

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВ ПОШТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ

METHODOLOGY FOR DEVELOPING THE PROFESSIONAL CULTURE OF FUTURE MANAGERS OF POSTAL SERVICE ENTERPRISES

У статті представлено авторську методику формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку, що ґрунтується на системному, компетентнісному та особистісно орієнтованому підходах. Актуальність дослідження визначається недостатньою науковою розробкою проблеми саме у сфері поштового сервісу, що вимагає створення цілісної педагогічної системи її формування. Методика реалізується у чотири етапи: мотиваційно-когнітивний, комунікативно-інформаційний, операційно-технологічний та рефлексивно-управлінський.

Перший етап спрямований на формування внутрішньої мотивації студентів, усвідомлення ролі професійної культури у підвищенні ефективності управлінської діяльності. Використовуються різноманітні інноваційні методи, такі як ігрові технології, тренінги і дискусії, що сприяють активізації пізнавальної діяльності.

Другий етап розвиває комунікативні навички і культурологічну обізнаність майбутніх менеджерів, застосовуючи технології змішаного навчання, кейс-аналізу, проблемно-орієнтованого викладання та проектною роботи. Цей підхід сприяє формуванню у студентів навичок ефективного й ділової етики в професійній сфері пошти.

Третій, операційно-технологічний, етап орієнтований на практичне застосування знань у змодельованих або реальних управлінських ситуаціях, використовуючи виробничу практику, симуляції, тренінги та стажування. Це забезпечує набуття управлінських компетентностей, умінь приймати рішення та планувати діяльність. Четвертий етап спрямований на формування рефлексивних навичок, самоаналізу, професійної ідентичності та готовності до саморозвитку через коучинг, SWOT-аналіз, портфоліо та інші методи. Така поетапна реалізація методики дає змогу системно, послідовно та прогнозовано формувати професійну культуру як інтегровану якість особистості, що забезпечує готовність до професійної і управлінської діяльності у сфері поштового зв'язку.

Ключові слова: професійна культура, методика формування, майбутні менеджери, підприємства поштового зв'язку,

професійна підготовка, інноваційні педагогічні технології.

The article presents an original methodology for developing the professional culture of future managers of postal service enterprises, based on systemic, competency-based, and learner-centered approaches. The research addresses the insufficient scientific elaboration of professional culture specifically within the postal service sector, emphasizing the need to establish a comprehensive pedagogical system for its development.

The methodology is implemented through four interconnected stages: motivational-cognitive, communicative-informational, operational-technological, and reflexive-managerial. The motivational-cognitive stage aims to foster internal motivation and deepen the understanding of professional culture's importance for effective management. Innovative methods such as training sessions, educational games, and active discussions are employed to enhance student engagement.

The communicative-informational stage focuses on cultivating communication skills and cultural awareness by integrating blended learning, case analysis, problem-based instruction, and project work. This approach promotes the development of effective communication competencies and professional ethics relevant to the postal industry.

The operational-technological stage provides practical application opportunities through simulated and real managerial scenarios, including internships, simulations, training exercises, and frontline experience. This stage equips future managers with essential management competencies, decision-making skills and organizational abilities.

The reflexive-managerial stage emphasizes self-reflection, professional identity formation, and continuous self-improvement using coaching, SWOT analysis, portfolio development, and other reflective practices. Such a stepwise and systematic implementation ensures the development of professional culture as an integrated personal quality, preparing graduates for high-quality managerial activity in the postal service sector.

Key words: professional culture, future managers of postal service enterprises, methodology, professional training, innovative technologies.

