємства праці, виробничих засобів, коштів,	ПФ.С.03.ЗР.О.067			

			соціальної ефективності	
	Планування фінансових показників діяльності підприємства	ПФ.С.04	План реалізації продукції та надходження грошових коштів і прибутку підприємства	ПФ.С.04.ПР.О.068
			Розрахунок платежів до бюджету	ПФ.С.04.ПР.О.069
			Зведений фінансовий план підприємства	ПФ.С.04.ПР.О.070
			Облік господарських операцій на підприємствах	ПФ.С.04.ПР.О.071
			Класифікацію рахунків бухгалтерського обліку	ПФ.С.04.ПР.О.072
			Прогноз основних показників діяльності підприємства на перспективу	ПФ.С.04.ПР.О.073
Облікова	Складання, приймання, перевірка та бухгалтерська обробка документів, ведення синтетичного й аналітичного обліку	ПФ.С.01	Керуючись нормативними актами і з допомогою ПЕОМ, вміти складати, приймати, перевіряти обробляти бухгалтерські документи, проводити синтетичний і аналітичний облік:	
			Касових документів	ПФ.С.01.ПП.О.001
			Документів з обліку операцій поточного, валютного та інших рахунків	ПФ.С.01.ПП.О.002
			Документів з розрахункових операцій з постачальниками, покупцями, підзвітними особами, з бюджетом, з органами соціального страхування, з позабюджетних відрахувань, учасниками та іншими дебіторами і кредиторами	ПФ.С.01.ПП.О.003
			Документів і звітів з руху запасів	ПФ.С.01.ПП.О.004
			Документів з руху основних засобів, малоцінних і швидкозношуваних предметів, матеріальних і нематеріальних активів, інвестицій	ПФ.С.01.ПП.О.005
			Документів з оформлень нарахувань і виплат заробітної плати, утримань і відрахувань	ПФ.С.01.ПП.О.006
			Документів з обліку продукції, робіт, послуг	ПФ.С.01.ПП.О.007
			Документів з обліку зовнішньоекономічної діяльності	ПФ.С.01.ПП.О.008
			Керуючись нормативними актами і з допомогою ПЕОМ вміти вести реєстри аналітичного і синтетичного обліку:	



			Транспортних операцій	ПФ.С.01.ЗП.О.009	
			Допоміжних виробництв	ПФ.С.01.ЗП.О.010	
			Адміністративних витрат	ПФ.С.01.ЗП.О.011	
			Облік виробничих запасів, готової продукції, товарів	ПФ.С.01.ЗП.О.012	
			Операцій з руху основних засобів, малоцінних та швидкозношуваних предметів, матеріальних і нематеріальних активів, інвестицій	ПФ.С.01.ЗП.О.013	
			Операцій з витрат підприємств і обчислення собівартості продукції, товарів	ПФ.С.01.ЗП.О.014	
			Операцій з реалізації продукції, робіт і послуг	ПФ.С.01.ЗП.О.015	
			Операцій з фінансових результатів	ПФ.С.01.ЗП.О.016	
			Операцій з обліку капіталу і резервів	ПФ.С.01.ЗП.О.017	
		Ведення статистичного обліку, використання статистичних методів обробки економічної інформації	ПФ.С.02		Проводити статистичне спостереження
				Володіти прийомами зведення і групування, складати статистичні таблиці різних видів	ПФ.С.02.ПР.О.019
				Розраховувати абсолютні і відносні величини	ПФ.С.02.ЗП.Н.020
				Розраховувати різні види середніх величин, показники варіацій	ПФ.С.02.ЗП.Н.021
				Розраховувати показники ряду динаміки	ПФ.С.02.ЗП.Н.022
				Розраховувати різні види індексів	ПФ.С.02.ЗП.Н.023
				Будувати графіки різних видів	ПФ.С.02.ПП.О.024
				Розраховувати статистичні показники господарсько-фінансової діяльності і давати економічну оцінку, використовувати статистичну звітність	ПФ.С.02.ЗП.Н.025
			Розраховувати статистичні показники матеріально-технічної бази, показники ефективності її використання, використовувати статистичну звітність про матеріально-технічну базу	ПФ.С.02.ЗП.О.026	
	Складання фінансової звітності підприємств і організацій	ПФ.С.03		Фінансову звітність, бухгалтерський баланс	ПФ.С.02.ЗР.О.027
				Звіт про фінансові результати та їх використання	ПФ.С.03.ЗР.О.028
			Звіт про рух грошових коштів, звіт про власний	ПФ.С.03.ЗР.О.029	

			капітал, примітки	
	Ведення податкового обліку	ПФ.С.04	Вести податковий облік	ПФ.С.04.ПП.О.030
	Визначення цін	ПФ.С.05	Керуючись нормативними актами, вміти обчислювати ціни на запаси, роботи, послуги	ПФ.С.05.ЗР.О.032
Організаційно-виробнича	Дотримання Законів України та інших нормативних актів, що регулюють господарську діяльність підприємств	ПФ.С.01	Складати довіреності та проводити контроль за їх використанням	ПФ.С.01.ПР.О.076
			Визначати строки позовної давності	ПФ.С.01.ПР.О.077
			Складати розрахунок і претензію за порушення договірних зобов'язань	ПФ.С.01.ПР.О.078
			Складати позовні заяви, укладати трудовий контракт, заяви про прийняття на роботу та переведення на іншу роботу	ПФ.С.01.ПР.О.079
			Визначати види матеріальної відповідальності і розмір відшкодування матеріальних збитків	ПФ.С.01.ПР.О.080
			Визначати підвідомчість господарських спорів	ПФ.С.01.ПР.О.081
			Розраховувати суми штрафних санкцій за порушення чинного законодавства	ПФ.С.01.ПР.О.082
			Документально оформляти розбіжності в кількості й якості, виявлені під час приймання матеріальних цінностей	ПФ.С.01.ПР.О.083
			Забезпечувати стягнення дебіторської і погашення кредиторської заборгованості, дотримання термінів позовної давності	ПФ.С.01.ПР.О.084
			Реалізовувати заходи та способи захисту майнових прав суб'єктів господарювання	ПФ.С.01.ПР.О.085
Технічно-інформаційна	Використання ПЕОМ у середовищі автоматизованого робочого місця (АРМ) фінансиста	ПФ.С.01	Працювати з клавіатурою ПЕОМ у заданій програмі, складати алгоритм рішення обліково-економічних задач на ПЕОМ	ПФ.С.01.ЗП.О.086
			Працювати з програмним забезпеченням із формування тестів і даних для обліково-планових і розрахункових документів виробничо-фінансової діяльності	ПФ.С.01.ЗП.О.087
			Застосовувати пакети прикладних програм для	ПФ.С.01.ЗП.О.088

			виконання обліково-обчислювальних і економічних розрахунків	
			Створювати та корегувати базу даних, працювати в мережі INTERNET, із забезпечення автоматизації бухгалтерського обліку	ПФ.С.01.ЗП.О.089
	Використання комп'ютерної техніки та інших технічних засобів	ПФ.С.02	Використовуючи дані бухгалтерського, податкового, статистичного обліку, вміти вести облік:	
			Грошових коштів	ПФ.С.02.ЗП.О.090
			Запасів	ПФ.С.02.ЗП.О.091
			Основних засобів, нематеріальних активів, малоцінних і швидкозношуваних предметів	ПФ.С.02.ЗП.О.092
			Витрат підприємства	ПФ.С.02.ЗП.О.093
			Обсягу реалізації продукції, робіт і послуг	ПФ.С.02.ЗП.О.094
			Фінансових результатів	ПФ.С.02.ЗП.О.095
			Фінансової, податкової звітності	ПФ.С.02.ЗП.О.096
Аналітична	Аналіз господарсько-фінансової діяльності підприємства		Забезпечувати інформаційну базу даних	ПФ.Д.01.ПР.О.099
			Використовувати різну методику аналізу показників господарсько-фінансової діяльності	ПФ.Д.01.ПР.О.100
			Організовувати аналітичну роботу	ПФ.Д.01.ПР.О.101
			Аналізувати виробництво продукції робіт, послуг підприємства за загальним обсягом та асортиментом, якістю продукції	ПФ.Д.01.ПР.О.102
			Аналізувати загальний обсяг реалізації та її асортимент	ПФ.Д.01.ПР.О.103
			Аналізувати забезпеченість матеріальними ресурсами і ефективність їх використання;	ПФ.Д.01.ПР.О.104
			Аналізувати стан і склад основних засобів, ефективність їх використання	ПФ.Д.01.ПР.О.105
			Аналізувати стан і забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, ефективність їх використання	ПФ.Д.01.ПР.О.106

			Аналізувати витрати підприємства, собівартість продукції, товарів	ПФ.Д.01.ПР.О.107
			Аналізувати фінансові результати і рентабельність підприємства	ПФ.Д.01.ПР.О.108
			Аналізувати майно підприємства і джерела його покриття	ПФ.Д.01.ПР.О.109
			Аналізувати оборотні активи і оборотність	ПФ.Д.01.ПР.О.110
			Аналізувати власний і позичковий капітал	ПФ.Д.01.ПР.О.111
			Аналізувати фінансову стійкість і ліквідність підприємства	ПФ.Д.01.ПР.О.112
			Узагальнювати результати аналізу фінансового стану і визначати шляхи фінансового оздоровлення підприємства	ПФ.Д.01.ПР.О.113
Організаційна	Організація обліку і звітності відповідно до документообігу, дотримання встановлених правил і форм обліку	ПФ.С.01	Групувати господарські засоби за складом і джерелами утворення	ПФ.С.01.ПР.О.114
			Надавати допомогу і проводити інструктаж облікових і матеріально відповідальних осіб у виробничих підрозділах з питань своєчасного і правильного відображення бухгалтерських операцій	ПФ.С.01.ПР.О.115
	Організація роботи матеріально відповідальних осіб	ПФ.С.02	Організовувати роботу матеріально відповідальних осіб із складання звітів та подавання їх до бухгалтерії	ПФ.С.02.ПР.О.116
			Забезпечувати інформацією для матеріального та морального стимулювання праці матеріально відповідальних осіб	ПФ.С.02.ПР.О.117
	Дотримання правил зберігання документів і організація архіву підприємства Організація зовнішньоекономічних відносин	ПФ.С.03 ПФ.С.04	Проводити своєчасний відбір, оформлення і передавання на зберігання документів відповідно до Положення про ведення діловодства на підприємстві	ПФ.С.03.ПР.О.118
			Вести облік експортно-імпортних операцій	ПФ.С.04.ПР.О.119
			Підготовляти товар до митного контролю, заповнювати декларацію та вести їх облік	ПФ.С.04.ПР.О.121

			Вести облік витрат та визначати ефективність результатів зовнішньоекономічної діяльності	ПФ.С.04.ПР.О.122
Реформування і впровадження бізнесу на підприємствах	ПФ.Д.05		Впроваджувати принципи підприємництва у підприємства галузі	ПФ.Д.05.ПР.О.123
			Розробляти засновницькі документи, здійснювати реєстрацію підприємств у державних органах, складати і контролювати виконання бізнес-плану	ПФ.Д.06.ПР.О.124
			Встановлювати відносини з фінансовими і податковими органами, органами страхування, консалтинговими та аудиторськими компаніями тощо	ПФ.Д.06.ПР.О.125
			Визначати і впроваджувати певну організаційну структуру управління, складати управлінські плани, приймати управлінські рішення і здійснювати контроль за їх виконанням, аналізувати ситуації з управління трудовим колективом	ПФ.Д.06.ПР.О.126
			Проводити маркетингове дослідження ринку, збирати та аналізувати маркетингову інформацію, визначати чинники, що впливають на ціну в межах маркетингової стратегії ціни, розраховувати ціни на товари, виходячи з виробничих або торговельних можливостей підприємств і ринку, розробляти програму для здійснення стратегії просування товару	ПФ.Д.06.ПР.О.127
Контроль за дотриманням нормативних актів з методології бухгалтерського обліку та збереженням, ефективним використанням ресурсів підприємств	ПФ.Д.06		Керуючись нормативними актами, вміти здійснювати контроль за:	
			дотриманням методології бухгалтерського обліку, збереженням ефективного використання ресурсів підприємств	ПФ.Д.06.ПР.О.128
			касовими операціями	ПФ.Д.06.ПР.О.129
			операціями на поточному, валютному та інших рахунках	ПФ.Д.06.ПР.О.130
			операціями з розрахунків з постачальниками,	ПФ.Д.06.ПР.О.131

		покупцями, підзвітними особами, бюджетом, органами соціального страхування, позабюджетними відрахуваннями, учасниками, іншими дебіторами і кредиторами	
		операціями з руху запасів	ПФ.Д.06.ПР.О.132
		операціями з руху основних засобів, нематеріальних активів, малоцінних і швидкозношуваних предметів, інвестицій	ПФ.Д.06.ПР.О.133
		операціями з витрат підприємств	ПФ.Д.06.ПР.О.134
		операціями з реалізації продукції, робіт і послуг	ПФ.Д.06.ПР.О.135
		операціями з фінансових результатів	ПФ.Д.06.ПР.О.136
		достовірністю даних фінансової звітності	ПФ.Д.06.ПР.О.137
		операціями з розрахунків оплати за працю	ПФ.Д.06.ПР.О.138
		операціями з розрахунків по зовнішньоекономічній діяльності	ПФ.Д.06.ПР.О.139

**КОМПЕТЕНЦІЇ ВИПУСКНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ МОЛОДШОГО СПЕЦІАЛІСТА ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 5.03050801 «ФІНАНСИ І КРЕДИТ» ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ І ЗАВДАНЬ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СИСТЕМА УМІНЬ, ЩО ЇХ ВІДОБРАЖАЄ**

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, загально – наукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
Базові уявлення про основи філософії, психології, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до естетичних цінностей; знання вітчизняної історії, економіки; розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності.	КСО.03.01 КСО.04.01 КСО.05.01 КСО.07.01 КСО.08.01 КСО.09.01 КЗН.01.01 КЗН.02.01 КЗН.04.01	Аналізувати й оцінювати основні напрями державно-правового розвитку українського суспільства в контексті світової історії, застосовувати здобуті знання в професійної діяльності.	КЗН.01.ПР.Р.01
	КСО.03.02 КСО.04.02 КСО.05.02 КСО.07.02 КСО.08.02 КСО.09.02 КЗН.01.02 КЗН.04.02	Аналізувати складні явища суспільного життя, пов'язувати теоретичні проблеми з вирішенням практичних завдань.	КЗН.01.ПР.Р.02
	КСО.03.03 КСО.04.03 КСО.05.03 КСО.06.01 КСО.07.03	Використовувати економічні закони у процесі господарської діяльності.	КЗН.01.ПР.О.01

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, загально – наукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
	КСО.08.03 КСО.09.03 КЗН.01.03 КЗН.04.03		
Розуміння та сприйняття етичних норм поведінки відносно інших людей, а також природи	КСО.01.01 КСО.02. КСО.03.05 КСО.04.04 КСО.05.04 КСО.06.02 КСО.09.04 КСО.10.01 КЗН.01.04 КЗН.04.04	Оперування основними соціологічними та культурологічними поняттями на рівні тлумачення й використання в повсякденному житті.	КЗН.01.КСО.01. ПР.Р.04
Базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій.	КСО.03.06 КСО.04.05 КСО.05.05 КСО.06.03 КСО.07.04 КСО.08.04 КЗН.02.02 КЗН.03.01 КЗН.04.05	Працювати з комп'ютером, використовувати програмні засоби, орієнтуватись у комп'ютерних мережах, обробляти, використовувати і передавати інформацію, працювати із базами статистичних даних і використовувати Інтернет – ресурси.	КЗН.03. ПП.Н.01
Здатність до письмової й усної комунікації рідною мовою.	КСО.03.07 КСО.04.06 КСО.05.06 КСО.06.04 КСО.07.05 КСО.08.05 КСО.09.05 КЗН.04.06	Орієнтуватись у комп'ютерній мережі, обробляти, використовувати і передавати інформацію. Вміння працювати із системами керування базами даних	ЗП.Н.01



Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, загально – наукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
Знання іншої мови (мов).	КСО.03.08 КСО.04.07 КСО.05.07 КСО.06.05 КСО.07.06 КСО.08.06 КСО.09.06 КЗН.04.07	Практичне володіння іноземною мовою в обсязі тематики, зумовленої професійними потребами; користування усним мовленням у межах побутової, суспільно – політичної та фахової тематики; уміння перекладати з іноземної мови на рідну текстів економічного характеру.	ЗП.Р.02
Базові знання фундаментальних наук в обсязі, необхідному для освоєння загально- професійних дисциплін.	КСО.03.09 КСО.04.08 КСО.05.08	Використовувати знання фундаментальних та соціально- економічних наук для аналізу економічних явищ.	КЗН.04.ПР.Н.01
	КСО.07.07 КСО.08.07 КСО.09.07 КЗН.02.03 КЗН.04.08	Формувати структурно – логічне мислення	КЗН.04.ПР.Р.02
Розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя та безпеки життєдіяльності.	КСО.02.01 КСО.03.10 КСО.04.09 КСО.05.09 КСО.06.06 КСО.07.08 КСО.08.08 КСО.09.08 КЗН.04.09 КСП.19.01	Підтримувати та розвивати фізичне та моральне здоров'я, захищати особисте життя в умовах впливу негативних факторів зовнішнього середовища.	КСО.02.ПР.Н.04 КСП.19.ПР.Н.01
Розуміння необхідності та дотримання правил безпеки життєдіяльності	КСО.02.02 КСО.03.11 КСО.04.10 КСО.05.10 КСО.06.07	Визначати негативні фактори в житті людини природного, техногенного, соціально-політичного і воєнного характеру та вживати заходи щодо індивідуального та колективного захисту людини від них.	КСО.12.ПР.Н.01

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, загально – наукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
	КСО.07.09 КСО.08.09 КСО.09.09 КЗН.04.10		
Екологічна грамотність	КСО.03.12 КСО.04.11 КСО.05.11 КСО.06.08 КСО.07.10 КСО.08.10 КСО.09.10 КСО.10.02 КЗН.04.11 КЗП.44.01	Використовувати економічні та виховні важелі впливу на природокористувачів.	КСО.10.ПР.О.03 КЗП.44.01
	КСО.03.13 КСО.04.12 КСО.05.12 КСО.06.09 КСО.07.11 КСО.08.11 КСО.09.11 КСО.10.03 КЗН.04.12 КЗП.44.02	Використовувати знань з екології додержуватись норм екологічного права	КСО.10.ПР.О.04 КЗП.47.01

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ КОЛЕДЖ  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ДПС УКРАЇНИ



**ВАРІАТИВНА ЧАСТИНА  
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ  
підготовки молодшого спеціаліста  
за галуззю знань 0305 «Економіка і підприємництво»  
спеціальності 5.03050801 «Фінанси і кредит»**

Розглянуто і схвалено на засіданні  
Педагогічної ради Київського  
фінансово-економічного коледжу  
Національного університету  
ДПС України  
Протокол від 29.08.2010 р.№1

## ВСТУП

Освітньо-професійна програма (ОПП) є нормативним документом, у якому окреслюється нормативний зміст навчання, установлюються вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та професійної підготовки молодшого спеціаліста за галуззю знань 0305 – Економіка і підприємство.

Освітньо-професійна програма призначена для:

- розроблення та корегування відповідних навчальних планів і програм навчальних дисциплін;
- розроблення засобів діагностики якості освітньо-професійної підготовки фахівця;
- розроблення вищим навчальним закладом варіативної компоненти ОПП;
- ліцензування та акредитації спеціальностей у вищих навчальних закладах.

## ГАЛУЗЬ ВИКОРИСТАННЯ

Освітньо-професійна програма є обов'язковою для органів управління вищою освітою і вищих навчальних закладів, а також міністрів, відомств, асоціацій, підприємств, організацій різних форм власності, які здійснюють освітню діяльність із підготовки фахівців або використовують фахівців

освітньо-кваліфікаційного рівня	<b><u>молодший спеціаліст</u></b>
за спеціальністю	<b><u>5.03050801 Фінанси і кредит</u></b>
за галуззю знань	<b><u>0305 Економіка і підприємництво</u></b>
освітнього рівня	<b><u>неповна вища освіта</u></b>
кваліфікації	<b><u>молодший спеціаліст з фінансів</u></b>
з нормативним терміном навчання	<b><u>2 роки 10 місяців</u></b>

ОПП установлює:

- нормативний зміст навчання у вищих навчальних закладах, обсяги і рівень його засвоєння у процесі підготовки молодшого спеціаліста;
- перелік нормативних навчальних дисциплін;
- перелік рекомендованих вибіркових дисциплін;
- форми державної атестації.

## **ВАРІАТИВНА ЧАСТИНА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ**

Варіативна частина ОПП призначена для забезпечення індивідуалізації фахової підготовки випускників відповідно до Болонського процесу та світових тенденцій у вищій освіті.

Варіативна частина освітньо-професійної програми включає в перелік рекомендованих для вибору вищим навчальним закладом дисциплін, обсяги навчального часу і форми контролю за такими циклами:

- дисципліни гуманітарної підготовки (табл. 1);
- дисципліни природничо-наукової та загальноекономічної підготовки (табл. 2);
- дисципліни професійної та практичної підготовки за спеціальностями (табл. 3);

Вищим навчальним закладам надається право доповнювати перелік вибіркових дисциплін і формувати варіативну частину навчального плану.

Таблиця 1

**РЕКОМЕНДОВАНІ ВИБІРКОВІ  
ДИСЦИПЛІНИ ЦИКЛУ  
ГУМАНІТАРНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Навчальна дисципліна	Загальний обсяг		Форма контролю
	години	національні кредити	
1. Історія української культури	54	1	залік
2. Етика та естетика	54	1	залік
3. Політологія	81	1,5	залік

Таблиця 2

**РЕКОМЕНДОВАНІ ВИБІРКОВІ ДИСЦИПЛІНИ  
ЦИКЛУ ПРИРОДНИЧО-НАУКОВОЇ  
ТА ЗАГАЛЬНОЕКОНОМІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Навчальна дисципліна	Загальний обсяг		Форма контролю
	години	національні кредити	
1. Історія економіки та економічної думки	162	3	залік



**РЕКОМЕНДОВАНІ ВИБІРКОВІ ДИСЦИПЛІНИ  
ЦИКЛУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Навчальна дисципліна	Загальний обсяг		Форма контролю
	години	національні кредити	
1. Регіональна економіка	135	2,5	екзамен
2. Введення в спеціальність	54	1	залік
3. Основи технологій виробництва в галузях народного господарства	54	1	залік

## АНОТАЦІЇ ЗМІСТУ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИБОРОМ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

### 1. ЦИКЛ ГУМАНІТАРНОЇ ПІДГОТОВКИ

#### 1.1. Історія української культури

**Мета:** дати студентам цілісне уявлення про культурно-історичні надбання українського етносу; навчити орієнтуватися й оцінювати класичні та сучасні стилі в мистецтві й творчості.

**Завдання:** вивчення та усвідомлення сутності української культури в умовах розвитку сучасної цивілізації.

**Предмет:** особливості української культури в контексті світової (насамперед європейської культури).

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

*Розділ I.* Витоки української культури

1.1. Слов'яни на територіях України. Найдавніші пам'ятки мистецтва. Світогляди уявлення слов'ян.

1.2. Культура Київської Русі. Становлення та розвиток державності.

*Розділ II.* Основні етапи розділу української культури

2.1. Етнокультурні процеси в XIV – середині XVII ст. Соціально-політична та культурна ситуація на українських землях.

2.2. Українська культура часів козацько-гетьманської держави в середині XVII – кінці XVIII ст.

2.3. Культуротворчі процеси та здобутки української культури XIX ст.

2.4. Українська культура початку XX ст. Часи революцій та громадянської війни.

*Розділ III.* Новітня українська культура.

3.1. Культурно історичні та культуротворчі процеси XX ст.

3.2. Основні тенденції сучасного розвитку культури України.

## 1.2. Етика та естетика

**Мета:** формування системи знань з історії та сучасних концепцій етики і естетики як важливого показника освіченості фахівця, досягнення єдності етичного і естетичного вимірів світу в розумінні дійсності.

**Завдання:** вивчення теорії етичної та естетичної форм суспільної свідомості. Набуття навичок етичного, естетичного, загальнокультурного аналізу суспільного і культурного життя.

**Предмет:** основні етичні та естетичні концепції в їх історичному розвитку.

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

1. Етика як філософська теорія моралі.
2. Мораль як соціальний феномен
3. Категорії етики.
4. Основні етичні вчення
5. Етика сучасного суспільства.
6. Професійна етика й культура спілкування.
7. Естетика як філософська теорія чуттєвого
8. Історія розвитку естетичної думки у західноєвропейській культурі та в Україні.
9. Основні закономірності розвитку мистецтва
10. Система видів мистецтва.
11. Визначальні напрями сучасної естетики та мистецтва

### 1.3. Політологія

**Мета:** оволодіння теоретичними знаннями та необхідними практичними навичками, які необхідні для розуміння сутності тих політичних процесів, які відбуваються в суспільстві, набуття політичної культури та обрання зрілої громадської позиції щодо радикальних змін у нашому суспільстві.

**Завдання:** вивчення сутності та складової елементів політичної системи суспільства, закономірностей її розвитку та діяльності основних форм і методів політичної діяльності окремих індивідів та суспільних груп, особливостей політичного життя суспільства в перехідний період, шляхи розв'язання політичних та економічних проблем українського суспільства.

**Предмет:** вивчення проблем функціонування політичної системи в умовах переходу від тоталітаризму до демократії та правової держави.

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

*Розділ I.* Теоретико-методологічні засади політології як науки.

- 1.1. Сутність і роль політики та політології як науки в житті суспільства.
- 1.2. Політична діяльність і влада.
- 1.3. Історія світової політичної думки.
- 1.4. Становлення та розвиток політичної думки в Україні.
- 1.5. Сучасні ідейно-політичні течії.

*Розділ II.* Політичні інститути та процеси.

- 2.1. Політична система суспільства.
- 2.2. Економічна і соціальна політика
- 2.3. Політика та етнонаціональні відносини.
- 2.4. Особистість і політика. Політичне лідерство.
- 2.5. Політична культура.
- 2.6. Світовий політичний процес.

## 2. ЦИКЛ ПРИРОДНИЧО-НАУКОВОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЕКОНОМІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

### 2.1. Історія економіки та економічної думки

**Мета:** формування історико-економічного досвіду, уявлень про особливості розвитку окремих країн; визначення факторів та причин розвитку одних країн та відставання інших у різні історичні проміжки часу.

**Завдання:** висвітлення господарської діяльності народів різних країн в історичному розрізі, починаючи від стародавніх часів до сьогодення, відображення причинно-наслідкових зв'язків між рівнем розвитку господарства і соціально-економічною структурою суспільства.

**Предмет:** формуванню економічної культури фахівців.

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

1. Предмет і методи історії економіки та економічної думки. Наукова періодизація історії економіки.
2. Господарство первісного суспільства та його еволюція на етапі ранніх цивілізацій.
3. Особливості господарського розвитку та економічної думки періоду формування світових цивілізацій.
4. Феодальна система господарства в Західній Європі та Україні. Економічна думка середньовіччя.
5. Економічна думка перехідного періоду від аграрного до індустріального суспільства.
6. Особливості промислового переходу у провідних країнах світу.
7. Економічна думка у другій половині XVIII ст. – першій половині XIX ст.
8. Становлення та розвиток монополістичного капіталізму в провідних країнах світу.
9. Економічна думка в період монополістичної конкуренції (друга половина XIX ст. – початок XX ст.)
10. Основні напрями економічної думки в Україні (друга половина XIX ст. – початок XX ст.)
11. Світове господарство у міжвоєнний період.
12. Економічна думка в період державно-монополістичного розвитку суспільства європейської цивілізації (перша половина XX ст.)

### 3. ЦИКЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

#### 3.1. Введення в спеціальність

**Мета:** вивчення сукупності фінансових відносин, як специфічної форми суспільних відносин підсистеми економічного базису.

**Завдання:** вивчення сутності та характерних ознак фінансів, їх ролі і місця в економічній системі, засад фінансової політики держави і механізму її реалізації, сфер і ланок фінансової системи та їх взаємодії.

**Предмет:** фінансові відносини, що виникають на різних рівнях економічної системи між державою, юридичними та фізичними особами.

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

1. Предмет фінансової науки. Суть і функції фінансів.
2. Фінансова політика держави.
3. Фінансова система.
4. Фінанси суб'єктів господарювання.
5. Податки.
6. Бюджет.
7. Державний кредит і державний борг.
8. Місцеві фінанси.
9. Спеціальні цільові фонди держави.
10. Страховий ринок.
11. Фінансовий ринок.
12. Міжнародні фінанси.

### 3.2. Регіональна економіка

**Мета:** засвоєння знань щодо змісту й основних напрямів регіональної політики, особливостей регіонального розвитку України, економіки, її регіонів і розміщення продуктивних сил в умовах ринкових перетворень, їх територіальної організації, проблем і перспектив їх подальшого розвитку в Україні та економічних районах і областях.

**Завдання:** вивчення природних, соціально економічних та економічних засад реалізації державного розвитку, в основі якого лежить концепція економічного раціонування країни.

**Предмет:** відносини людей у різних сферах їх діяльності на території певного регіону з врахуванням конкретного соціально-економічного та політичного устрою країни.

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

1. Предмет, мета і завдання дисципліни.
2. Закономірності, принципи і фактори розміщення продуктивних сил та формування економіки регіонів.
3. Регіон у системі теоретичного поділу праці.
4. Регіон у системі теоретичного поділу праці.
5. Сутність, мета, завдання регіональної економічної політики.
6. Механізм реалізації регіональної економічної політики.
7. Господарський комплекс України, його структура і трансформація в ринкових умовах.
8. Природний та трудовий потенціал України.
9. Міжгалузеві господарські комплекси та регіональні особливості їх розвитку та розміщення.
10. Економіка України як єдність регіональних соціально-економічних систем.
11. Економіка регіонів України: стан та перспективи розвитку.
12. Міжнародні економічні зв'язки України та її інтеграція в європейські та інші світові структури.
13. Фактори сталого розвитку продуктивних сил.

### 3.3 Основи технологій виробництва в галузях народного господарства

**Мета:** надання студентам ґрунтовних знань сучасних та інноваційних промислових технологій найважливіших галузей економіки для фахового використання здобутих знань особливостей і можливостей прогресивних технологічних процесів в питаннях фінансування, кредитування, обліку, моніторингу, контролю, аналізу та управління виробничо-господарською діяльністю галузей, підприємств та організацій народногосподарського комплексу, забезпечення їх прибутковості, сприяння впровадженню конкурентноспроможних інноваційних технологій і забезпечення ефективної податкової та соціально-економічної державної політики.

**Завдання:** вивчення загальних основ промислових технологій та основних напрямків їх подальшого розвитку.

**Предмет:** основи сучасних технологій базових галузей промислового виробництва та інноваційних технологій.

**Зміст дисципліни** розкривається в темах:

*Розділ I.* Загальні основи технологій.

- 1.1. Промислові технології і технологічні процеси.
- 1.2. Інновації та їх роль у техніко-економічному розвитку.
- 1.3. Перспективні технологічні процеси і науково-технічний прогрес.
- 1.4. Якість продукції, стандартизація, метрологія і сертифікація. Їх зв'язок з технологіями.
- 1.5. Організація, технічна підготовка та економічна ефективність виробництва.
- 1.6. Сировинно-матеріальне забезпечення промислових технологій.

*Розділ II.* Основи технологій виробництва базових галузей народного господарства України.

- 2.1. Добувна промисловість.
- 2.2. Виробництво електроенергії.
- 2.3. Металургійна промисловість.
- 2.4. Технології виробництва машин та устаткування.
- 2.5. Технології хімічних виробництв та нафтопереробки.
- 2.6. Деревообробна промисловість
- 2.7. Технології будівельних матеріалів та виробів. Технології будівництва.
- 2.8. Технології найважливіших галузей легкої промисловості.
- 2.9. Біотехнології та їх застосування в народному господарстві.
- 2.10. Технології перероблення сільськогосподарської продукції та харчової промисловості.
- 2.11. Основи технології виробництв компонентів електронного устаткування.



## Додаток Д

### АНКЕТА «ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ»

Шановний друже!

Запрошуємо Вас взяти участь у дослідженні проблем формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в процесі навчання. Просимо Вас бути щирими, оскільки від якостей Ваших відповідей залежить ґрунтовність рекомендацій щодо покращення професійного навчання в закладі вищої освіти. При заповненні анкети чітко слідкуйте за наданими у запитанні інструкціями.

Результати опитування будуть узагальнюватися, тому свого прізвища в анкеті вказувати не треба.

**1. Як ви вважаєте, яку культуру можна назвати професійною?**

---



---



---



---

**2. Чи вважаєте ви професійну культуру необхідною складовою вашої майбутньої професійної діяльності?**

- а) – так
- б) – лише деякою мірою
- в) – ні

**3. Якщо на попереднє запитання ви відповіли позитивно, то як ви розумієте сенс (цілі, зміст) професійної культури вашої майбутньої професійної діяльності?**

---



---



---



---

**4. Стосовно реалізації вашої професійної культури в майбутньому ви вважаєте необхідним дотримуватись такої тактики поведінки (*відмітьте 1 варіант*):**

- а) – дотримуетесь правил і норм поведінки, прийнятих в колективі
- б) – дотримуетесь субординації в колективі
- в) – сумлінно виконуєте усі покладені на вас обов'язки

- г) – виконуєте не всі доручення, які вам дають на роботі, а лише ті, що, на ваш погляд, важливі
- д) – берете участь у всіх заходах, що проводяться в колективі
- є) – стримані у роботі з клієнтами
- ж) – проявляєте інтерес до нових продуктів вашої організації (установи)

**5. Як ви оцінюєте рівень загальної культури оточуючих вас людей?**

- а) – високий
- б) – посередній
- в) – рп низький

**6. Оцініть ваші здібності, знання, вміння і ставлення стосовно розвитку професійної культури у Вашій професійній сфері, обравши певний рівень оцінки (відмітьте цифру у відповідній колонці):**

**1-дуже низький, 2-низький, 3-нижче за середній, 4-трохи нижче за середній, 5-середній, 6-трохи вище за середній, 7-вище середнього, 8-високий, 9-дуже високий.**

Компоненти ставлення	Оцінки								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ваші здібності до опанування професійною культурою.									
2. Знання особливостей професійної культури у вашій професійній сфері: професійно-етичні норми (внутрішні та проявлені зовнішньо), що визначають поведінку особистості в професійному середовищі; існування традицій; особистісні вимоги до професійної культури.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Ознаки прояву професійної культури у вашій професійній сфері: духовні і моральні цінності; мотивація до професійної діяльності; особистісні якості (здібності і ставлення людини до природи, себе та іншого);	1	2	3	4	5	6	7	8	9

загальнокультурні компетенції; емоційність.	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5	6 6	7 7	8 8	9 9
4. Ставлення до професійної культури у Вашій професійній сфері: розуміння суспільної значущості професійної культури; особиста потреба у підвищенні професійної культури; пізнавальний інтерес до отримання відповідних знань і вмінь; бажання брати участь у заходах, спрямованих на підвищення професійної культури.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Ваша готовність до реалізації професійної культури на даному етапі професійної підготовки.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**7. Наскільки умови навчання, що існують у Вашому навчальному закладі, сприяють прояву професійної культури?**

- а) – заохочують до опанування професійною культурою
- б) – не впливають на бажання опанувати професійну культуру
- в) – гальмують прояв професійної культури

**8. У змісті яких уже вивчених вами навчальних дисциплін розглядалися питання щодо професійної культури у сфері вашої майбутньої професійної діяльності?**

---



---

**9. Як часто ваші викладачі використовують активні та інтерактивні методи (ігри, тренінги, кейс-методи, дискусії тощо) навчання?**

- а) – постійно
- б) – час від часу
- в) – майже не використовують

**10. Свою мотивацію до навчання Ви оцінюєте, як:**

- а) – високу

б) – посередню

в) – низьку

**10. Упорядкуйте наведені чинники за їх важливістю для успішного формування професійної культури в процесі професійної підготовки в Вашому закладі освіти від 1 (найважливіше) до 15 (найменш важливе) – запишіть відповідну цифру у кожному рядку правої колонки.**