УДК 377.147:331.108:004.738.5
DOI <https://doi.org/10.32782/ip/86.2.24>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Сиволап Д.П.,
аспірант
Інституту професійної освіти
Національної академії педагогічних
наук України

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Професійна діяльність фахівця, обумовлена соціальними, етичними та культурними нормами, що склалися у суспільному світогляді, підвищують значущість підготовки професіонала, затребуваного соціумом та відповідального його запитам; що володіє необхідними професійно значущими якостями, здатного до творчої самореалізації. Активне становлення та розвиток інноваційної професійної діяльності потребує підвищення ефективності формування професійної культури фахівців у різних сферах соціально-економічної практики [3; 9].

Кожна професія має власну професійну культуру. На її формування впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. До них можна віднести, наприклад, престиж професії, якість освітніх послуг, професійну мотивацію. Під професійною культурою ми розумітимемо складне інтегральне утворення, що охоплює систему цінностей, професійних мотивів, етичних норм, управлінських і комунікативних компетентностей, здатність до рефлексії, адаптації та інноваційної діяльності.

Перед професійною освітою стоїть завдання підготовки конкурентоспроможних фахівців,

готових до самостійного та ефективного вирішення проблем у галузі професійної діяльності, постійного самовдосконалення, самореалізації, позитивної взаємодії та співпраці з колегами, які мають досвід культуро-творчої діяльності. У зв'язку з цим важливою є необхідність формування культури професійної діяльності у майбутніх фахівців як показника рівня відповідності випускника еталону професійної компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичне обґрунтування проблеми спирається на дослідження соціальної значущості професійної культури фахівця (М. Галицька, В. Гриньова, С. Ісаєнко, С. Копилов, В. Кремень, Н. Мазур, В. Моргун, Г. Улунова та ін.).

Аналіз сучасних наукових джерел засвідчує, що проблема формування професійної культури залишається недостатньо дослідженою, особливо в контексті окремих професійних сфер. Незважаючи на наявність наукових напрацювань, присвячених різним аспектам професійної культури, це поняття потребує подальшого теоретичного осмислення та практичного уточнення.

Зокрема, питання професійної культури розглядалися у працях Г. Гушиної, А. Комкової, Н. Кушнір, О. Пілевич – у контексті підготовки фахівців економічної галузі; Ю. Безрученкова, Л. Мартиненко – фахівців сфери ресторанного господарства; К. Коновалової, М. Михнюк, Л. Ніколенко, Ю. Смолянко, Т. Спіріної, Т. Тарасенко, О. Цюняк, Я. Черньонкова, І. Шевченко – щодо майбутніх педагогів, де професійна культура трактується як складне багаторівневе утворення; Л. Гончар – майбутніх менеджерів; Б. Чупринського – у сфері юриспруденції; О. Веремчук – документознавців, В. Царенка, В. Хоми, В. Мірошніченка, Т. Щеголевої – стосовно військових фахівців.

Однак, слід констатувати, що проблема формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку досі не була предметом системного аналізу у вітчизняній науковій літературі. Така ситуація зумовлює необхідність комплексного дослідження цього питання, що й визначає актуальність обраної теми.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми передбачає дослідження методики в межах науково обґрунтованої системи формування професійної культури саме для цієї категорії фахівців.

Метою статті є дослідження методики формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку.

Виклад основного матеріалу. Контент-аналіз досліджень професійної культури в галузі освіти та менеджменту дає можливість зробити висновки, що професійна культура відображає «рівень оволодіння певною галуззю професійних знань, або відповідної діяльності» (Т. Щеголева [11, с. 5]);

розглядається як сукупність інтелектуальних, духовних, творчих здібностей, якостей і властивостей особистості та стилю діяльності,що дозволяють особистості ефективно та якісно вирішувати професійні завдання» (Т. Спіріна [10, с. 14]); характеризується певним рівнем сформованості професійних знань, умінь, навичок, що дозволяють опанувати «базисні кваліфікації», естетичними, етичними, економічними та правовими компонентами (С. Гриньов, Н. Кушнір, С. Луценко, С. Ніколаєнко, І. Попович, С. Стрельбицька, Г. Улунова та ін. [4; 6; 9]).

Становлення професійної культури у майбутніх менеджерів галузі поштового зв'язку є інтегральною складовою їхньої підготовки у закладах професійної освіти. Оскільки сформованість цієї культури є результатом цілісного педагогічного процесу [3; 6] та актуалізує особистісні ресурси здобувачів освіти, виникає потреба в розробленні відповідної педагогічної технології та методики її реалізації.

Науково-педагогічна література трактує педагогічну технологію як систематизоване проєктування та організацію освітньої взаємодії, спрямованої на гарантоване досягнення запланованих результатів. Зокрема, П. Лузан [7] визначає її як інструментарій для реалізації освітніх цілей через структуровану систему дій та методів.

У контексті формування професійної культури сутність педагогічної технології полягає у цілеспрямованій організації навчального процесу. Це передбачає створення комфортного освітнього середовища та врахування індивідуальних особливостей, потреб та інтересів студентів. Важливо зазначити, що гуманістична основа такого підходу історично обґрунтована у працях А. Макаренка, який розглядав педагогічну технологію як систему виховання через колективну діяльність та відповідальність [5].

На відміну від педагогічної технології, методика формування професійної культури виконує функцію практичного інструментарію реалізації технологічної моделі. Вона охоплює:

- організаційні компоненти (структура, етапи, форми занять);
- мотиваційні механізми (стимулювання пізнавальної активності, розвиток внутрішньої мотивації);
- рефлексивні практики (самоаналіз, оцінювання, формування професійної ідентичності);
- змістове наповнення (знання, уміння, цінності, поведінкові моделі);
- методи і прийоми навчання, адаптовані до специфіки поштової галузі.

Запропонована методика базується на таких концептуальних засадах:

- *синергійність* як поєднання та взаємопоєднання різних напрямів професійного розвитку (змістового, психологічного, організаційного, етичного);

– *системність* як комплексне охоплення всіх складових професійної культури (знання, уміння, цінності, поведінкові патерни);

– *безперервність* як неперервний процес самовдосконалення майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку із постійним оцінюванням результатів;

– *компетентнісний підхід* як формування ключових управлінських умінь і навичок.

Методика передбачає інтеграцію теоретичних знань і практичних навичок, розвиток *soft skills*, формування етичних цінностей, використання інноваційних освітніх технологій, а також створення умов для безперервного професійного самовдосконалення. Її реалізація дає можливість педагогу виступати наставником і фасилітатором освітнього процесу, а здобувачеві освіти – розвивати професійну ідентичність, відповідальність і здатність до самореалізації.

Таким чином, педагогічна технологія і методика формування професійної культури є взаємопов'язаними, але функціонально відмінними компонентами освітнього процесу. Технологія задає стратегічну рамку, тоді як методика забезпечує її практичну реалізацію з урахуванням конкретних умов, цільової аудиторії та галузевої специфіки.

Основна мета педагогічної технології – створення умов, що сприяють активному залученню здобувачів освіти у процес навчання, розвитку критичного та творчого мислення. В умовах глобалізації та реформації освіти необхідно адаптувати традиційні освітні методи до сучасних вимог, враховуючи індивідуальні особливості учнів, замовлення роботодавців та потреби суспільства загалом.

Спроектована технологія передбачає, що педагог повинен враховувати індивідуальні особливості кожного здобувача освіти, його здібності, інтереси та потреби, створювати комфортні умови для навчання, де студенти зможуть розвиватися відповідно до своїх можливостей. Для реалізації такої технології необхідно використовувати різноманітні методи та прийоми навчання, які дають можливість активно взаємодіяти з наданим навчальним матеріалом, а також (що важливо) застосовувати отримані знання на практиці. Водночас необхідно враховувати наявність варіативних форм навчання, таких як: індивідуальні заняття; групова робота; проєктна діяльність та ін.