Причина	Важливість
1. Ознайомлення з професійною діяльністю на робочому місці в фінансовій установі (організації) на першому курсі	
2. Доступ до сучасних інформаційних джерел	
3. Впевненість у собі, прагнення успіху	
4. Налагоджений побут, особисте життя	
5. Допитливість, широке коло інтересів	
6. Специфіка діяльності, можливість апробувати всі функції (операції)	
7. Задовільний стан здоров'я	
8. Можливість обміну досвідом з іншими	
9. Особиста активність, ініціативність, наполегливість	
10. Підтримка і допомога з боку викладачів, керівництва	
11. Задоволеність обраним фахом, умовами праці	
12. Матеріальне заохочення	
13. Прагнення власного розвитку, самоосвіти	
14. Приклад інших (одногрупників, викладачів, батьків, колег, керівників)	
15. Наявність особистого досвіду участі в розробленні нових алгоритмів складання звітності (аналізу) з фінансових операцій	

**11. Ви берете участь у творчій (науковій, дослідницькій) діяльності?**

а) – постійно, майже з усіх навчальних предметів

б) – час від часу, лише з окремих предметів

в) – ніколи

**12. Ви берете участь в олімпіадах?**

а) – постійно, майже з усіх навчальних предметів

б) – час від часу, лише з окремих предметів

в) – ніколи

**13. Ви прагнете самовдосконалення, читаєте додаткову літературу, поширюєте свій досвід, цікавитесь новинками у своїй майбутній професійній сфері?**

- а) – рідко чи ніколи
- б) – час від часу
- в) – постійно

**14. У навчанні Ви маєте чіткі цілі, уявляєте те, що хотіли б отримати, про що дізнатися, чого навчитися?**

- а) – завжди
- б) – іноколи
- в) – ніколи

**15. Як Ви вважаєте, скільки навчальних предметів Ви можете ефективно вивчати одночасно?**

- а) – одночасно вивчати лише один навчальний предмет і лише потім переходити до наступного
- б) – чергувати 2-3 навчальних предмети
- в) – чергувати 4 і більше навчальних предметів

**16. При виконанні самостійних робіт Ви частіше:**

- а) – плануєте роботу заздалегідь і виконуєте поступово, окремими частинами
- б) – виконуєте всю роботу в останній термін, але здаєте своєчасно
- в) – виконуєте роботу пізніше, ніж вимагалось

**17. При визначенні певного поняття в контрольній роботі Ви намагаєтесь:**

- а) – відтворити головне визначення, наведене у підручнику чи викладачем
- б) – дещо змінити наявне визначення
- в) – вказати свою точку зору

**18. Вам більше подобається, коли у навчанні:**

- а) – постійно використовуються звичні, одноманітні форми і методи
- б) – чергуються традиційні й нетрадиційні форми і методи
- в) – постійно використовуються нові, нетрадиційні форми і методи

**19. Ви схильні обирати для виконання:**

- а) – переважно стандартні навчальні завдання, з одним рішенням і відомим алгоритмом виконання
- б) – навчальні завдання різних типів
- в) – переважно творчі навчальні завдання

**20. Наявність зразка виконання певного завдання для вас частіше:**

- а) – необхідна
- б) – бажана
- в) – не потрібна

**21. Чи прагнете Ви внести зміни в завдання, що задає викладач?**

- а) – завжди

б) – інколи

в) – ніколи

**22. Як часто Ви відвідуєте навчальні заняття?**

а) – постійно

б) – час від часу

в) – рідко

**23. На навчальних заняттях Ви:**

а) – постійно активні, часто прагнете виказати свою точку зору, відповісти на запитання викладача

б) – проявляєте активність час від часу

в) – постійно пасивні, ініціативи не виявляєте, намагаєтесь займатися своїми справами

**24. Починаючи нову справу, Ви радше:**

а) – налаштовані на успіх, позитивний результат

б) – готуєте себе до неприємностей, можливих перешкод і невдач

в) – не замислюєтесь ні про що

**25. Ви складаєте план своїх дій, передбачаєте можливі наслідки?**

а) – завжди

б) – інколи

в) – ніколи

**26. Перед початком якоїсь нової діяльності Ви більше схильні очікувати результат:**

а) – більше за реально досяжний

б) – реально досяжний

в) – менше за реально досяжний

**27. Після завершення певного етапу навчання чи замислюєтесь Ви про те, що нове пізнали, чого навчилися.**

а) – завжди

б) – інколи

в) – ніколи

**28. Труднощі, проблеми на шляху до реалізації певної мети зазвичай:**

а) – змушують Вас діяти ще більш активно і рішуче

б) – відволікають і гальмують Вас

в) – можуть зумовити відмовитися від наміченої цілі

**29. Причини Ваших успіхів і невдач:**

а) – частіше залежить від Вас (Ваших рішень, самопочуття, дій)

б) – залежать від зовнішніх обставин (інших людей, умов, випадку тощо)

в) – рівною мірою залежить від Вас і зовнішніх обставин

**30. Ви схильні вирішувати всі проблеми самостійно:**

- а) – найчастіше
- б) – час від часу
- в) – рідко чи майже ніколи

**31. Наскільки Ви схильні до ризику?**

- а) – Ви ризикуєте завжди і всюди, бо хто не ризикує – той не отримує винагороди
- б) – Ви схильні до ризику лише в деяких умовах, обставинах
- в) – Ви обережна людина і зазвичай уникаєте будь-якого ризику

**32. Стосовно себе Ви:**

- а) – зазвичай впевнені в собі
- б) – інколи вагаєтеся у своїх силах і можливостях
- в) – частіше собі не довіряєте

**33. В оцінюванні своїх сил, можливостей Ви зазвичай:**

- а) – переоцінюєте себе
- б) – оцінюєте себе адекватно
- в) – недооцінюєте себе

**34. Свої почуття й думки Ви прагнете:**

- а) – приховувати
- б) – висловлювати
- в) – обговорювати

**35. Ви відчуваєте напруженість, тривожність, хвилювання:**

- а) – частіше за інших
- б) – як і всі
- в) – рідше за інших

**36. Чи вдається Вам контролювати себе, свої емоції та вчинки?**

- а) – у більшості випадків
- б) – не завжди
- в) – дуже рідко

**37. Наскільки часто Ви обмірковуєте свої вчинки, слова, аналізуєте виконану роботу?**

- а) – постійно
- б) – інколи
- в) – рідко чи майже ніколи

**38. Як Ви ставитесь до висловлювання критичних зауважень?**

- а) – будь-які невдоволення слід виказувати якомога частіше
- б) – слід виказувати лише деякі критичні зауваження, необхідні для конструктивної взаємодії
- в) – краще взагалі не виказувати жодних критичних зауважень

**39. Чи легко Ви знайомитеся з новими людьми, підтримуєте дружні стосунки?**

- а) – так
- б) – інколи
- в) – ніколи

**40. Ваша здатність керувати іншими людьми, організовувати спільну діяльність:**

- а) – висока
- б) – середня
- в) – низька

**41. При обговоренні певних питань з іншими людьми Ви переважно:**

- а) – мовчите і слухаєте інших
- б) – висловлюєте свою точку зору
- в) – керуєте обговоренням і допомагаєте висловитися кожному

**42. Коли людина висловлює точку зору, відмінну від Вашої, чи можете Ви її вислухати до кінця, зрозуміти і спробувати прийняти її думку?**

- а) – у більшості випадків
- б) – не завжди
- в) – дуже рідко

**43. Визначте, до якої з двох протилежних властивостей ближче Ваш характер, відмітивши одну цифру у кожному рядку: чим ближче Ваша оцінка до 1, тим більше у Вас виражена ліва властивість, чим ближче до 7 – права. Цифра 4 означає щось середнє.**

1)	консерватизм	1 2 3	4	5 6 7	новаторство
2)	обережність	1 2 3	4	5 6 7	ризикованість
3)	поступливість	1 2 3	4	5 6 7	наполегливість
4)	байдужість	1 2 3	4	5 6 7	захопленість
5)	нерішучість	1 2 3	4	5 6 7	впевненість
6)	розчарування	1 2 3	4	5 6 7	задоволеність
7)	песимізм	1 2 3	4	5 6 7	оптимізм
8)	пасивність	1 2 3	4	5 6 7	активність
9)	одноманітність	1 2 3	4	5 6 7	варіативність
10)	слабка фантазія	1 2 3	4	5 6 7	багата фантазія
11)	шаблонність	1 2 3	4	5 6 7	оригінальність
12)	виконавчість	1 2 3	4	5 6 7	винахідливість
13)	інертність	1 2 3	4	5 6 7	гнучкість
14)	замкненість	1 2 3	4	5 6 7	відкритість
15)	конфліктність	1 2 3	4	5 6 7	дружелюбність
16)	відчуженість	1 2 3	4	5 6 7	співробітництво



17) індивідуалізм	1 2 3	4	5 6 7	колективізм
18) підлеглість	1 2 3	4	5 6 7	лідерство
19) стихійність	1 2 3	4	5 6 7	керованість
20) безвідповідальність	1 2 3	4	5 6 7	відповідальність

**44. Що спонукає Вас навчатися? Упорядкуйте наведені причини за їх важливістю для Вас від 1 (найважливіше) до 20 (найменш важливе) – запишіть відповідну цифру в кожному рядку правої колонки**

Причина	Важливість
1) здобути певний фах	
2) познайомитися з новими людьми	
3) поспілкуватися з друзями	
4) задовольнити своїх батьків	
5) набути престижні зв'язки	
6) отримати гарну роботу в майбутньому	
7) принести більше користі суспільству	
8) вдосконалити себе, набути новий досвід	
9) запобігти небажаним проблемам (наприклад, уникати служби в армії)	
10) пізнати щось нове, розширити свій кругозір	
11) відтермінувати дорослість	
12) створити сім'ю	
13) отримати нагороду за успішне навчання	
14) подобається навчатися	
15) уникнути покарання (наприклад, позбавлення стипендії)	
16) покращити свій суспільний статус	
17) отримати диплом	
18) бути таким як усі	
19) отримати житло (гуртожиток)	
20) удосконалити досвід професійної діяльності	

**45. Наскільки Ви задоволені обраним фахом підготовки?**

- а) – повністю задоволений
- б) – радше задоволений
- в) – важко відповісти
- г) – радше незадоволений
- д) – повністю не задоволений

**46. Наскільки Ви задоволені рівнем підготовки до професійної діяльності на даному етапі навчання?**

- а) – повністю задоволений

- б) – радше задоволений
- в) – важко відповісти
- г) – радше незадоволений
- д) – повністю не задоволений

**Дякуємо за співпрацю!**  
**Бажаємо успіхів у навчанні!**

Розроблено автором за аналогією [8, с. 251-264]

## Додаток Е

### ЗАПИТАННЯ «ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ І КРЕДИТУ»

Шановний колего!

Запрошуємо Вас взяти участь у дослідженні особливостей формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в процесі навчання. Просимо Вас бути щирими, оскільки від якостей Ваших відповідей залежить ґрунтовність рекомендацій щодо покращення професійного навчання в закладі вищої освіти. При відповіді на запитання чітко слідкуйте за наданими у запитанні інструкціями.

Результати опитування будуть узагальнюватися, тому свого прізвища в анкеті вказувати не треба.

**1. Наскільки умови навчання, що існують у вашому навчальному закладі, сприяють прояву професійної культури?**

- а) – заохочують до опанування професійною культурою
- б) – не впливають на бажання опанувати професійною культурою
- в) – гальмують прояв професійної культури

**2. У змісті яких навчальних дисциплін може розглядатися питання щодо професійної культури у сфері фінансової діяльності?**

---



---



---

**3. Які умови необхідно створити в закладі освіти для успішного формування професійної культури в майбутніх фінансистів? Упорядкуйте наведені в таблиці умови за їх важливістю від 1 (найважливіше) до 15 (найменш важливе) – запишіть відповідну цифру у кожному рядку правої колонки.**

Характерні ознаки	Важливість
1. Формування мотивації та пізнавального інтересу у студентів до опанування професійною культурою	
2. Запровадження інформаційних технологій у професійну підготовку майбутніх фінансистів	
3. Розроблення і вивчення спеціальних предметів, зорієнтованих на формування професійної культури	

майбутніх фінансистів	
4. Добір змісту навчання на основі культурологічного підходу	
5. Просторова організація та матеріально-технічне забезпечення формування професійної культури майбутніх фінансистів	
6. Підготовка педагогічного колективу до формування професійної культури в майбутніх фахівців з фінансів і кредиту	
7. Розроблення навчально-методичного забезпечення з навчальних дисциплін	
8. Взаємодія суб'єктів професійного навчання в закладі вищої освіти (учень – педагог, учень – учень, педагог – педагог; педагог – батьки, педагог – керівники, керівник закладу вищої освіти – стейкхолдери, керівник закладу вищої освіти – громадські організації тощо).	
9. Розроблення стандарту професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на культурологічній основі	
10. Вибір засобів навчання майбутніх фінансистів	
11. Розроблення системи формування професійної культури майбутніх фінансистів	
12. Розроблення методики формування професійної культури майбутніх фінансистів	
13. Створення культурно-освітнього середовища в закладі вищої освіти	
14. Виокремлення компонентів професійної культури майбутніх фінансистів	
15. Розроблення методичних рекомендацій щодо формування професійної культури у майбутніх фінансистів	

**4. Упорядкуйте наведені чинники за їх важливістю для успішного формування професійної культури в процесі професійної підготовки в Вашому закладі освіти від 1 (найважливіше) до 15 (найменш важливе) – запишіть відповідну цифру у кожному рядку правої колонки.**

Причина	Важливість
1. Ознайомлення з професійною діяльністю на робочому місці в фінансовій установі (організації) на першому курсі	8
2. Доступ до сучасних інформаційних джерел	6
3. Впевненість у собі, прагнення успіху	5
4. Налагоджений побут, особисте життя	12

5. Допитливість, широке коло інтересів	4
6. Специфіка діяльності, можливість апробувати всі функції (операції)	7
7. Задовільний стан здоров'я	11
8. Можливість обміну досвідом з іншими	9
9. Особиста активність, ініціативність, наполегливість	3
10. Підтримка і допомога з боку викладачів, керівництва	10
11. Задоволеність обраним фахом, умовами праці	1
12. Матеріальне заохочення	14
13. Прагнення власного розвитку, самоосвіти	2
14. Приклад інших (одногрупників, викладачів, батьків, колег, керівників)	15
15. Наявність особистого досвіду участі в розробленні нових алгоритмів складання звітності (аналізу) з фінансових операцій	13

**5. Як часто Ви використовуєте активні та інтерактивні методи (ігри, тренінги, кейс-методи, дискусії тощо) навчання у професійній підготовці майбутніх фінансистів?**

- а) – постійно
- б) – час від часу
- в) – майже не використовую

**Дякуємо за співпрацю!  
Бажаємо успіхів у навчанні!**

Розроблено автором за аналогією [8, с. 251-264]

## Додаток Є

## Методична база дослідження рівнів сформованості компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту

Емпіричні показники	Методики дослідження
<b>Особистісно-мотиваційний компонент</b>	
Мотивація на професійну діяльність	Анкета «Виявлення мотивів вибору професії фінансиста» (за методикою вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфир в модифікації А. Реана)
Прояв інтересу до професійної культури фінансистів	Анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» (розроблена автором)
Професійно-важливі якості: самосприйняття (розуміння відповідальності за свою професійну діяльність); прагнення до самореалізації в обраній професії тощо	Орієнтаційна анкета для визначення спрямованості особистості Б. Басса
<b>Ментально-ціннісний компонент</b>	
Розуміння значення і смислу професійної діяльності: володіння термінологічним апаратом фінансової діяльності; визнання професійної культури невід'ємною складовою професійної діяльності фінансиста; самооцінка ставлення стосовно розвитку професійної культури в майбутній професійній сфері; прагнення до саморозвитку.	Анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» (розроблена автором)
Узгодженість мотивів, цінностей та цілей: сприймання професійних знань і умінь як цінності; відповідність системи особистісних цінностей соціально значущим і моральним орієнтирам	Діагностики цінностей (за методикою М. Рокича в модифікації Д. Леонтьєва)
Професійна самоактуалізація: актуалізація почуття приналежності до професійної культури фінансистів і набуття специфічних рис людини цієї професійної культури; формування самого себе відповідно до певних професійних цілей – до	Анкета самоактуалізації особистості (за методикою «Самоактуалізуюча особистість» А. Шострома)

розв'язання проблем власного життя, опанування технологіями щодо змін власного життя, створення власного сприятливого середовища	
<b>Діяльнісно-креативний компонент</b>	
<p>Технологічні професійні уміння: уміння самостійно формулювати проблему у вигляді виробничого завдання; володіння комп'ютером і сучасним програмним забезпеченням;</p> <p>інформаційно-аналітичні уміння: володіння інформаційними, аналітико-синтетичними уміннями і навичками; опанування навичками збирання відомостей, фактів, даних у загальну картину про стан підприємства, організації, установи, клієнта та здійснювання їх якісно-сміслової обробки;</p> <p>інноваційність: уміння розв'язувати нестандартні завдання; приймати рішення в ситуації невизначеності, удосконалювати виробничі операції – участь у розробленні алгоритмів обробки специфічної фінансової інформації тощо.</p>	<p>Анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» (розроблена автором); карти оцінювання знань і умінь.</p>
<b>Комунікативно-організаційний компонент</b>	
<p>Здатність до ведення переговорів: володіння професійною лексикою, практичне володіння іноземною мовою професійного спрямування, комунікативною культурою, дипломатичними навичками, умінням запобігати і розв'язувати конфліктні ситуації, вести діалог з клієнтами;</p> <p>здатність до організації роботи з клієнтами: планувати діяльність, раціонально використовувати час, швидко орієнтуватися в складних ситуаціях тощо;</p> <p>здатність до самоорганізації і самооцінки.</p>	<p>Розвиток комунікативних та організаційних здібностей (за методикою «Комунікативні і організаторські схильності» В. Синівського та Б. Федоришина); анкета «Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту» (розроблена автором).</p>

## Додаток Ж

Шановний друже!

Просимо Вас здійснити самооцінку рівня сформованості своїх інформаційно-аналітичних умінь за параметрами, вказаними в карті оцінювання. Оцінка надається в балах.

Якщо Ви вважаєте, що *параметр не реалізований*, то поставте знак «+» в стовпчику з позначкою «0» балів; якщо Ви вважаєте, що *параметр частково реалізований*, то поставте знак «+» в стовпчику з позначкою «1» бал; якщо Ви вважаєте, що *параметр реалізований*, то поставте знак «+» в стовпчику з позначкою «2» бали.

Результати опитування будуть узагальнюватися, тому свого прізвища в анкеті вказувати не треба.