Розроблення ефективної методики формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку є важливим завданням, що базується на ґрунтовному аналізі наявних наукових підходів, врахуванні напрацювань як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, які вивчали проблематику професійної культури в різних галузях.

Значний науково-практичний внесок у розроблення методичних засад формування професійної

культури майбутніх фахівців зроблено у працях таких дослідників, як Ю. Безрученков, О. Веремчук [1], Л. Гончар [3], С. Гриньов [4], Н. Кушнір [6], О. Макеєва, Л. Мартиненко [8], Н. Миколаєнко, М. Михнюк, Л. Ніколенко, О. Пілевич, Т. Спіріна [10], О. Цюняк, Т. Щеголева [11], О. Ящук та інших науковців. Їхні дослідження та напрацювання слугують фундаментом для створення цілісної та ефективної методики, адаптованої до специфіки поштової галузі.

Ґрунтуючись на розумінні, що педагогічна технологія володіє певними характерними рисами, зокрема: розподіл процесу на взаємопов'язані етапи; координоване й поетапне виконання дій, спрямованих на досягнення поставленої мети та отримання відповідних результатів; однозначність виконання включених у технологію процедур і операцій, що є вирішальною умовою для досягнення результатів; повторюваність та відтворюваність процесу отримання продукту [7, с. 14], можна стверджувати, що технологія формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку є саме такою технологією. Її реалізація передбачає чітко структурований, поетапний процес, що забезпечує послідовне досягнення поставлених цілей. Кожен з етапів має чітко визначену мету, педагогічні умови, форми організації освітньої діяльності, методи навчання та очікувані результати, що забезпечує цілісність і ефективність формування професійної культури. Кожен з етапів має своє функціональне призначення та забезпечує наростання рівня сформованості професійної культури: мотиваційно-когнітивний, комунікативно-інформаційний, операційно-технологічний та рефлексивно-управлінський етапи. Такий підхід дозволяє забезпечити цілісність, логічну послідовність і ефективність формування професійної культури, враховуючи індивідуальні особливості здобувачів освіти та специфіку управлінської діяльності у сфері поштового зв'язку.

На **мотиваційно-когнітивному етапі** основна увага приділяється формуванню внутрішньої мотивації студентів до майбутньої професійної діяльності, усвідомленню значення професійної культури як важливого чинника ефективного управління. Цей етап є стартовим у процесі формування професійної культури, оскільки саме мотивація визначає ставлення студента до майбутньої професії. Основна мета – сформувати внутрішній інтерес до управлінської діяльності у сфері поштового зв'язку та забезпечити усвідомлення важливості професійної культури як основи ефективного менеджменту. Реалізація цього етапу передбачає створення інформаційно-освітнього середовища, яке стимулює професійне самовизначення. Використовуються лекції-дискусії, профорієнтаційні зустрічі, вебіари, презентації, що дозволяє студентам ознайомитися

з реаліями професії. Мотиваційні тренінги та проблемно-пошукові методи сприяють формуванню позитивної установки на саморозвиток, активізації пізнавального інтересу та внутрішньої потреби у професійному зростанні.

На даному етапі використання різноманітних технік, прийомів та методів у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів дає можливість зробити заняття більш цікавим для студентів, що допомагає підтримувати інтерес до дисциплін, що вивчаються, та навчальної діяльності в цілому протягом усього періоду навчання. Це дозволило нам стимулювати розвиток творчого мислення студентів та сприяти їхньому прагненню до оволодіння професійними навичками. Одним із ефективних методів, що були впроваджені в освітній процес, стало використання ігрових елементів. Розроблені навчальні ігри сприяли кращому засвоєнню навчального матеріалу та його практичному застосуванню. Зокрема, проведення командних ігор не лише підвищувало зацікавленість здобувачів освіти, а й розвивало навички співпраці та стимулювало формування партнерських взаємин між учасниками навчального процесу. Серед прикладів таких ігор можна виокремити: «Освітній квест» – гра, у якій учні виконують завдання на логіку, знання теми та креативність, просуваючись від одного «етапу» до іншого; «Рольова гра» – моделювання професійних ситуацій, де майбутні менеджери виконують ролі фахівців, приймають рішення та обговорюють результати; «Брейн-ринг» – командне змагання на швидкість і точність відповідей, що активізує мислення та закріплює знання; «Конструктор рішень» – гра, у якій здобувачі освіти в групах розробляють рішення для певної проблемної ситуації, презентують його та отримують зворотний зв'язок.