### Карта оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь майбутнього фінансиста

№ № п/п	Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь	0	1	2
1.	Оцініть рівень Ваших умінь аналізувати інформацію			
2.	Оцініть рівень Ваших умінь документального та фактографічного інформаційного пошуку			
3.	Оцініть рівень Ваших умінь здійснювати пошук джерел інформації			
4.	Оцініть рівень Ваших умінь пошуку джерел інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж			
5.	Оцініть рівень Ваших умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття рішення.			
6.	Оцініть Ваші уміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу.			
7.	Оцініть Ваші уміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу.			
8.	Оцініть Ваші уміння використовувати методи синтезу інформації в професійній діяльності.			
9.	Оцініть Ваші уміння визначати потреби в тих відомостях, яких не вистачає.			
10.	Оцініть Ваші уміння визначати завдання щодо знаходження відомостей, яких не вистачає.			
11.	Оцініть свої уміння застосувати інформаційно-аналітичні знання на практиці.			
12.	Оцініть свої уміння використовувати інформацію та здійснювати обмін нею.			

Розроблено автором за аналогією з [168].



### Додаток 3

«Затверджено»  
 Протокол № 1 від 28.08. 2012 р.  
 Педагогічної ради  
 КФЕК НУ ДПС України

«Погоджено»  
 «30» 2012 р.  
 Директор КФЕК НУ ДПС України



### ПРОГРАМА

**організації культурно-освітнього середовища для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в Київському фінансово-економічному коледжі Національного університету державної податкової служби України**

*Мета:* організація в коледжі культурно-освітнього середовища, спрямованого на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, та забезпечення умов щодо задоволення актуальних освітніх, духовних, соціальних потреб особистості, розвитку її інтересів, здібностей.

*Завдання:*

здійснити діагностику ефективності культурно-освітнього середовища, оцінити його потенційні можливості в умовах розвитку системи професійної освіти;

визначити актуальні освітні потреби в формуванні професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, які забезпечуються засобами культурно-освітнього середовища;

спроєктувати ефективне культурно-освітнє середовище для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту відповідно до актуальних освітніх потреб та суспільних вимог;

організувати культурно-освітнє середовище коледжу, постійно вдосконалювати його відповідно до потреб суб'єктів освітнього процесу з метою забезпечення високої якості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;

здійснювати моніторинг ефективності культурно-освітнього середовища коледжу.

*Основні напрями* організації культурно-освітнього середовища коледжу для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту:

1. Оптимізація взаємодії між елементами культурно-освітнього середовища коледжу – культурним (ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний і комунікаційний компоненти) і освітнім (інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний і психологічний компоненти) секторами.

2. Регулювання соціально-психологічних, педагогічних та матеріально-технічних умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у відповідності з існуючими зовнішніми щодо освітнього процесу в коледжі культурними, ціннісними впливами соціуму (різних соціальних інституцій).

3. Врахування соціокультурних умов Ірпінського регіону в створенні культурно-освітнього середовища та їх вплив на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: культурних традицій, стратегії і завдань соціально-економічного розвитку і територіально-демографічних особливостей.

4. Модернізація матеріально-технічного забезпечення та використання високотехнологічного оснащення освітнього процесу з професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, широке застосування сучасних ІТ і засобів навчання.

5. Спрямування педагогічного колективу на опанування системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного і соціально-реконструкціоністського підходів та інноваційних методів до професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, постійний розвиток професійної майстерності.

6. Створення сприятливих організаційно-педагогічних умов для задоволення навчально-пізнавальних, культурних, соціальних і професійних інтересів і потреб суб'єктів освітнього процесу.

7. Вдосконалення навчально-методичного забезпечення професійної

підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжі, його варіативність та динамічність (навчальних програм, підручників, посібників, навчально-методичних комплексів тощо).

8. Створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в педагогічному і студентському колективах, забезпечення психічного та емоційного комфорту, зміцнення фізичного та психічного здоров'я суб'єктів освітнього процесу в коледжі.

9. Заохочення і включення всіх суб'єктів (педагогів, студентів, батьків, стейкхолдерів, роботодавців, адміністрацію і професорсько-викладацький колектив Національного університету державної податкової служби України, Ірпінську міську раду) до проектування й оптимізації культурно-освітнього середовища коледжу.

10. Встановлення динамічних інформаційних процесів (забезпечення доступу всіх суб'єктів культурно-освітнього середовища до необхідної інформації, застосування сучасних інформаційних технологій).

Реалізація цих напрямів має відобразитися в планах роботи коледжу.

*Критерії та показники* сформованості культурно-освітнього середовища в коледжі.

Позитивна динаміка формування і розвитку культурно-освітнього середовища визначається:

кількістю соціальних видів діяльності та проектів, в яких задіяні студенти коледжу;

наявністю конфліктів та їх розв'язанням в коледжі, стабільністю кадрового складу, задоволеністю взаєминами в педагогічному та учнівському колективах (соціально-психологічний аспект стану педагогічної системи);

зростанням престижності коледжу, компетентністю та конкурентоспроможністю випускників (соціальна оцінка діяльності систем освіти);

розширенням і зміцненням зв'язків коледжу з іншими освітніми, соціальними інститутами (закладами вищої освіти, науковими установами,

центральним і регіональними органами державної виконавчої влади, закладами культури, громадськими організаціями, ЗМІ, інститутом сім'ї тощо);

наступністю змісту і технологій навчання;

кількістю і регулярністю створення навчально-методичного забезпечення та надбання підручників та навчально-методичних посібників;

кількістю реалізованих інноваційних проєктів;

кількістю проведених науково-практичних конференцій, науково-методичних семінарів, тренінгів, круглих столів;

участю студентів у науковій діяльності та олімпіадах;

кількістю видів соціально і особистісно значимої діяльності, в якій беруть участь студенти і педагоги;

дієвістю загальноміських акцій, проведених колективом коледжу (по суспільному резонансу);

дотриманням у коледжі принципів і орієнтирів програми;

кількістю напрямів діяльності і заходів, підготовлених загальними зусиллями педагогів і студентів;

динамікою спортивних досягнень учнів;

сформованістю традицій у коледжі.

Оцінювання ефективності виконання роботи здійснюється за цими критеріями і показниками в кінці кожного навчального року і відображається в звіті директора.

Джерело: власні розробки автора

## Додаток И

«Затверджено»  
 Протокол № 1 від 28.08. 2012 р.  
 Педагогічної ради  
 КФЕК НУ ДПС України



## ПОЛОЖЕННЯ

### про культурно-освітнє середовище

### Київського фінансово-економічного коледжу

### Національного університету державної податкової служби України

*Мета:* організація в коледжі культурно-освітнього середовища спрямованого на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту та забезпечення умов щодо задоволення актуальних освітніх, духовних, соціальних потреб особистості, розвитку її інтересів, здібностей.

#### *Завдання:*

здійснити діагностику ефективності культурно-освітнього середовища, оцінити його потенційні можливості в умовах розвитку системи професійної освіти;

визначити актуальні освітні потреби в формуванні професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, які забезпечуються засобами культурно-освітнього середовища;

спроєктувати ефективне культурно-освітнє середовище для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту відповідно до актуальних освітніх потреб та суспільних вимог;

організувати культурно-освітнє середовище коледжу, постійно вдосконалювати його відповідно до потреб суб'єктів освітнього процесу з метою забезпечення високої якості професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;

здійснювати моніторинг ефективності культурно-освітнього середовища

коледжу.

*Основні напрями* організації культурно-освітнього середовища коледжу для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту:

1. Оптимізація взаємодії між елементами культурно-освітнього середовища коледжу – культурним (ціннісний, нормативний, концептуально-світоглядний, знаково-символічний і комунікаційний компоненти) і освітнім (інформаційно-пізнавальний, соціальний, духовно-моральний, просторово-предметний і психологічний компоненти) секторами.

2. Регулювання соціально-психологічних, педагогічних та матеріально-технічних умов формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у відповідності з існуючими зовнішніми щодо освітнього процесу в коледжі культурними, ціннісними впливами соціуму (різних соціальних інституцій).

3. Врахування соціокультурних умов Ірпінського регіону в створенні культурно-освітнього середовища та їх вплив на формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: культурних традицій, стратегії і завдань соціально-економічного розвитку і територіально-демографічних особливостей.

4. Модернізація матеріально-технічного забезпечення та використання високотехнологічного оснащення освітнього процесу з професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, широке застосування сучасних ІТ і засобів навчання.

5. Спрямування педагогічного колективу на опанування системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного і соціально-реконструкціоністського підходів та інноваційних методів до професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, постійний розвиток професійної майстерності.

6. Створення сприятливих організаційно-педагогічних умов для задоволення навчально-пізнавальних, культурних, соціальних і професійних інтересів і потреб суб'єктів освітнього процесу.

7. Вдосконалення навчально-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжі, його варіативність та динамічність (навчальних програм, підручників, посібників, навчально-методичних комплексів тощо).

8. Створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в педагогічному і студентському колективах, забезпечення психічного та емоційного комфорту, зміцнення фізичного та психічного здоров'я суб'єктів освітнього процесу в коледжі.

9. Заохочення і включення всіх суб'єктів (педагогів, студентів, батьків, стейкхолдерів, роботодавців, адміністрацію і професорсько-викладацький колектив Національного університету державної податкової служби України, Ірпінську міську раду) до проектування й оптимізації культурно-освітнього середовища коледжу.

10. Встановлення динамічних інформаційних процесів (забезпечення доступу всіх суб'єктів культурно-освітнього середовища до необхідної інформації, застосування сучасних інформаційних технологій).

Реалізація цих напрямів має відобразитися в планах роботи коледжу.

*Критерії та показники* сформованості культурно-освітнього середовища в коледжі.

Позитивна динаміка формування і розвитку культурно-освітнього середовища визначається:

кількістю соціальних видів діяльності та проектів, в яких задіяні студенти коледжу;

наявністю конфліктів та їх розв'язанням в коледжі, стабільністю кадрового складу, задоволеністю взаєминами в педагогічному та учнівському колективах (соціально-психологічний аспект стану педагогічної системи);

зростанням престижності коледжу, компетентністю та конкурентоспроможністю випускників (соціальна оцінка діяльності систем

освіти);

розширенням і зміцненням зв'язків коледжу з іншими освітніми, соціальними інститутами (закладами вищої освіти, науковими установами, центральним і регіональними органами державної виконавчої влади, закладами культури, громадськими організаціями, ЗМІ, інститутом сім'ї тощо);

наступністю змісту і технологій навчання;

кількістю і регулярністю створення навчально-методичного забезпечення та надбання підручників та навчально-методичних посібників;

кількістю реалізованих інноваційних проєктів;

кількістю проведених науково-практичних конференцій, науково-методичних семінарів, тренінгів, круглих столів;

участю студентів у науковій діяльності та олімпіадах;

кількістю видів соціально і особистісно значимої діяльності, в якій беруть участь студенти і педагоги;

дієвістю загальноміських акцій, проведених колективом коледжу (по суспільному резонансу);

дотриманням у коледжі принципів і орієнтирів програми;

кількістю напрямів діяльності і заходів, підготовлених загальними зусиллями педагогів і студентів;

динамікою спортивних досягнень учнів;

сформованістю традицій у коледжі.

Оцінювання ефективності виконання цієї роботи здійснюється за цими критеріями і показниками в кінці кожного навчального року і відображається в звіті директора.

Джерело: власні розробки автор



## Додаток І

«Затверджено»  
 Протокол № 1 від 28.08. 2012 р.  
 Педагогічної ради  
 КФЕК НУ ДПС України

«Погоджено»  
 «30» 2012 р.  
 Директор КФЕК НУ ДПС України



## ПРОГРАМА

**підготовки викладачів коледжу до формування професійної культури  
 майбутніх фахівців з фінансів і кредиту**

**Мета:** виявити позитивний досвід викладачів у формуванні професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, вдосконалити його з урахуванням нових умов (організація освітнього процесу в умовах культурно-освітнього середовища) і вимог (здійснення професійної підготовки на основі системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного, соціально-реконструкціоністського наукових підходів).

**І етап – рефлексивно-діагностичний**

Здійснити рефлексію індивідуального досвіду педагога щодо забезпечення формування кожного компонента професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, порівняти досягнуті результати з актуальними і перспективними запитами на ринку праці.

Продіагностувати і оцінити мотиваційну (потреби, мотиви), інтелектуальну (знання і розуміння), функціональну (уміння, навички) та емоційну готовність викладачів до організації освітнього процесу з формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

Налагодження взаємодії між педагогами коледжу і представниками науки, сфери праці, закладів освіти, які мають досвід формування професійної культури майбутніх фахівців на основі системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, голографічного, соціально-реконструктивістського, наукових підходів.

Започаткувати Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії і перспективи», в межах якої розглянути актуальні проблеми формування і розвитку професійної культури в процесі підготовки фахівців різних спеціальностей та робітників різних професій, серед яких: теоретико-методологічні аспекти; використання інноваційних технологій; створення культурно-освітнього середовища в навчальному закладі, основні напрями педагогічного проектування та управління його розвитком; особливості професійної освіти та навчання особистості в такому середовищі тощо.

Організувати круглі столи, зустрічі, консультації педагогів з представниками фінансових установ, страхових компаній, під час яких розглянути цілі, результати професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, вимоги сучасного ринку праці до якості підготовки молодших спеціалістів.

## **II етап – освітній**

Створити умови для засвоєння педагогами в процесі спеціально організованої підготовки знань і умінь, які покладено в основу засвоєння компетенцій, що забезпечують формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту:

повідомлення педагогів – членів циклової комісії фінансових дисциплін про зміст професійної компетентності майбутніх фінансистів;

вивчення і обговорення ОПП з їх підготовки;

аналіз компетенцій і функцій майбутніх молодших спеціалістів з фінансів і кредиту; узгодження змісту навчання з кожної дисципліни з урахуванням її професійного спрямування);

аналіз вимог роботодавців до молодшого фахівця – випускника коледжу;

узгодження навчальних програм з університетом з підготовки бакалавра-фінансиста;

розроблення робочих програм і комплексного методичного забезпечення навчальних дисциплін відповідно до завдань формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;

реалізація програми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, яка передбачає: здатність індивідуалізувати навчання; створити в процесі проведення навчального заняття освітнє середовище на основі компетентнісного, культурологічного, голографічного, соціально-реконструктивістського наукових підходів; використовувати активні та інтерактивні методи навчання;

створення індивідуального освітнього маршруту кожним педагогом в залежності від точки готовності до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: для когось він буде за вектором від теорії до практики або навпаки, визначити комфортні для себе форми навчання (робота за індивідуальним планом, у групі) і оцінювання динаміки професійного зростання;

оцінювання рівня сформованості компонентів професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, ефективність робочих програм, побудованих на формуванні професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту;

використовувати інформаційні технології для підвищення ефективності освітнього процесу з формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту та для розвитку власної професійної майстерності;

створити умови для співпраці і співтворчості педагогів між собою, зі студентами та роботодавцями в організованому освітньому процесі з формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

### **III етап – діяльнісно-оцінювальний**

Використовувати активні методи навчання і формування педагогічного досвіду: робота в парах, метод проєктів, завдання для індивідуального читання; вивчення конкретних ситуацій з практики, демонстрація професійного досвіду, «мозковий штурм», обговорення, імітаційні й ділові ігри тощо.

### **IV етап – прогностичний**

Розробити програми саморозвитку і самовдосконалення професійної діяльності на основі теоретичних знань і практичних умінь, набутих у ході підготовки;

визначити персональні теми дослідження і розробити програму дослідження, обрати форму взаємодії з науковим керівником або наставником, розробити методичні рекомендації з цієї теми, підготувати статті для друку в наукових виданнях, тези для виступу на конференціях.

#### **V етап – креативний**

Створити умови для участі педагогів у діяльності творчих лабораторій і робочих груп з розроблення і подальшого корегування:

моделі формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту, яка б відповідала вимогам сучасного ринку праці;

робочих програм з різних навчальних дисциплін професійної підготовки;

електронних підручників з професійної підготовки;

курсів за вибором навчального закладу;

комплексного навчально-методичного забезпечення на основі реалізації системного, компетентнісного, середовищного, культурологічного, соціально-реконструкціоністського та голографічного підходів.

Джерело: власні розробки автора

## ПРОГРАМА

### роботи з абітурієнтами та студентами першого курсу

**Мета:** адаптація студентів до навчання в коледжі; розвиток взаємовідносин у групі в процесі виконання проблемних завдань; проектування своєї майбутньої професійної діяльності.

Програма складається з низки тренінгів і розроблена з урахуванням можливості їх проведення психологами, кураторами груп і студентами-старшокурсниками.

#### **Перший день.**

##### **1 етап. Мотиваційно-ознайомчий (підготовчий)**

Після проведення днів відкритих дверей у коледжі абітурієнтів запрошують у коледж для продовження знайомства. Усі запрошені збираються в атриумі – світла простора відкрита зала в центрі університету. Абітурієнтам представляють методистів, які супроводжуватимуть їх до приміщень, де буде проходити тренінг. В аудиторіях їх зустрічають куратори, студенти-старшокурсники як тренери команд.

Заняття розпочинається з мотивації. Усі абітурієнти мають намір вступити на навчання в коледж, а тому вони мають відчуття, що їм потрібне те, що їм мають намір дати в процесі реалізації програми. Важливо приділити увагу ціннісним орієнтаціям – відкрите і доброзичливе спілкування з іншими абітурієнтами. Тренери наголошують на важливості проведення таких занять і при цьому повідомляють, що вони є учасниками тренінгу: будуть виконувати ті ж завдання і вправи, що і абітурієнти.

##### **2 етап. Знайомство**

**Мета:** сформувати первинне уявлення абітурієнтів про членів своєї групи, познайомитися з куратором, викладачами, які також є учасниками тренінгу. Проводяться ігри, наприклад: «Персоналізовані іменні бейджі». Учасникам тренінгу пропонується іменний бейдж, який містив би: цікаву каліграфію; особистий логотип; знак зодіаку; об'єкт або тварину, яка символізує певну особисту якість, герб. Після виконання завдання (20 хв.) учасникам пропонують

зустрітися один з одним та дізнатися імена. Для продовження знайомства пропонується ще одна гра «Назви ім'я»: учасники шикуються в коло, тренер називає своє ім'я і кидає одному із членів цього кола м'ячик. Особа, яка ловить м'ячик, називає своє ім'я та кидає м'яч іншому учаснику групи. Так продовжується, доки всі учасники не відрекомендуються. Коли останній учасник назветься, тренер просить сказати ім'я іншої особи в групі та кинути м'яч їй. Далі особа, яка зловить м'ячик, повторює ім'я особи, яка кинула м'ячик, а потім називає ім'я іншого члена групи та кидає м'ячик названій особі.

Коли учасники групи запам'ятали імена один одного, тренер пропонує продовжити знайомство і взяти участь у грі «Що у Вашому імені?». Учасникам пропонується назватися та поділитися такими аспектами своїх імен: що мені (не) подобається в своєму імені? На честь кого мене було названо? Прізвисько, яке мені (не) подобається, походження мого імені.

Після цього учасники пишуть імена всіх членів групи.

На завершення цього етапу учасникам пропонується назвати якість (рису), яка б починалась на першу літеру ім'я і найкраще характеризувала цю особу. Тренер починає першим.

### **3 етап. Організаційний**

Учасники тренінгу розробляють основні правила групи, засновані на професійно-етичних нормах поведінки, які потім скріплюються договором, наприклад: «Я завжди можу сказати «Ні»; «Я намагаюсь говорити щиро»; «Я завжди можу розраховувати на допомогу»; «Я намагатимусь зрозуміти тебе» тощо.

Далі виконується вправа тілесно-орієнтованої психотерапії «Труба» на діагностування і зняття блоків і тілесних зажимів. Гра проводиться в три етапи і спрямована на розслаблення і зняття напруги, отримання задоволення від свого звучання.

Після цієї вправи група поділяється на три підгрупи і учасникам пропонується гра «Ми будемо будинок, в якому будемо жити разом». Учасникам роздається папір і клей. Їм пропонується в абсолютній тиші побудувати будинок з

паперу, користуючись лише клеєм У процесі роботи дозволяється користуватися лише жестами і мімікою. Коли три будинки будуть збудовані, кожна підгрупа починає захищати теми: назва, модель, конструкції, причини, види діяльності тощо.

На завершення тренінгу в перший день учасники отримують завдання: створити колаж вирізок з журналів, що містить улюблені вирази чи об'єкти, які найкраще відображають Ваші прагнення, Ваш внутрішній стан.

### **Другий день.**

Присутні усі учасники групи в тому складі, який був на попередньому заняття. Присутні також викладачі всіх навчальних дисциплін. Продовжується знайомство. Учасникам пропонується взяти участь у грі «Іменний ланцюжок» і зробити його алітераційним: кожна особа використовує перед своїм ім'ям прикметник, який починається з тієї ж самої літери, що й ім'я. Наприклад, «Допитлива Діана», «Веселий Вадим», Креативний Костянтин». Алітераційні прикметники дають змогу встановити в пам'яті імена учасників групи і краще їх запам'ятати, а також створюють позитивний морально-психологічний клімат у групі, наповнюють його гумором і створюють невимушену обстановку в аудиторії.

Далі перевіряється домашнє завдання. Кожний учасник упродовж 3 хв. презентує свій колаж. Потім іде презентація кожної навчальної групи за циклами вивчення упродовж усього терміну навчання в коледжі. Спочатку викладач представляє себе (демонструє свій колаж), а потім – презентує свою навчальну дисципліну. Головне – акцентувати увагу на тому, яку роль відіграє та чи інша дисципліна в професійному становленні майбутніх фахівців з фінансів і кредиту.

В перервах між окремими циклами дисциплін проводиться вправа «Труба».

По завершенню заняття учасникам групи пропонується написати собі листи в майбутнє. Їм роздається папір із заготовленими реченнями і пропонується письмово їх продовжити:

Я очікую на те, що в студентській групі, в якій я буду навчатися,

відбудеться наступне ...

Краще, що може відбутися під час навчання в коледжі – це ...

Найгірше, що може трапитися під час навчання в коледжі – це ...

Що я очікую після закінчення коледжу?

Ці листи складаються в конверти, запечатуються і підписуються. Абітурієнтам повідомляється, що ці листи будуть відкриті в день отримання диплома.

Підготовчі курси до вступних екзаменів у коледж.

З 1 вересня студентам викладаються навчальні дисципліни:

на 1 курсі – «Етика та естетика»;

на 2 курсі – «Введення в спеціальність»;

на 3 курсі – «Культурологія».

Їх метою є: формування професійної культури майбутніх фахівців: ознайомлення з нормами поведінки в соціальній групі фінансистів, етикою взаємовідносин у команді колег і з клієнтами, змістом професійної діяльності фінансиста, дилера, брокера, аудитора, андеррайтера, актуарія, вимогами до них, ціннісними орієнтаціями представників цих професій.

Джерело: власні розробки автора



## Додаток І

**Результати аналізу змісту навчальних дисциплін з професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту (молодші спеціалісти)**

Навчальна дисципліна	Мета	Завдання	Предмет	Зміст дисципліни, що розкривається в темах
<i>Цикл гуманітарної підготовки (за вибором навчального закладу)</i>				
Історія української культури	Дати студентам цілісне уявлення про культурно-історичні надбання українського етносу; навчити орієнтуватися й оцінювати класичні та сучасні стилі в мистецтві й творчості	Вивчення та усвідомлення сутності української культури в умовах розвитку сучасної цивілізації	Особливості української культури в контексті світової (насамперед європейської культури)	<p><i>Розділ I.</i> Витоки української культури</p> <p>1.1. Слов'яни на територіях України. Найдавніші пам'ятки мистецтва. Світогляди уявлення слов'ян.</p> <p>1.2. Культура Київської Русі. Становлення та розвиток державності.</p> <p><i>Розділ II.</i> Основні етапи розділу української культури</p> <p>2.1. Етнокультурні процеси в XIV – середині XVII ст. Соціально-політична та культурна ситуація на українських землях.</p> <p>2.2. Українська культура часів козацько-гетьманської держави в середині XVII – кінці XVIII ст.</p> <p>2.3. Культуротворчі процеси та здобутки української культури XIX ст.</p> <p>2.4. Українська культура початку XX ст. Часи революцій та громадянської війни.</p> <p><i>Розділ III.</i> Новітня українська культура.</p> <p>3.1. Культурно історичні та культуротворчі процеси XX ст.</p> <p>3.2. Основні тенденції сучасного розвитку культури України</p>
Етика та естетика	Формування системи знань з історії та сучасних концепцій	Вивчення теорії етичної та естетичної форм суспільної свідомості.	Основні етичні та естетичні концепції в їх історичному розвитку.	<p>1. Етика як філософська теорія моралі.</p> <p>2. Мораль як соціальний феномен</p> <p>3. Категорії етики.</p>

	етики і естетики як важливого показника освіченості фахівця, досягнення єдності етичного і естетичного вимірів світу в розумінні дійсності.	Набуття навичок етичного, естетичного, загальнокультурного аналізу суспільного і культурного життя.		4. Основні етичні вчення 5. Етика сучасного суспільства. 6. Професійна етика й культура спілкування. 7. Естетика як філософська теорія чуттєвого 8. Історія розвитку естетичної думки у західноєвропейської культурі та в Україні. 9. Основні закономірності розвитку мистецтва 10. Система видів мистецтва. 11. Визначальні напрями сучасної естетики та мистецтва
Політологія	Оволодіння теоретичними знаннями та необхідними практичними навичками, які необхідні для розуміння сутності тих політичних процесів, які відбуваються в суспільстві, набуття політичної культури та обрання зрілої громадської позиції щодо радикальних змін у нашому суспільстві.	Вивчення сутності та складової елементів політичної системи суспільства, закономірностей її розвитку та діяльності основних форм і методів політичної діяльності окремих індивідів та суспільних груп, особливостей політичного життя суспільства в перехідний період, шляхи розв'язання політичних та економічних проблем українського суспільства.	Вивчення проблем функціонування політичної системи в умовах переходу від тоталітаризму до демократії та правової держави.	<i>Розділ I.</i> Теоретико-методологічні засади політології як науки. 1.1. Сутність і роль політики та політології як науки в житті суспільства. 1.2. Політична діяльність і влада. 1.3. Історія світової політичної думки. 1.4. Становлення та розвиток політичної думки в Україні. 1.5. Сучасні ідейно-політичні течії. <i>Розділ II.</i> Політичні інститути та процеси. 2.1. Політична система суспільства. 2.2. Економічна і соціальна політика 2.3. Політика та етнонаціональні відносини. 2.4. Особистість і політика. Політичне лідерство. 2.5. Політична культура. 2.6. Світовий політичний процес.
Релігієзнавство	Оволодіння	Розкриття сутності	Історія виникнення та	<i>Розділ I.</i> Релігія як культурно-історичний

	теоретичними знаннями і практичними навичками, які необхідні для глибокого розуміння сутності та специфіки релігійних процесів і явищ нашого часу.	релігії як духовного феномена, відстеження процесу її трансформації, сприяння осмисленню особливостей історичних типів релігій.	розвитку релігії.	феномен. 1.1. Предмет релігієзнавства. Релігія як культурно-історичний феномен. 1.2. Суспільство та релігія: правові аспекти взаємодії. <i>Розділ II. Історичні форми релігії.</i> 2.1. Походження релігії, концепції її виникнення. Ранні історичні форми релігії. 2.2. Національно-державні релігії Сходу: Китаю, Індії, Палестини. <i>Розділ III. Світові релігії</i> 3.1. Буддизм: світоглядні основи віровчення, організація, напрями. 3.2. Християнство: організація, виникнення, вчення. Православ'я. 3.3. Католицизм. Протестантизм. Сучасний неопротестантизм. 3.4. Іслам. 3.5. Релігії в Україні.
<i>Цикл природничо-наукової та загальноекономічної підготовки</i>				
Історія економіки та економічної думки	Формування історико-економічного досвіду, уявлень про особливості розвитку окремих країн; визначення факторів та причин розвитку одних країн та відставання інших у різні історичні проміжки часу.	Висвітлення господарської діяльності народів різних країн в історичному розрізі, починаючи від стародавніх часів до сьогодення, відображення причинно-наслідкових зв'язків між рівнем розвитку господарства і соціально-економічною	Формування економічної культури фахівців	1. Предмет і методи історії економіки та економічної думки. Наукова періодизація історії економіки. 2. Господарство первісного суспільства та його еволюція на етапі ранніх цивілізацій. 3. Особливості господарського розвитку та економічної думки періоду формування світових цивілізацій. 4. Феодальна система господарства в Західній Європі та Україні. Економічна думка середньовіччя. 5. Економічна думка перехідного періоду від аграрного до індустріального

		структурою суспільства.		<p>суспільства.</p> <p>6. Особливості промислового переходу у провідних країнах світу.</p> <p>7. Економічна думка у другій половині XVIII ст. – першій половині XIX ст.</p> <p>8. Становлення та розвиток монополістичного капіталізму в провідних країнах світу.</p> <p>9. Економічна думка в період монополістичної конкуренції (друга половина XIX ст. – початок XX ст.)</p> <p>10. Основні напрями економічної думки в Україні (друга половина XIX ст. – початок XX ст.)</p> <p>11. Світове господарство у міжвоєнний період.</p> <p>12. Економічна думка в період державно-монополістичного розвитку суспільства європейської цивілізації (перша половина XX ст.)</p>
<i>Цикл професійної підготовки</i>				
Введення в спеціальність	Вивчення сукупності фінансових відносин як специфічної форми суспільних відносин підсистеми економічного базису.	Вивчення сутності та характерних ознак фінансів, їх ролі і місця в економічній системі, засад фінансової політики держави і механізму її реалізації, сфер і ланок фінансової системи та їх взаємодії.	Фінансові відносини, що виникають на різних рівнях економічної системи між державою, юридичними та фізичними особами.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет фінансової науки. Суть і функції фінансів.</li> <li>2. Фінансова політика держави.</li> <li>3. Фінансова система.</li> <li>4. Фінанси суб'єктів господарювання.</li> <li>5. Податки.</li> <li>6. Бюджет.</li> <li>7. Державний кредит і державний борг.</li> <li>8. Місцеві фінанси.</li> <li>9. Спеціальні цільові фонди держави.</li> <li>10. Страховий ринок.</li> <li>11. Фінансовий ринок.</li> <li>12. Міжнародні фінанси.</li> </ol>

Регіональна економіка	Засвоєння знань щодо змісту й основних напрямів регіональної політики, особливостей регіонального розвитку України, економіки, її регіонів і розміщення продуктивних сил в умовах ринкових перетворень, їх територіальної організації, проблем і перспектив їх подальшого розвитку в Україні та економічних районах і областях.	Вивчення природних, соціально-економічних та економічних засад реалізації державного розвитку, в основі якого лежить концепція економічного раціонування країни.	Відносини людей у різних сферах їх діяльності на території певного регіону з врахуванням конкретного соціально-економічного та політичного устрою країни.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет, мета і завдання дисципліни.</li> <li>2. Закономірності, принципи і фактори розміщення продуктивних сил та формування економіки регіонів.</li> <li>3. Регіон у системі теоретичного поділу праці.</li> <li>4. Регіон у системі теоретичного поділу праці.</li> <li>5. Сутність, мета, завдання регіональної економічної політики.</li> <li>6. Механізм реалізації регіональної економічної політики.</li> <li>7. Господарський комплекс України, його структура і трансформація в ринкових умовах.</li> <li>8. Природний та трудовресурсний потенціал України.</li> <li>9. Міжгалузеві господарські комплекси та регіональні особливості їх розвитку та розміщення.</li> <li>10. Економіка України як єдність регіональних соціально-економічних систем.</li> <li>11. Економіка регіонів України: стан та перспективи розвитку.</li> <li>12. Міжнародні економічні зв'язки України та її інтеграція в європейські та інші світові структури.</li> <li>13. Фактори сталого розвитку продуктивних сил</li> </ol>
Основи технологій виробництва в галузях	Надання студентам ґрунтовних знань сучасних та інноваційних	Вивчення загальних основ промислових технологій та основних напрямків їх подальшого	Основи сучасних технологій базових галузей промислового виробництва та	<p><i>Розділ I. Загальні основи технологій.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Промислові технології і технологічні процеси.</li> <li>1.2. Інновації та їх роль у техніко-</li> </ol>

<p>народного господарства</p>	<p>промислових технологій найважливіших галузей економіки для фахового використання здобутих знань і особливостей і можливостей прогресивних технологічних процесів в питаннях фінансування, кредитування, обліку, моніторингу, контролю, аналізу та управління виробничо-господарською діяльністю галузей, підприємств та організацій народногосподарського комплексу, забезпечення їх прибутковості, сприяння впровадженню конкурентноспроможних інноваційних технологій і забезпечення ефективної податкової та соціально-економічної державної політики.</p>	<p>розвитку.</p>	<p>інноваційних технологій.</p>	<p>економічному розвитку.</p> <p>1.3. Перспективні технологічні процеси і науково-технічний прогрес.</p> <p>1.4. Якість продукції, стандартизація, метрологія і сертифікація. Їх зв'язок з технологіями.</p> <p>1.5. Організація, технічна підготовка та економічна ефективність виробництва.</p> <p>1.6. Сировинно-матеріальне забезпечення промислових технологій.</p> <p><i>Розділ II. Основи технологій виробництва базових галузей народного господарства України.</i></p> <p>2.1. Добувна промисловість.</p> <p>2.2. Виробництво електроенергії.</p> <p>2.3. Металургійна промисловість.</p> <p>2.4. Технології виробництва машин та устаткування.</p> <p>2.5. Технології хімічних виробництв та нафтопереробки.</p> <p>2.6. Деревообробна промисловість</p> <p>2.7. Технології будівельних матеріалів та виробів. Технології будівництва.</p> <p>2.8. Технології найважливіших галузей легкої промисловості.</p> <p>2.9. Біотехнології та їх застосування в народному господарстві.</p> <p>2.10. Технології перероблення сільськогосподарської продукції та харчової промисловості.</p> <p>2.11. Основи технології виробництв компонентів електронного устаткування.</p>
-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Додаток Й

### Інструктивно-методична карта для використання методу постановки питань і відповідей на них

(розроблено автором за [120, с. 314-322])

Типи питань	Характеристика питань	Рекомендації щодо використання	Приклади
Інформаційні питання	Надають можливість передати і отримати необхідну інформацію. Бувають 2-х видів: 1) ті, що стосуються інформації, яка мається на увазі; 2) ті, що сповіщають (надають) інформацію.	Можна використовувати в організації освітнього процесу з різних навчальних дисциплін при проведенні різних заходів.  Особливістю питань другого виду є те, що вони створюють процес «підсвідомого кодування». Такі питання складаються з двох частин – ствердження і питання.	Чи не потрібна вам якась додаткова інформація для визначення основних причин економічної кризи?
Питання, що проявляють увагу	Питання сприяють посиленню активності, яка проявляється в здатності відповідати на них.	Цей тип питань доцільно використовувати для привернення уваги, але передусім слід переконатися, що співрозмовник активно сприймає Ваші слова. Рекомендується застосовувати триступеневий опис своєї позиції.	Я розчарований. Причиною мого розчарування є безвідповідальне Ваше ставлення до складання характеристики цього літературного героя. виправити недолік можна, застосувавши метод порівняння його позитивних і негативних рис. Це ефективний спосіб для знайдення оригінального рішення.