На **комунікативно-інформаційному етапі** акцент робиться на розвитку комунікативної компетентності, яка є ключовою складовою професійної культури менеджера. Студенти вивчають культурологічні аспекти професійної діяльності, етичні норми спілкування, стандарти поведінки у сфері поштового сервісу.

На цьому етапі реалізуються педагогічні умови: удосконалення змісту навчально-виховного процесу, інтеграція культурологічних тем у фахові дисципліни; використання змішаного навчання. Форми роботи другого етапу – технологія «*flipped classroom*», тобто, «перевернутий клас, семінари, кейс-заняття, тренінги з ділового спілкування, участь у проєктній роботі, самостійна робота.

На другому етапі широко використовували методи проблемного викладу, проєктно-діяльнісні, рефлексивно-оціночні. На практичних заняттях широко застосовували методи, що стимулюють інтерес майбутніх менеджерів до професійної діяльності. Один із таких методів – проблемний

виклад навчального матеріалу. Його суть полягає в тому, що викладач ставить перед майбутніми менеджерами проблему, яку вони мають вирішити. У процесі вирішення проблеми здобувачі освіти освоюють нові знання та навички, у них розвивається логічне та креативне мислення. Крім того, проблемний виклад навчального матеріалу дає можливість навчитися працювати в команді, обмінюватися думками та ідеями.

Ефективним підходом є впровадження проблемно-орієнтованого навчання з аналізом кейсів управлінських ситуацій у різних культурних середовищах. Наприклад, кейс: *У японській поштової компанії рішення приймаються колегіально, з урахуванням думки всіх членів команди.* Студенти аналізують, як принцип єдності командування поєднується з принципом ініціативи в культурі, де важлива гармонія та консенсус. Або інший кейс: *У американській логістичній компанії менеджер використовує економічні методи мотивації – бонуси за швидкість доставки.* Студенти порівнюють ці методи з соціально-психологічними підходами, які застосовуються, наприклад, у скандинавських країнах, де важливіша командна підтримка.

Операційно-технологічний етап орієнтований на практичне застосування знань і формування професійних навичок управління. Студенти залучаються до реальних або змодельованих управлінських ситуацій, що дозволяє їм відчути специфіку професійної діяльності менеджера у поштової сфері.

Педагогічні умови передбачають поєднання аудиторної, позааудиторної та самостійної роботи з використанням інноваційних технологій. Виробнича практика, симуляційні заняття, навчальні тренінги, участь у професійних конкурсах – усе це сприяє формуванню управлінських і організаційних компетентностей. Проєктне навчання, аналіз кейсів, стажування на підприємствах поштового зв'язку дають можливість студентам застосовувати теоретичні знання у практичних умовах, розвивати навички прийняття рішень, планування та контролю.

У рамках даного етапу професійна культура формується не лише через засвоєння знань, а й через їх активне застосування. Саме тому логічним є використання контекстних технологій навчання, які перетворюють студента з пасивного слухача на активного учасника освітнього процесу: майбутній фахівець моделює професійні ситуації, шукає рішення та аналізує їхні наслідки, формує таким чином власний професійний досвід. Контекстне навчання базується на тому, що знання, уміння та навички розглядаються не як самостійна мета, на яку має бути спрямована діяльність учня, а як інструмент для розв'язання професійних завдань. Головною ознакою навчально-виробничого процесу контекстного типу, який реалізується через поєднання сучасних і традиційних форм та

методів навчання, є моделювання майбутньої професійної діяльності за допомогою знакових засобів, що відображають предметний і соціальний зміст цієї діяльності [2].