Заспокійливі питання.	Зазвичай пропонується попрацювати разом.	Цей тип питань рекомендується використовувати на початку вивчення нової навчальної дисципліни, теми. Через постановку таких запитань підсвідомо робиться запрошення до співпраці. Такі питання також носять спонукальний характер, запрошення самого себе до пошуку нових дій, альтернативних рішень.	Що ми можемо зробити для розв'язання цього прикладу, щоб виправити помилку? Або (звертаючись до самого себе): які ще ти можеш запропонувати аргументи, щоб переконати громадськість у необхідності сортування відходів?
Питання, спрямовані на контакт	Такі питання є найкращим способом розпочати, продовжити або закінчити розмову.	Можуть бути використані при організації обговорення певного питання, у проведенні дискусії, круглого столу, дебатів тощо. Вірно сформульовані питання цього типу об'єднують людей, допомагають активно сприймати інформацію, діють заспокійливо, допомагають установити контакт, спрямувати розмову (обговорення) в потрібне русло.	Чи буде необхідною Вам моя допомога?  Чи необхідно було запропонувати якусь іншу стратегію розвитку економіки в той історичний період?
Спрямовуюче питання	Можуть виступати у ролі підказки. Цей тип питань іноді можуть сприйматися, як певний тиск –наполягання одного із співрозмовників діяти у задалегідь визначеному напрямі, що суперечить	Слід більше використовувати при проведенні семінарських та практичних занять, веденні дискусій. Доречними будуть у розмовах з партнерами, зі студентами щодо прийняття ними хибних рішень.	Чи не здається Вам що ...? (підказка) Чи не забули ви про вплив ....? Чи можу я попросити Вашої поради ...? Даруйте, що я вас турбую, але чи можу я розраховувати на працевлаштування у цій



	його інтересам.		страховій компанії після завершення навчання в коледжі? Можливо, я помиляюся, але Ви забули ....? Якщо дозволите, то я проінформую Вас з цього питання .....
Відкриті питання	Уможливають отримання значно більшого обсягу інформації. На такі запитання не можна відповісти однозначно або малою кількістю слів.	Це запитання достатньо широкого вжитку. Вони мають свою типологію. Можуть чергуватися з питаннями закритого типу. Слова у реченнях можуть бути переставлені і це впливатиме на їх значення і речення взагалі, відображати емоційний стан речення або всієї розмови в цілому. Стимулюють мислення та дискусію.	
Закриті питання	Уможливають встановлення фактів чи підтверджують висновки.	Їх використання зумовлюють знання теми розмови, потребують здатності аргументації своїх міркувань, вміння систематизувати і синтезувати інформацію.	
Відкриті і закриті запитання			
Фактажні запитання	Дають можливість встановити рівень знань, отримати інформацію від аудиторії	Мають широкий спектр використання – від приватної бесіди до використання у кожній темі і кожної навчальної дисципліну, захисту курсової, дипломної роботи	Що? Де? Коли?
Питання на	Розбиваються на малі	Можуть використовуватися в різних	Як це ...?

розмірковування	кроки, які озвучуються в певній послідовності, щоб винайти відповідь	аудиторіях за різних ситуацій, але їх особливість – стимулювати аудиторію до розміркування і знаходження логіки.	Чому це ...? Яким чином це ...?
Досліджувальні питання	Задаються на встановлення причинно-наслідкового зв'язку, з метою підвищення розуміння, спрямованого на розвиток аналітичного, критичного мислення	Використовуються достатньо широко, особливо для спонукання розвитку творчого мислення, пошуку відповідей на нестандартні ситуації	Що спонукає Вас казати ...? Наприклад ....? Де ще може...?
Питання для дискусії	Метою є спростування припущень співрозмовника, або аудиторії, або пропозиція альтернативних поглядів, або запрошення до розвитку суджень та розуміння	Доцільними є у вивченні різних навчальних дисциплін, при проведенні семінарів, обговоренні певних питань у процесі виконання завдань, що мають творчий характер. Треба використовувати для підбивання підсумків роботи конференцій або виконання довготривалої роботи.	Які досягнення та недоліки ....? Яка основна причина для «за» чи «проти» ...? Чому ви підтримуєте чи не підтримуєте ....?

## Додаток К

**Інструктивно-методична карта для використання модифікованої таксономії Б. Блума у визначенні цілей  
навчання**

(розроблено за [268; 120, с. 154-163])

Рівень	Рівні за таксономією Б. Блума	Рівні за модифікованою таксономією Б. Блума	Зміст рівнів таксономії Б. Блума	Функції викладача	Функції студента	Орієнтовні питання рівня
1.	Рівень знання	Рівень пригадування	Студент здатний розпізнати, перенести і пригадати вивчену інформацію за схемою: розпізнавання; перелік; описування, характеризування; відновлення; наведення як приклад; розташування; знаходження	Спрямувати, розповідати, показувати, перевіряти, записувати, оцінювати	Відповідає, пригадує, розпізнає, описує, переказує або просто пасивний учасник	<p><i>Питання для пригадування:</i>  Що трапилось після...?  Скільки ...?  Що таке ...?  Хто саме був, який ...?  Чи можете Ви назвати ...?  Знайдіть визначення для ...?  Опишіть, що трапилось після...?  Що є вірним або невірним...?</p>

2.	Рівень розуміння	Рівень усвідомлення	<p>Студент усвідомлює значення інформації за допомогою пояснення (як) і тлумачення того, що було вивчено.</p> <p><i>Він уміє:</i> пояснювати; наводити приклади; робити висновки (припускати); переказувати; класифікувати; порівнювати; з'ясовувати</p>	<p>Демонструє, слухає, задає питання, порівнює, співставляє, перевіряє</p>	<p>Пояснює, описує, тлумачить, демонструє, з'ясовує, активний учасник</p>	<p><i>Питання для обмірковування (усвідомлення):</i>          Чи можете Ви пояснити, чому...?          Чи можете Ви написати своїми словами...?          Як Ви маєте пояснити...?          Чи можете Ви написати короткий огляд...?          Що, Ви гадаєте, повинно відбуватися наступним ...?          Хто, як Ви гадаєте...?          Яка була головна думка...?          Чи можете Ви пояснити ...?          Чи можете Ви проілюструвати...?          Чи діє кожний у спосіб, як ... діє?</p>
3.	Рівень застосування	Рівень застосування	<p>Студент застосовує інформацію в контексті, що різниться від того змісту, за яким вона вивчалася.</p> <p><i>Він уміє:</i> забезпечити виконання; проводити (виконувати) на практиці; здійснювати (доводити до кінця)</p>	<p>Показує, супроводжує, спостерігає, оцінює, організує, ставить питання</p>	<p>Розв'язує завдання, демонструє використання знань, розраховує, збирає (факти, дані, матеріали), комплектує, завершує, ілюструє, конструює, активний учасник.</p>	<p><i>Питання для застосування:</i>          Чи Ви знаєте інший приклад, де...?          Чи можете Ви згрупувати за характеристиками таке, як...?          Які фактори могли Ви змінити, якщо...?          Які питання Ви повинні задати про...?          Чи можете Ви за наданою інформацією розвинути комплект вказівок щодо ...?</p>

4.	Рівень аналізу	Рівень аналізування	<p>Студент поділяє вивчену інформацію на частини для того, щоб краще усвідомити цю інформацію.</p> <p><i>Він уміє:</i> порівнювати; організувати; перекоординувати; співвідносити; описувати взагалі; переконувати; структурувати; об'єднувати у ціле</p>	<p>Розслідує, супроводжує, спостерігає, оцінює, діє як джерело, запитує, організує, розглядає дискретно і критично</p>	<p>Обговорює, розкриває, аргументує, обмірковує, думає глибоко, проходить тестування, проходить перевірку, задає питання, підраховує, наводить довідки, допитується, активний учасник</p>	<p><i>Питання для аналізування:</i></p> <p>Які події не могли відбутися...?</p> <p>Якщо .... Відбулося, яким мало бути закінчення?</p> <p>Як саме... подібне до ...?</p> <p>Що Ви бачите, як інші можливі результати?</p> <p>Чому ... зміни відбулися?</p> <p>Чи можете Ви пояснити, що повинно трапитись, коли ...?</p> <p>У чому полягають деякі з проблем ...?</p> <p>Чи можете Ви розрізнити між...?</p> <p>Які були деякі з мотивів раніше?</p> <p>Яка була зворотна точка?</p> <p>У чому були проблеми...?</p>
----	----------------	---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.	Рівень синтезу	Рівень оцінювання	<p>Студент виробляє рішення, базовані на поглибленій рефлексії, критичному ставленні і оцінюванні.  <i>Він уміє:</i> перевіряти; формулювати гіпотези; критикувати; перевіряти на дослідах; оцінювати, формувати думку; контролювати (тестувати); виявляти; спостерігати упродовж процесу.</p>	<p>Роз'яснює, погоджується, припускає, супроводжує і спрямовує</p>	<p>Формулює думку і оцінює, обговорює, порівнює, критикує, запевняє, доводить, оцінює можливості, вирішує, підтверджує, активний учасник</p>	<p><i>Питання до оцінювання:</i>      Чи є тут краще рішення до...?      Обдумайте ціну ...? Що Ви думаєте про...?      Чи можете Ви відстояти Вашу позицію щодо ...?      Як Ви вважаєте, ...добра чи погана річ?      Як би Ви реагували...?      Які зміни до...? Ви би рекомендували...?      Чи вірите Ви...? Щоб Ви відчували, якби...?      Наскільки ефективні є...?      Які є висновки...?      Який вплив буде...мати на наше життя?      Які є про і контра...?      Хто виграватиме і хто буде втрачати?</p>
----	----------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.	<b>Рівень оцінки</b>	<b>Рівень створення</b>	<p>Студент формує нові ідеї і створює інформацію, використовуючи те, що було завчасно вивчено.  <i>Він уміє:</i> проектувати; конструювати; планувати наміри (стратегії); створювати; придумувати, відкривати; винаходити; виготовляти.</p>	<p>Супроводжує, сприяє, проявляє увагу розмірковує щодо покращення, аналізує, оцінює.</p>	<p>Проектує, формулює, планує, використовує ризики, видозмінює, створює, пропонує, активний учасник.</p>	<p><i>Питання рівня створювання:</i>          Чи можете Ви спростувати ... для...?          Чи можете Ви бачити можливе рішення до ...?          Якби Ви мали доступ до всіх ресурсів, якби Ви могли їх розподіляти?          Чому Ви не винайшли свій власний шлях до...?          Що могло трапитись, якщо...?          Скільки способів можете Ви ...?          Чи можете Ви створити нові і незвичайні використання для...?          Чи можете Ви розвинути пропозицію, яка була б...?</p>
----	----------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Додаток Л

**Інструктивно-методична карта для розроблення навчальних та професійно-орієнтованих творчих завдань**  
(розроблено за [120, с. 325-327; 138])

№№ з/п	Типи завдань	Зміст завдань	Примітка
1.	<b>Задачі на виявлення суперечності, проблемне бачення</b>	<i>Навчальні задачі</i> – задачі схованого питання; задачі на конструювання навчальних (задачних) ситуацій; задачі на викриття уявних суперечностей. <i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі головоломки; задачі-проблеми; парадокси; антиномії; задачі на формулювання проблем.	
2.	<b>Задачі з відсутністю повної інформації</b>	<i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі на уточнення мети, умови, вимог та обмежень; з недостатньою вихідною інформацією; з надмірною інформацією; з вихідною інформацією, яка містить суперечності; задачі, в яких практично відсутня вихідна інформація, а задається тільки мета діяльності.	Наприклад, назвіть чинники, що позначаються на якості роботи банківського працівника
3.	<b>Задачі на прогнозування</b>	<i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі на прогресивні екстраполяції, на регресивні екстраполяції, на безпосереднє висування гіпотези, оригінальної ідеї.	
4.	<b>Задачі на оптимізацію</b>	<i>Навчальні задачі</i> – задачі на вибір оптимального розв'язку; на оптимізацію процесу, функціонування об'єкта; задачі на оптимізацію витрат, засобів діяльності.	
5.	<b>Задачі на рецензування</b>	<i>Навчальні задачі</i> – задачі на критичний аналіз прочитаного;	Наприклад, прочитати статтю



		на виявлення помилок; на перевірку результату; на оцінювання процесу і результату діяльності.	(задається назва), прорецензувати її на висвітлення шляхів підвищення якості обслуговування клієнтів банку (страхової компанії)
6.	<b>Задачі на розроблення алгоритмічних і евристичних розпоряджень</b>	<i>Навчальні задачі</i> – задачі на розроблення алгоритму та його виконання. <i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі на виявлення найбільш ефективних евристик; задачі на розроблення евристичних розпоряджень, правил.	
7.	<b>Логічні задачі</b>	<i>Навчальні задачі</i> – задачі на опис явищ, процесів, на визначення понять, доведення. <i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі аналітико-синтетичні, задачі на встановлення практично-наслідкових зв'язків.	
8.	<b>Задачі на складання протилежних задач</b>	<i>Навчальні задачі</i> – задачі на пошук засобу розв'язку, який є протилежним найбільш очевидному; задачі, які потребують засобу розв'язку від кінця до початку.	
9.	<b>Дослідницькі задачі</b>	<i>Навчально-творчі задачі</i> – експериментальні задачі; задачі на моделювання, формалізацію, застосування математичних методів, на застосування принципів системності, доповнення, історизму тощо; графічні задачі	Сприяють розвитку дивергентного мислення – здатність людини до генерування ідей, охоплювати проблему в цілому, пошуку багатьох варіантів розв'язування задачі. Цю здатність

			студенти демонструють при написанні есе, участі в науково-практичних конференціях і семінарах.
10.	<b>Задачі на винахідливість</b>	<i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі на пошук нового конструкторського вирішення; на винахід нових конструкцій, нових засобів діяльності.	
11.	<b>Задачі на управління</b>	<i>Навчально-творчі задачі</i> – задачі на розроблення мети, стратегії діяльності; на планування, організацію діяльності; задачі на пошук засобів співробітництва.	
12.	<b>Задачі на розвиток фантазії та уявлення</b>	<i>Навчально-творчі задачі</i> – просторові задачі, у тому числі на моделювання; задачі та завдання на описання явищ, їх наслідків і передумов.	
13.	<b>Естетичні задачі</b>	<i>Навчальні задачі</i> – завдання на формування поглядів, смаків, естетичних критеріїв, оцінювання поезії, музичних творів та ін. <i>Навчально-творчі задачі</i> – написання віршів, творів, казок, пісень, музичних творів; сценаріїв відеофільмів; малювання та ліплення по пам'яті з образним сприйманням.	Наприклад, написати казку про податки для дітей молодшого шкільного віку

## Додаток М

### Навчальна дисципліна «Податкова система»

#### Кейс «Мито як інструмент фінансової політики»

**Ситуація.** Мито відноситься до акцизів. В більшості випадків мито використовується як інструмент фінансової політики, а не фіскальної. Фіскальна функція мита полягає в тому, що за допомогою акумулювання митних платежів забезпечується виконання державою покладених на неї функцій.

**Контекст.** З метою захисту економічних інтересів України, українських виробників та у випадках, передбачених законами України, у разі ввезення на митну територію України і вивезення за межі цієї території товарів незалежно від інших видів мита можуть застосовуватися особливі види мита.

**Проблема.** Як непрямий податок, мито входить до ціни імпортованих товарів. Таким чином, штучно збільшуючи ціну товарів, кінцевим платником є споживач.

**Вирішити.** Користуючись знаннями про мито, даними надходжень до бюджету від сплати мита, проаналізувати чи повною мірою мито виконує фіскальну та економічну функції держави.

#### Кейс «Податок на доходи фізичних осіб»

**Ситуація.** У 2004 році був введений в дію податок на доходи фізичних осіб замість прогресивного оподаткування доходів фізичних осіб. Ставка податку стала фіксованою незалежно від рівня доходу особи – 18%.

**Контекст.** При сплаті ПДФО фізичні особи претендують на отримання податкової соціальної пільги за результатами звітного місяця. Надання пільги залежить від розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, соціального статусу фізичної особи. Розміри пільги є: 50%, 100%, 150% та 200%.

**Проблема.** Розмір доходу, при якому фізична особа має право на отримання пільги у 2018 р. – 1920 грн. А прожитковий мінімум у 2018 році – 1700 грн. Таким чином, пільгу можуть отримати лише громадяни, які мають двоє та більше неповнолітніх дітей. В інших випадках пільга не надається.

**Вирішити.** Керуючись знаннями про оподаткування фізичних осіб в Україні, оцінити порядок надання податкових соціальних пільг, визначити соціальну справедливість ПДФО.

### **Навчальна дисципліна «Контроль і ревізія»**

#### **Кейс «Контроль і ревізія касових операцій»**

**Ситуація.** Підприємство здійснює касові операції готівкою, має касу.

**Контекст.** Під час перевірки дотримання законодавства у сфері касових операцій здійснюється раптова перевірка касової готівки.

**Проблема.** Визначити:

- послідовність раптової інвентаризації каси;
- виявити порушення;
- визначити відповідальних осіб.

**Вирішити:**

- результати інвентаризації;
- причини порушень;
- притягнути до відповідальності винних осіб;
- внесення висновків в акт інвентаризації.

Джерело: з досвіду роботи педагогів

Київського фінансово-економічного коледжу

Національного університету державної податкової служби України

### Три фільми-кейси для фінансистів

*За порадою Михайла Колісника, викладача програми «Фінансовий менеджмент», керуючого партнера компанії FINART, Smart Solutions, використано фільми, які перетворили вивчення фінансів у захопливий процес.*

#### **«Уолл-стріт» (1987); Олівер Стоун**

«Загадкові механізми роботи фондової біржі та ринку капіталу в цьому фільмі виступають оригінальним заднім планом для драми в людських стосунках між представниками різних поколінь – ділових кіл та в особистому житті. Насправді, режисер та команда настільки вдало та професійно відтворила фінансовий бекграунд стрічки, що він вийшов на передній план, відтіснивши особисті стосунки та драму. Фільм, без сумніву, мав геніальних фінансових консультантів, які своїми порадами чітко зробили з фільму кейс – своєрідну ілюстрацію теорії високоефективних ринків капіталу, де тільки доступ до інсайдерської інформації дозволяє отримати аномальні доходи та збільшити ризик порушити законодавство.

#### **«Двадцять одне» (2008); Роберт Лукетич**

Отримувати вищу освіту на заході нелегко. Особливо нелегко, коли не маєш грошей на навчання, як Бен Кемпбел, герой стрічки «Двадцять одне» режисера Роберта Лукетича. Проте Бен має видатні здібності з проведення математичних обчислень в умі та оцінки вірогідності. Що відбудеться, якщо спробувати заробити гроші на цьому, наприклад, підрахувавши вірогідності виграшу в азартних іграх? Світ дорогих казино в Лас-Вегасі у цьому фільмі протиставляється непростому життю американських студентів університету, проте основною «родзинкою» стрічки залишається ілюстрація різноманітних ситуацій з поведінкової економіки та фінансів, своєрідного тонкого міксу поведінкових моделей в психології та швидких прорахунків при прийнятті рішень в умовах невизначеності.

#### **«Аудитор» (2016); Гевін О'Коннор**

Бойовик та одночасно драма режисера Гевіна О'Коннора захоплює з перших кадрів. Особливе задоволення, очевидно, отримують любителі фільмів з великою кількістю стрілецьких баталій. Проте, для когось аудитор мафії Крістіан Вулфф, головний герой, якого майстерно втілив Бен Аффлек, – це безжалісний вбивця, який майстерно вміє вирахувати не лише недостачу в грошових потоках, але і тактичні поправки при снайперських пострілах на дуже далекі дистанції, а для когось – втілення професіонала-фінансиста, який, незважаючи на вроджений аутизм, зумів знайти застосування сильним рисам свого характеру та побороти слабкі. Хоча прихильники та вороги фільму серед кінокритиків розділилися 50 на 50, думаю, що перегляд фільму буде не лише приємним проведенням часу. Він дозволяє робити життєві висновки при порівнянні роботи податкового консультанта в нашій країні та у США, розуміти різницю в моделях поведінки українських та зарубіжних бухгалтерів. Деякі епізоди дозволяють порівняти рівні доброзичливості податкових систем обох країн. І, звичайно ж, трохи про фондовий ринок: як грошовий потік та ЕВІТДА впливають на вартість акцій».

(За матеріалами сайту: <https://lvbs.com.ua/knowledge/uk/news/1121>)

## Додаток Н

## Результати ранжування причин за їх важливістю, що спонукають студентів навчатися в коледжі (n = 192)

Констатувальний етап експерименту		Формувальний етап експерименту	
Причина	Важливість	Причина	Важливість
1) здобути певний фах	<b>2</b>	1) здобути певний фах	<b>1</b>
2) познайомитися з новими людьми	<b>10</b>	2) познайомитися з новими людьми	<b>8</b>
3) поспілкуватися з друзями	<b>7</b>	3) поспілкуватися з друзями	<b>14</b>
4) задовольнити своїх батьків	<b>4</b>	4) задовольнити своїх батьків	<b>15</b>
5) набути престижні зв'язки	<b>18</b>	5) набути престижні зв'язки	<b>9</b>
6) отримати гарну роботу в майбутньому	<b>3</b>	6) отримати гарну роботу в майбутньому	<b>2</b>
7) принести більше користі суспільству	<b>6</b>	7) принести більше користі суспільству	<b>10</b>
8) вдосконалити себе, набути новий досвід	<b>12</b>	8) вдосконалити себе, набути новий досвід	<b>3</b>
9) запобігти небажаним проблемам (наприклад, уникати служби в армії)	<b>16</b>	9) запобігти небажаним проблемам (наприклад, уникати служби в армії)	<b>18</b>
10) пізнати щось нове, розширити свій кругозір	<b>11</b>	10) пізнати щось нове, розширити свій кругозір	<b>11</b>
11) відтермінувати дорослість	<b>15</b>	11) відтермінувати дорослість	<b>16</b>
12) створити сім'ю	<b>19</b>	12) створити сім'ю	<b>17</b>
13) отримати нагороду за успішне навчання	<b>9</b>	13) отримати нагороду за успішне навчання	<b>13</b>
14) подобається навчатися	<b>13</b>	14) подобається навчатися	<b>6</b>
15) уникнути покарання (наприклад, позбавлення стипендії)	<b>17</b>	15) уникнути покарання (наприклад, позбавлення стипендії)	<b>20</b>
16) покращити свій суспільний статус	<b>5</b>	16) покращити свій суспільний статус	<b>4</b>

17) отримати диплом	<b>1</b>	17) отримати диплом	<b>5</b>
18) бути таким як усі	<b>8</b>	18) бути таким як усі	<b>12</b>
19) отримати житло (гуртожиток)	<b>20</b>	19) отримати житло (гуртожиток)	<b>19</b>
20) удосконалити досвід професійної діяльності	<b>14</b>	20) удосконалити досвід професійної діяльності	<b>7</b>



## Додаток О

### Факторний аналіз

Компонентами (змінними), які найбільше впливають на прояв мотивації вибору професії, обрали такі: 1) подобається навчатися в закладі вищої освіти; 2) покращити свій суспільний статус; 3) отримати диплом; 4) отримати гарну роботу в майбутньому; 5) здобути певний фах; 6) задовольнити своїх батьків.

Результатом проведення факторного аналізу має бути отримана ієрархія причин (або ж факторів), що пояснюють більшість парних кореляційних залежностей. Факторна структура з математичної точки зору – це вектор, розмірність якого дорівнює кількості факторів. Елементами вектора є нормовані коефіцієнти лінійних регресів, що пов'язують певний фактор з усіма іншими елементами кореляційної матриці.

Для проведення факторного аналізу використано досить показну вибірку студентів ( $n = 192$ ). Кожен респондент визначав змінні, що найбільше впливають на прояв мотивації вибору професії. Нами було розраховано кореляційну матрицю  $R$ . Елементи вказаної матриці – це коефіцієнти парної кореляції Пірсона, що обчислюються за формулами:

$$r_{ij} = \frac{cov(x_i; x_j)}{\sigma_{x_i} \sigma_{x_j}} = \frac{\frac{1}{n} \sum_{k=1}^n x_{ik} \cdot x_{jk} - \bar{x}_i \bar{x}_j}{\sigma_{x_i} \sigma_{x_j}}, \quad i, j = 1, \dots, 6.$$

Тут  $\bar{x}_i$  – середнє значення змінної  $x_i$ ,

$cov(x_i; x_j)$  – коефіцієнт коваріації величин  $x_i$  та  $x_j$ ,

$\sigma_{x_i}$  – середнє квадратичне відхилення  $x_i$ . [46].

Вихідна кореляційна матриця представлена в таблиці

Показники	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	1	0,13	0,22	0,31	0,38	0,09
X <sub>2</sub>	0,13	1	0,27	0,25	0,19	0,17
X <sub>3</sub>	0,22	0,27	1	0,64	0,71	0,34
X <sub>4</sub>	0,31	0,25	0,64	1	0,66	0,18
X <sub>5</sub>	0,38	0,19	0,71	0,66	1	0,42
X <sub>6</sub>	0,09	0,17	0,34	0,18	0,42	1

Алгоритм обчислення факторних зарядів або факторизації за методом Спірмена складається з трьох кроків [239].

Перший етап передбачає обчислення заряду  $a_j$  спільного фактора за формулою

$$a_j = \sqrt{\frac{(r)_j^2 - (r^2)_j}{(r)_t - 2(r)_j}}$$

Тут  $(r)_j$  – сума всіх коефіцієнтів кореляції у  $j$ -му стовбці кореляційної матриці;

$(r^2)_j$  – сума квадратів всіх коефіцієнтів кореляції у  $j$ -му стовбці кореляційної матриці;

$(r)_t$  – сума всіх коефіцієнтів кореляції в кореляційній матриці.

У результаті буде сформовано вектор -стовбець, який називають факторною матрицею:

$$F = \begin{bmatrix} a_1 \\ a_2 \\ \dots \\ a_n \end{bmatrix}$$

Другий крок алгоритму – обчислення репродуційованої кореляційної матриці за формулою:

$$R_1 = F \cdot F^T,$$

де  $r_{ij}^1 = a_i a_j$  – репродуційований коефіцієнт кореляції.

За правилом множення матриць отримуємо таку форму  $R_1$

$$R_1 = \begin{bmatrix} a_1 \\ a_2 \\ \dots \\ a_n \end{bmatrix} \cdot [a_1 \quad a_2 \quad \dots \quad a_n] = \begin{bmatrix} a_1 a_1 & a_1 a_2 & \dots & a_1 a_n \\ a_2 a_1 & a_2 a_2 & \dots & a_2 a_n \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_n a_1 & a_n a_2 & \dots & a_n a_n \end{bmatrix}$$

Третій крок алгоритму передбачає розрахунок остаточної кореляційної матриці як матриці помилок. Остаточна кореляційна матриця дорівнює різниці початкової та репродуційованої кореляційних матриць:

$$R_2 = R - R_1.$$

Останній крок алгоритму передбачає перевірку гіпотези про те, що остаточною кореляційною матрицею дорівнює матриці помилок. Основна гіпотеза полягає в тому, що остаточної коефіцієнти кореляції розподілені за нормальним законом із математичним сподіванням рівним нулю. Достатньо перевірити виконання умови

$$|r_{jk}|_{max} \leq \sigma_{\Gamma}$$

Для оцінки середнього квадратичного відхилення генеральної сукупності використовується формула

$$\sigma_{\Gamma} = \frac{1}{\sqrt{N-1}}$$

У даному випадку  $N = 192$  – кількість опитаних студентів.

Основна кореляційна матриця, проміжні та остаточної дані з факторизації представлені в таблиці

Показник и	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	-	0,13	0,22	0,31	0,38	0,09
X <sub>2</sub>	0,13	-	0,27	0,25	0,19	0,17
X <sub>3</sub>	0,22	0,27	-	0,64	0,71	0,34
X <sub>4</sub>	0,31	0,25	0,64	-	0,66	0,18
X <sub>5</sub>	0,38	0,19	0,71	0,66	-	0,42
X <sub>6</sub>	0,09	0,17	0,34	0,18	0,42	-
$(r)_j$	1,13	1,01	2,18	2,04	2,36	1,2/ $r_t = 9,92$
$(r)_j^2$	1,2769	1,0201	4,7524	4,1616	5,5696	1,44
$(r^2)_j$	0,3139	0,2173	1,1506	1,0362	1,2966	0,3614
Чисельник	0,963	0,8028	3,6018	3,1254	4,273	1,0786
$2(r)_j$	2,26	2,02	4,36	4,08	4,72	2,4
Знаменник	7,66	7,9	5,56	5,84	5,2	7,52
$a_j^2$	0,12571 8	0,10162	0,64780 6	0,53517 1	0,82173 1	0,143431
$a_j$	0,35456 7	0,31877 9	0,80486 4	0,73155 4	0,90649 4	0,378723

Таким чином, нами отримано вектор F – факторну матрицю:

$$F = \begin{bmatrix} 0,35 \\ 0,32 \\ 0,80 \\ 0,73 \\ 0,91 \\ 0,38 \end{bmatrix}$$

Розраховуємо репродуційовану кореляційну матрицю:

$$R_1 = F \cdot F^T = \begin{bmatrix} 0,35 \\ 0,32 \\ 0,80 \\ 0,73 \\ 0,91 \\ 0,38 \end{bmatrix} \cdot [0,35 \quad 0,32 \quad 0,80 \quad 0,73 \quad 0,91 \quad 0,38]$$

Та подаємо її у формі таблиці

Показники	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	0,12	0,11	0,28	0,26	0,32	0,13
X <sub>2</sub>	0,11	0,10	0,26	0,23	0,26	0,12
X <sub>3</sub>	0,28	0,26	0,64	0,58	0,73	0,30
X <sub>4</sub>	0,26	0,23	0,58	0,53	0,66	0,28
X <sub>5</sub>	0,32	0,26	0,73	0,66	0,83	0,35
X <sub>6</sub>	0,13	0,12	0,30	0,28	0,35	0,14

$$|r_{jk}|_{max} \leq \sigma_{\Gamma}$$

Остаточна кореляційна матриця подана в таблиці:

Показники	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	-	0,02	-0,06	0,05	0,06	-0,04
X <sub>2</sub>	0,02	-	0,01	0,02	-0,07	0,05
X <sub>3</sub>	-0,06	0,01	-	0,06	-0,02	0,04
X <sub>4</sub>	0,05	0,02	0,06	-	0,00	-0,10
X <sub>5</sub>	0,06	-0,07	-0,02	0,00	-	0,07
X <sub>6</sub>	-0,04	0,05	0,04	-0,10	0,07	-

$$\text{Розрахуємо оцінку } \sigma_{\Gamma} = \frac{1}{\sqrt{N-1}} = \frac{1}{\sqrt{191}} = 0,072$$

Умова  $|r_{jk}|_{max} \leq \sigma_{\Gamma}$  виконується для всіх елементів остаточної кореляційної матриці, що дає підставу стверджувати що остаточна матриця є матрицею помилок.

Результати здійсненого аналізу кореляційної матриці демонструють, що основним фактором, що має найбільший заряд, є  $X_5$  – здобути певний фах; наступним  $X_3$  – отримати диплом; третім по суттєвості впливу є  $X_4$  – отримати гарну роботу в майбутньому; далі, по черзі,  $X_6$  – задовольнити своїх батьків,  $X_1$  – подобається навчатися в закладі вищої освіти;  $X_2$  – покращити свій суспільний статус.

## Додаток II

### Розрахунок спостережного значення хі-квадрат критерію для перевірки достовірності збігів та відмінностей у експериментальних даних

У разі, коли при аналізі статистичних даних використовується порядкова шкала (шкала рангів) з  $L$  рівнями (градаціями) для перевірки гіпотези про однорідність вибірок, використовується критерій хі-квадрат ( $\chi^2$ ). Результат стану сформованості професійної культури майбутніх фінансистів у вищих економічних навчальних закладах I-II рівнів акредитації розподілено на три рівні: низький, середній, високий. Відповідно значення  $L = 3$ .

Емпіричне значення хі-квадрат критерію обчислюємо за формулою:

$$\chi_{\text{емп}}^2 = N \cdot M \cdot \sum_{i=1}^L \frac{\left(\frac{n_i}{N} - \frac{m_i}{M}\right)^2}{\frac{n_i + m_i}{N + M}} \quad (1)$$

Тут  $N$  - об'єм вибірки до проведення експерименту

$M$  - об'єм вибірки після проведення експерименту

$n_i, m_i$  - кількість членів експериментальної групи, що продемонстрували  $i$ -тий рівень відповідно до та після експерименту

Критичне значення хі-квадрат критерію, що відповідає рівню значущості  $\alpha$ , визначаємо з відповідних статистичних таблиць  $\chi_{\text{кр}}^2 = \chi_{1-\alpha}^2(L - 1)$

Приведемо алгоритм проведення тесту хі-квадрат для перевірки достовірності збігів та відмінностей у експериментальних даних, представлених у порядковій шкалі:

- 1) за формулою (1) розрахувати спостережне (емпіричне) значення хі-квадрат критерію;

- 2) у відповідній статистичній таблиці знайти критичне значення хі-квадрат критерію;
- 3) емпіричне значення порівняти із критичним. У разі, якщо  $\chi_{\text{емп}}^2 \leq \chi_{\text{кр}}^2$ , то приймаємо гіпотезу про те, що характеристики вибірок співпадають з рівнем значущості  $\alpha$ , якщо  $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ , то приймаємо гіпотезу про те, що характеристики вибірок відрізняються з рівнем надійності (довіри)  $1-\alpha$ .

Критичне значення хі-квадрат критерію для рівня значимості  $\alpha = 0,05$  [1, ст.52]:  $\chi_{\text{кр}}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$ .

Проведено розрахунок спостережного значення хі-квадрат критерію для перевірки достовірності збігів та відмінностей у експериментальних даних, представлених у порядковій шкалі. Відповідно до таблиць 3.13. та 3.14, в яких представлені стани сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в навчальних закладах I-II рівнів акредитація до та після експерименту. Результати розрахунку представлені в таблиці.

<b>Шкали</b>	<b>Хі-квадрат спостережне</b>
Компетентність	10,63
Підтримка	8,20
Ціннісні орієнтації	6,72
Гнучкість поведінки	9,05
Сензетивність	8,54
Спонтанність	7,69
Самоповага	10,07
Самоприйняття	8,42
Погляд на природу людини	26,64
Синергічність	22,86

Прийняття агресії	14,21
Контактність	29,45
Пізнавальні потреби	25,07
Креативність	6,39
Самоконтроль	20,08

Всі розраховані значення хі-квадрат критерію перевищують табличне значення  $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$ , що дає підстави з рівнем надійності 0,95 стверджувати, що відповідні характеристики відрізняються суттєво.

Джерело: розраховано автором



## Додаток Р

### Розрахунки спостережного значення критерію Крамера-Уелча щодо оцінювання сформованості інформаційно-аналітичних умінь у студентів по завершенню педагогічного експерименту

При дослідженні було проведено опитування групи студентів (192 особи) до та після проведення експерименту. Результати оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь фінансистів подано в таблиці 1.

У розрахунках будуть використовуватись такі статистичні характеристики як середнє значення та дисперсія вибірки. Ці статистичні показники розраховуються за формулами:

Вибіркове середнє (середнє арифметичне):

$$\bar{x} = \frac{1}{N} \cdot (x_1 n_1 + x_2 n_2 + \dots + x_m n_m) = \frac{1}{N} \cdot \sum_{i=1}^m x_i n_i$$

Вибіркова дисперсія:

$$D_x = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^m (x_i - \bar{x})^2 n_i$$

Числові характеристики подані в таблиці 1.

Для перевірки гіпотези про співпадіння характеристик на констатувальному та формувальному етапах використовуємо критерій Крамера-Уелча. Цей тест є аналогом тесту Стюдента, що широко використовується при аналізі статистичних даних. Тест Крамера-Уелча проводять з метою перевірки гіпотези про рівність середніх значень двох сукупностей.

Алгоритм критерію Крамера-Уелча для перевірки гіпотези про збіг або відмінність середніх значень вибірок:

1. Для вибірок, що порівнюються обчислити емпіричне (спостережне) значення критерію Крамера-Уелча за формулою

$$T_{\text{емп}} = \frac{\sqrt{M \cdot N} |\bar{x} - \bar{y}|}{\sqrt{M \cdot D_x + N \cdot D_y}} \quad (1)$$

**Результати оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь майбутнього фінансиста  
n=192 (%)**

№.№ з/п	Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь	Констатувальний етап експерименту			Формувальний етап експерименту		
		0	1	2	0	1	2
1.	Оцініть рівень Ваших умінь аналізувати інформацію	17,3	63,6	19,1	21,1	40,1	38,8
2.	Оцініть рівень Ваших умінь документального та фактографічного інформаційного пошуку	21,9	29,4	48,7	10,7	73,5	62,8
3.	Оцініть рівень Ваших умінь здійснювати пошук джерел інформації	27,3	42,6	30,1	18,1	13,5	68,4
4.	Оцініть рівень Ваших умінь пошуку джерел інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж	28,5	20,3	51,2	14,4	12,9	72,7
5.	Оцініть рівень Ваших умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття рішення.	67,8	25,3	6,9	18,2	47,0	34,8
6.	Оцініть Ваші уміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу.	34,1	27,6	38,3	20,4	30,1	49,5
7.	Оцініть Ваші уміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу.	16,8	51,6	31,6	14,7	34,6	50,7
8.	Оцініть Ваші уміння використовувати методи синтезу інформації в професійній діяльності.	10,6	65,5	23,9	8,7	57,1	48,4
9.	Оцініть Ваші уміння визначати потреби в тих відомостях, яких не вистачає.	15,8	31,0	26,6	11,1	30,8	58,1
10.	Оцініть Ваші уміння визначати завдання щодо знаходження відомостей, яких не вистачає.	15,4	56,8	27,8	12,2	53,1	40,9
11.	Оцініть свої уміння застосувати інформаційно-аналітичні знання на практиці.	39,8	31,1	29,1	24,6	38,7	36,7
12.	Оцініть свої уміння використовувати інформацію та здійснювати обмін нею.	27,8	29,7	42,5	19,3	11,9	68,8

№№ з/п	Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь	Констатувальний етап експерименту		Формувальний етап експерименту	
		Середнє значення	Вибіркова дисперсія	Середнє значення	Вибіркова дисперсія
13.	Оцініть рівень Ваших умінь аналізувати інформацію	1,018	0,363676	1,177	0,567671
14.	Оцініть рівень Ваших умінь документального та фактографічного інформаційного пошуку	1,268	0,634176	1,521	0,463559
15.	Оцініть рівень Ваших умінь здійснювати пошук джерел інформації	1,028	0,573216	1,503	0,611991
16.	Оцініть рівень Ваших умінь пошуку джерел інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж	1,227	0,745471	1,583	0,531111
17.	Оцініть рівень Ваших умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття рішення.	0,391	0,376119	1,166	0,502444
18.	Оцініть Ваші уміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу.	1,042	0,722236	1,291	0,614319
19.	Оцініть Ваші уміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу.	1,148	0,462096	1,36	0,5244
20.	Оцініть Ваші уміння використовувати методи синтезу інформації в професійній діяльності.	1,133	0,327311	1,397	0,413391
21.	Оцініть Ваші уміння визначати потреби в тих відомостях, яких не вистачає.	1,068	0,459376	1,47	0,4711
22.	Оцініть Ваші уміння визначати завдання щодо знаходження відомостей, яких не вистачає.	1,124	0,416624	1,307	0,416751
23.	Оцініть свої уміння застосувати інформаційно-аналітичні знання на практиці.	0,893	0,677551	1,121	0,598359
24.	Оцініть свої уміння використовувати інформацію та здійснювати обмін нею.	1,147	0,681391	1,495	0,635975

2. Знайти критичне значення  $T_{кр} = T_{\alpha}$ , в таблиці розподілу Стьюдента, тут  $\alpha$  - вибраний рівень значущості.