Завершальний **(рефлексивно-управлінський) етап** методики спрямований на формування здатності до самоаналізу, усвідомлення професійної ідентичності, саморефлексії. Майбутні менеджери навчаються аналізувати свої успіхи та невдачі, ідентифікувати шляхи вдосконалення, приймати виважені управлінські рішення на основі рефлексії та зворотного зв'язку. На цьому етапі закріплюється вміння постійно розвиватися та адаптуватися до змін у професійному середовищі, забезпечуючи повторюваність та відтворюваність високих результатів у своїй майбутній управлінській практиці. Реалізація цього етапу включає круглі столи, індивідуальні консультації, створення портфоліо, онлайн-опитування, самооцінювання. Застосовуються рефлексивні методи, SWOT-аналіз, коучинг, фасилітація, що дозволяє студентам глибше осмислити власний досвід, сформувати відповідальну професійну позицію та готовність до самовдосконалення.

Кожен етап методики логічно доповнює попередній, забезпечуючи прогнозований результат – поступове формування професійної культури як інтегрованої якості особистості, що забезпечує готовність до ефективної управлінської діяльності у сфері поштового зв'язку.

Висновки. Розроблена методика формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку є науково обґрунтованою, структурованою та практично орієнтованою системою педагогічного впливу. Її реалізація дозволяє забезпечити цілісне формування професійної культури через поетапне засвоєння мотиваційних, комунікативних, операційних та рефлексивних компонентів. Впровадження методики у процес професійної підготовки сприяє розвитку управлінських компетентностей, формуванню етичної позиції, здатності до саморозвитку та відповідального прийняття рішень.

Подальші дослідження будуть спрямовані на експериментальну перевірку ефективності реалізації методики формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Веремчук О. В. Педагогічні умови формування професійної культури майбутніх документознавців : дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.04. Рівнен. держ. гуманітар. ун-т. Рівне, 2016. 297 с.
2. Герлянд Т. Особливості впровадження технології контекстного навчання у закладах професійно-технічної освіти. *Професійна педагогіка*, 2015. № 10. С. 84–88. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2015.10.84-88>
3. Гончар Л. В. Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. ДВНЗ «Донецький державний педагогічний університет». Слов'янськ, 2021. 538 с.
4. Гриньов С. Я. Розвиток професійної культури майбутніх менеджерів з управління проектами в умовах магістратури : дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. Кіровоград, 2015. 283 с.
5. Карпенчук С. Г. Педагогічна технологія А.С. Макаренка в контексті сучасної педагогіки : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Ін-т педагогіки АПН України. Київ, 2003. 556 с.
6. Кушнір Н. С. Формування професійної культури майбутніх фахівців економічних спеціальностей : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Хмельницький національний університет, Міністерство освіти і науки України. Хмельницький, 2019. 263 с.
7. Лузан П. Г. Суть і дефініція поняття «педагогічна технологія». *Професійна педагогіка*, 2013. № 6, С. 12–18. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2013.6.12-18>
8. Мартиненко Л. В. Формування професійної культури майбутніх фахівців сфери ресторанного сервісу у вищих професійних училищах і коледжах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2021. 327 с.
9. Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток : колективна монографія / кол. авт.; відп. ред. Г. Є. Улунова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2016. 300 с.
10. Спіріна Т. П. Формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів у навчальному процесі вищого навчального закладу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; Житомир. держ. ун-т імені Івана Франка. Житомир, 2009. 19 с.
11. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. акад. держ. прикордон. служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2007. 19 с.

Дата першого надходження рукопису до видання: 25.08.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 22.09.2025

Дата публікації: 24.09.2025