3. Емпіричне значення критерію порівняти із критичним. Якщо емпіричне значення перевищує критичне ( $T_{емп} > T_{кр}$ ), то робимо висновок про те, що достовірність відмінності характеристик порівнюваних вибірок складає  $1-\alpha$ , якщо емпіричне значення не перевищує критичне ( $T_{емп} \leq T_{кр}$ ), то робимо висновок про те, що характеристики порівнюваних вибірок співпадають при рівні значущості  $\alpha$ .

Використовуючи формулу (1) для всіх дванадцяти параметрів оцінювання сформованості інформаційно аналітичних умінь, отримаємо спостережене значення критерію Крамера-Уелча. Розрахунки подані в таблиці

<b>№№ з/п</b>	<b>Параметри оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь</b>	<b>Емпіричне значення критерію Крамера-Уелча</b>
13.	Оцініть рівень Ваших умінь аналізувати інформацію	2,283
14.	Оцініть рівень Ваших умінь документального та фактографічного інформаційного пошуку	3,346
15.	Оцініть рівень Ваших умінь здійснювати пошук джерел інформації	6,046
16.	Оцініть рівень Ваших умінь пошуку джерел інформації за допомогою інформаційно-пошукових систем і мереж	4,366
17.	Оцініть рівень Ваших умінь використовувати методи аналізу в процесі підготовки і прийняття рішення.	11,457
18.	Оцініть Ваші уміння встановлювати зв'язки між розрізненими елементами явища, об'єкту, процесу.	2,984
19.	Оцініть Ваші уміння укладати в єдину логічну схему окремі елементи явища, об'єкту, процесу.	2,958
20.	Оцініть Ваші уміння використовувати методи синтезу інформації в професійній діяльності.	4,250

21.	Оцініть Ваші уміння визначати потреби в тих відомостях, яких не вистачає.	5,775
22.	Оцініть Ваші уміння визначати завдання щодо знаходження відомостей, яких не вистачає.	2,778
23.	Оцініть свої уміння застосувати інформаційно-аналітичні знання на практиці.	2,797
24.	Оцініть свої уміння використовувати інформацію та здійснювати обмін нею.	4,201

Критичне значення  $T_{кр} = T_{0,05} = 1,96$ . Емпіричне значення критерію в усіх дванадцяти випадках перевищує критичне значення, що дозволяє стверджувати, що достовірність відмінності середніх значень результатів оцінювання рівня сформованості інформаційно-аналітичних умінь майбутнього фінансиста до та після проведення експерименту складає 0,95.

Джерело: розраховано автором

## Додаток С

## Прояв інноваційності студентів у навчальній діяльності n=192 (%)

Властивості навчальної діяльності	Констатувальний етап експерименту			Формувальний етап експерименту		
	Прояв певного рівня інноваційності у студентів			Прояв певного рівня інноваційності у студентів		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Наявність навчальних цілей	<i>ніколи</i> 19,8	<i>інколи</i> 25,5	<i>завжди</i> 54,7	<i>ніколи</i> 12,0	<i>інколи</i> 16,1	<i>завжди</i> 71,9
Швидкість пристосування до нових умов навчання	<i>тривало</i> 13,5	<i>поступово</i> 55,7	<i>відразу</i> 30,8	<i>тривало</i> 10,9	<i>поступово</i> 38,5	<i>відразу</i> 50,6
Кількість навчальних предметів, яку ефективно вивчати одночасно	<i>один</i> 42,7	<i>два-три</i> 38,5	<i>чотири і більше</i> 18,8	<i>один</i> 33,9	<i>два-три</i> 42,2	<i>чотири і більше</i> 23,9
Систематичність виконання самостійної роботи	<i>із запізненням</i> 22,9	<i>в останній термін</i> 41,7	<i>поступово</i> 35,4	<i>із запізненням</i> 16,7	<i>в останній термін</i> 31,8	<i>поступово</i> 51,5
Самостійність у відповідях на контрольні запитання	<i>відтворення готового</i> 47,9	<i>деяка зміна контрольного матеріалу</i> 36,9	<i>висловлювання своєї точки зору</i> 15,2	<i>відтворення готового</i> 33,3	<i>деяка зміна контрольного матеріалу</i> 36,5	<i>висловлювання своєї точки зору</i> 30,2
Схильність до певних форм і методів навчання	<i>традиційні</i> 14,6	<i>чергування</i> 60,9	<i>нетрадиційні</i> 24,5	<i>традиційні</i> 8,3	<i>чергування</i> 67,2	<i>нетрадиційні</i> 24,5

## Продовження таблиці 1

Преферентність щодо виконання завдань	<i>стандартні, з одним рішенням</i>	<i>чергування стандартних і нестандартних</i>	<i>творчі, з кількома можливими рішеннями</i>	<i>стандартні, з одним рішенням</i>	<i>чергування стандартних і нестандартних</i>	<i>творчі, з кількома можливими рішеннями</i>
	29,7	44,8	25,5	22,4	44,3	33,3
Необхідність зразка виконання	<i>Необхідно</i>	<i>Бажано</i>	<i>Непотрібно</i>	<i>Необхідно</i>	<i>Бажано</i>	<i>Непотрібно</i>
	26,6	54,7	18,7	19,8	50,0	30,2
Прагнення змінити завдання викладача	<i>ніколи</i>	<i>інколи</i>	<i>завжди</i>	<i>ніколи</i>	<i>інколи</i>	<i>завжди</i>
	51,0	37,0	12,0	39,6	35,4	25,0
Відвідування навчальних занять	<i>рідко</i>	<i>час від часу</i>	<i>постійно</i>	<i>рідко</i>	<i>час від часу</i>	<i>постійно</i>
	9,9	10,9	79,2	8,9	8,3	82,8
Активність, ініціативність	<i>рідко</i>	<i>періодично</i>	<i>постійно</i>	<i>рідко</i>	<i>періодично</i>	<i>постійно</i>
	31,8	51,1	17,1	25,5	45,3	29,2
Схильність до аналізу навчальних результатів (рефлексивність)	<i>ніколи</i>	<i>інколи</i>	<i>завжди</i>	<i>ніколи</i>	<i>інколи</i>	<i>завжди</i>
	9,4	43,7	46,9	7,8	33,9	58,3

Джерело: розроблено автором за аналогією [8, с. 153-154].

## Додаток Т

## Прояв мотивів навчально-пізнавальної діяльності студентів

№№ з/п	Мотиви навчання	Середній ранг	Рангове місце мотива
1.	Здобути певний фах	8,71	1
2.	Познайомитися з новими людьми	13,08	10
3.	Поспілкуватися з друзями	11,52	7
4.	Отримати гарну роботу в майбутньому	9,44	3
5.	Набути престижні зв'язки	13,37	11
6.	Покращити свій суспільний статус	10,31	4
7.	Принести більше користі суспільству	11,21	6
8.	Отримати диплом	13,85	12
9.	Запобігти небажаним проблемам (наприклад, уникати служби в армії)	15,06	16
10.	Пізнати щось нове, розширити свій кругозір	15,27	18
11.	Відтермінувати дорослість	14,82	15
12.	Створити сім'ю	15,49	19
13.	Отримати нагороду за успішне навчання	14,37	14
14.	Подобається навчатися	14,24	13
15.	Уникнути покарання (наприклад, позбавлення стипендії)	15,14	17
16.	Удосконалити досвід професійної діяльності	10,68	5
17.	Вдосконалити себе, набути новий досвід	9,12	2
18.	Бути таким як усі	12,19	8
19.	Отримати житло (гуртожиток)	15,72	20
20.	Задовольнити своїх батьків	12,41	9



## Додаток У

**Ставлення викладачів до існуючих умов у закладі вищої освіти для формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту**

Характерні ознаки	Середній ранг	Важливість
1. Формування мотивації та пізнавального інтересу у студентів до опанування професійною культурою	<b>9,2</b>	<b>7</b>
2. Запровадження інформаційних технологій в професійну підготовку майбутніх фінансистів	<b>12,2</b>	<b>14</b>
3. Розроблення і вивчення спеціальних предметів, зорієнтованих на формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>10,4</b>	<b>10</b>
4. Добір змісту навчання на основі культурологічного підходу	<b>8,3</b>	<b>6</b>
5. Просторова організація та матеріально-технічне забезпечення формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>11,1</b>	<b>11</b>
6. Підготовка педагогічного колективу до формування професійної культури у майбутніх фахівців з фінансів і кредиту	<b>11,3</b>	<b>12</b>
7. Розроблення навчально-методичного забезпечення з навчальних дисциплін	<b>7,6</b>	<b>5</b>
8. Взаємодія суб'єктів професійного навчання в закладі вищої освіти (учень – педагог, учень – учень, педагог – педагог; педагог – батьки, педагог – керівники, керівник закладу вищої освіти – стейкхолдери, керівник закладу вищої освіти – громадські організації тощо).	<b>11,9</b>	<b>13</b>
9. Розроблення стандарту професійної підготовки майбутніх фахівців з фінансів і кредиту на культурологічній основі	<b>9,8</b>	<b>9</b>
10. Вибір засобів навчання майбутніх фінансистів	<b>12,6</b>	<b>15</b>
11. Розроблення системи формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>6,6</b>	<b>2</b>
12. Розроблення методики формування професійної культури майбутніх фінансистів	<b>7,1</b>	<b>3</b>
13. Створення культурно-освітнього середовища в закладі вищої освіти	<b>7,4</b>	<b>4</b>
14. Виокремлення компонентів професійної культури майбутніх фінансистів	<b>9,6</b>	<b>8</b>
15. Розроблення методичних рекомендацій щодо формування професійної культури у майбутніх фінансистів	<b>6,1</b>	<b>1</b>

## Додаток Ф

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

1. Пілевич О. Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту: метод. рек. Київ: Логос Україна, 2017. 112 с.
2. Pilevich O.A., Petrenko L.M. Peculiarities of formation of professional culture of future financists in the conditions of development of the information society. *Problems of the formation and development of knowledge economy and information society: monograph*: in 2 books. Book 2: *Social-humanities and philosophical bases of knowledge economy and information society* / by H.Y.Kucherova, D.S. Pylevych, Zh.V. Kozhukhar, E.V. Karanfilova, A.A. Ovchatova-Redko, N.S. Mushynska, L.G. Yarenchuk, N.M. Rybka, L.M. Petrenko, O.A. Pilevich, O.M. Bukatova, I.A. Dolgolenko. Varna: International Academy of Information Science, 2018. P. 110–115.
3. Пілевич О. А. «Культура», «професійна культура» як базові категорії дослідження професійної культури майбутнього економіста. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*: зб. наук. пр. Київ, 2014. № 7. С. 41–46.
4. Пілевич О. Стан вивчення проблеми формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту у педагогічній теорії та практиці. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: Поліграфсервіс, 2015. Вип. 7. С. 21–35.
5. Пілевич О. А. Наукові підходи до визначення змісту професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Теорія і методика професійної освіти: електрон. фах. вид.*. 2016. № 10(2). URL: [https://docs.wixstatic.com/ugd/2f377b\\_a2de09dcd42e459ab5e7186ac81171cc.pdf](https://docs.wixstatic.com/ugd/2f377b_a2de09dcd42e459ab5e7186ac81171cc.pdf) (дата звернення: 26.04.2018).
6. Пілевич О. А. Порівняльний аналіз компонентного складу професійної культури майбутніх фахівців. *Наукові записки Тернопільського пед. ун-ту ім. Володимира Гнатюка*. 2016. № 2. С. 21 – 26.
7. Пілевич О. Формування професійної культури майбутніх фахівців у середовищі вищого навчального закладу. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи*: зб. наук. пр. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: Поліграфсервіс, 2016. Вип. 8. С. 55–66.
8. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в коледжах. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. пр. Київ, 2017. Вип. 14. С. 117–122.
9. Грушева А. А., Пілевич О. А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у культурно-освітньому середовищі

вищого навчального закладу. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2017. № 16(59). С. 203–207.

10. Пілевич О. А. Методичні аспекти формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби України Серія: Педагогічні науки*. 2018. № 1(12). С. 235–246.

11. Пілевич О. Результати впровадження методики формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту в педагогічну практику вищих закладів освіти. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2018. Вип. 14. С. 73–77.

#### *Статті у зарубіжних наукових періодичних виданнях*

12. Пілевич О. А. Сучасні наукові підходи до формування професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Stav, problémy a perspektivy pedagogického štúdia a sociálnej práce / Šefredaktor: Prof. JUDr. Stanislav Mráz, CSc. Vysoká škola Danubius, Sladkovičovo*, 2016. S. 28–30.

13. Pilevych O. Diagnostics identify the initial perceptions of students about their future professional activities of the financier. *Formation of knowledge economy as the basis for information society: collected works / by V. V. Yermoshenko, S. V. Onyshko, A. A. Oleshko, I. Y. Shtuler etc. Athens-Kyiv: International Academy of Information Science*, 2017. P. 119–123.

14. Пілевич О. А. Професійна ідентичність майбутніх фінансистів як основа професійної культури. *Современные достижения в науке и образовании: сб. тр. XII Междунар. науч. конф., 17-24 сент. 2017 г., г. Нетания (Израиль)*. Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 151–154.

#### *Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

15. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх економістів як актуальна проблема підвищення якості підготовки фахівців. *Управління якістю освіти: досвід та інновації: матеріали пед. читань, присвячених пам'яті д-ра пед. наук, проф. Валерії Семенівни Пікельної (Кривий Ріг, 23 січня 2015 р.) / за заг. ред. Л. Л. Сушенцевої; Криворізький пед. ін.-т ДВНЗ «Криворізький нац. ун-т», МОН України. Кривий Ріг, 2015. С. 96–97.*

16. Пілевич О. А. Структурний аналіз професійної культури майбутніх фахівців. *Актуальні проблеми та перспективи технологічної освіти: матеріали V між нар.наук.-практ.конф. (м. Тернопіль, 23-24 верес., 2016) / Тернопільський держ. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка*. С. 67–68.

17. Пілевич О. А. Культурно-освітнє середовище коледжу для формування професійної культури майбутніх фахівців. *Фундаментальні та прикладні дослідження: сучасні науково-практичні рішення: зб. матеріалів I-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 жовтня, 2016 / ред.-упоряд.: А. Душний, М. Махмудов, В. Ільницький, І. Зимомря. Баку, Ужгород, Дрогобич: Посвіт, 2016. С. 191–193.*

18. Пілевич О. А. Культурологічний підхід до формування інноваційного освітнього середовища у вищому навчальному закладі. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку*: зб. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 1 груд. 2016 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич, Г. М. Романової; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Павлоград: ІМА-Прес, 2016. С. 223–225.

19. Пілевич О. А. Реконструкціоністський підхід у професійній підготовці майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Інновації в освітньому середовищі: надбання та перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 29-30 верес., 2016 р.) / за заг. ред. О. А. Комар; Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань: ФОП Жовтий О.О., 2016. С. 91–94.

20. Пілевич О. А. Культурологічний підхід до професійної підготовки майбутніх спеціалістів з фінансів і кредиту. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи* : тези доп. IX міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 9-10 листоп. 2017 р.) / редкол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич та ін. Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 256–258.

21. Пілевич О. А. Формування професійної культури майбутніх фінансистів у коледжі: емпіричні дані. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: зб. матеріалів XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез. – 13 квіт. 2017 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ПТТО НАПН України, 2017. С. 101–103.

22. Пілевич О. А. Критерії оцінювання рівнів сформованості професійної культури майбутніх фахівців з фінансів і кредиту. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: зб. матеріалів XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5-19 берез. 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ПТТО НАПН України, 2018. – С. 126–127.

23. Пілевич О. А. Методичні підходи до формування професійної культури молодших спеціалістів з фінансів і кредиту в сучасних умовах. *Актуальні проблеми менеджменту та фінансів в сучасних глобалізаційних процесах*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ірпінь, 15-16 берез. 2018 р.). Ірпінь, Білосток, 2018. С. 21–23.

*Опубліковані праці, що додатково відображають наукові результати дисертації*

24. Пілевич О. А., Болгаріна В. С. Культурне середовище навчального закладу як чинник розвитку соціальних компетенцій. *Теорія і практика розвитку ключових компетенцій учнів 12-річної школи*: у 2 ч.: матеріали Всеукр. наук.-пошук. конф., 27 берез. 2008 р., м. Київ. Запоріжжя: Вид-во ХНРБЦ, 2008. Ч. I. С. 464–468.

25. Пілевич О. А. Розвиток соціальних компетенцій учнівської молоді. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–30 берез. 2010 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. Київ: ПТТО НАПН, 2010. С. 117–119.