

**Інститут професійно-технічної освіти НАПН України**  
**Лабораторія управління професійно-технічною освітою**  
**ДПТНЗ «Дніпродзержинський центр підготовки і перепідготовки**  
**робітничих кадрів»**

**КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА**  
**СУБ'ЄКТІВ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ**  
**ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ**  
**ЗАКЛАДІВ**

**МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК**

Київ-2013

УДК 377:005.54(072)

ББК 74.56

К 63

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол 2 від 14 лютого 2013 р.)*

**К 63 Комуникативна культура суб'єктів навчально-виховного процесу професійно-технічних навчальних закладів:** методичний посібник / за ред. В.І. Свистун, В.А. Григор'євої. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2013. – 94 с.

*Авторський колектив:*

**В.С. Болгаріна (1.1), В.А. Григор'єва (1.2), І.Л. Донченко (2.2), М.Д. Карп'юк (1.3), В.І. Свистун (передмова, 2.1), О.А. Циганок (2.3)**

*Рецензенти:*

**В.О. Радкевич**, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України;

**Л.П. Пуховська**, доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України

*Методичний посібник підготовлено за матеріалами експериментальної роботи щодо проблеми формування і розвитку комуникативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу професійно-технічних навчальних закладів, здійсненого на базі Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів Дніпропетровської області. На сторінках посібника знайшли відображення теоретичні основи управління формуванням та розвитком культури суб'єктів навчально-виховного процесу ПТНЗ, організаційно-педагогічні та методичні аспекти забезпечення експериментальної роботи в умовах реального функціонування професійно-технічного навчального закладу. Сподіваємось, що посібник зацікавить керівників, педагогічних працівників, методистів професійно-технічних навчальних закладів, учасників експериментальної роботи, яка здійснюється в багатьох навчальних закладах системи професійно-технічної освіти.*

**ББК 74.56**

© Болгаріна В.С., Григор'єва В.А., Донченко І.Л., Карп'юк М.Д., Свистун В.І., Циганок О.А.

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2013 р.

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b> .....	4
<b>Розділ I. Теоретичні аспекти управління формуванням та розвитком культури суб'єктів навчально-виховного процесу професійно-технічних навчальних закладів</b> .....	5
1.1. Загальна культура – основа управлінської культури педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів .....	5
1.2. Культура взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу професійно-технічних навчальних закладів: від теорії до практики .....	14
1.3. Комунікативна культура особистості майбутнього кваліфікованого робітника як важлива умова професійної реалізації .....	23
<b>Розділ II. Організація і проведення експериментальної роботи</b> .....	32
2.1. Основні положення щодо організації та проведення експериментальної роботи в професійно-технічних навчальних закладах .....	32
2.2. Організаційно-педагогічні умови експериментальної роботи педагогічного колективу Дніпродзержинського Центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів .....	34
2.3. Методичне забезпечення науково-дослідної роботи педагогів ДПТНЗ «Дніпродзержинський Центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів» .....	43
<b>Додатки</b> .....	51
<i>Додаток А.</i> Результати опитування майстрів виробничого навчання .....	51
<i>Додаток Б.</i> Результати опитування учнів ПТНЗ «ДЦППРК» .....	62
<i>Додаток В.</i> Виховна година. «Культура спілкування в моїй професії» .....	68
<i>Додаток Г.</i> Матеріали учнівської конференції «Мова як генетичний код народу» .....	74
<i>Додаток Д.</i> Матеріали до занять мовного гуртка «Дивосвіт» .....	86
<i>Додаток Ж.</i> Методична розробка позакласного заходу «Толерантність – одна з важливіших європейських цінностей» .....	90

## ПЕРЕДМОВА

Особливістю діяльності суб'єктів управління ПТО є те, що об'єктом її впливу є особистості – педагогічні працівники, учні, які й самі часто виступають суб'єктами управління. У результаті чого управління відносять до класу суб'єкт-суб'єктної діяльності. Вона, як правило, відбувається у певній системі стосунків між різними людьми, які мають особистісні особливості, певний рівень культури, тобто набуває характеру спільної діяльності. Її складовими є спільні: мета, мотиви, дії та результати.

Спільна мета такої діяльності – центральний компонент її структури. Тут відбуваються у нерозривній єдності процеси цілепокладання, цілездійснення та цілеспрямована діяльність. Остання підпорядковується основній меті, яка є образом ідеального, потрібного, бажаного результату. Щоб його досягти, необхідно мати високу організаційну культуру, що передбачає наявність спільної системи цінностей, необхідних умов для досягнення запланованого, культурних способів реалізації мети. Однією з важливих умов є використання надбань сучасної науки, ефективне поєднання зусиль науковців та практиків, висока якість підготовки суб'єктів управління ПТО. Основою такої підготовки мають слугувати наукові засади (теорії, ідеї, парадигми, концептуальні підходи) діяльності та управління складними динамічними системами. Створення таких засад вважають основним своїм завданням наукові співробітники лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Теоретичні положення остаточно перевіряються практикою. Як правило, для такої перевірки науковці звертаються до експерименту. Теоретики сходяться на тому, що науковий експеримент – спосіб отримання інформації про кількісні та якісні зміни показників об'єкта внаслідок дії на нього певних керованих і контрольованих чинників. Прикладом може слугувати спільна творча діяльність наукових співробітників Інституту професійно-технічної освіти НАПН України та професійно-технічних навчальних закладів (Державний професійно-технічний навчальний заклад «Роменське вище професійне училище», Дніпродзержинський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів Дніпропетровської області, ПТУ № 50 м. Карлівка Полтавської області та ін.). Досвід співпраці з колективом Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів Дніпропетровської області ми висвітлили у даному методичному посібнику. Надіємось на те, що він буде корисним для керівників і педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів.

В. Свистун, завідувач лабораторії управління професійно-технічною освітою ПТО НАПН України, доктор педагогічних наук

# РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА РОЗВИТКОМ КУЛЬТУРИ СУБ'ЄКТІВ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

## 1.1. Загальна культура – основа управлінської культури педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів

Причиною багатьох негараздів нашого суспільства – економічних, морально-етичних, політичних, в галузі освіти тощо – є низький рівень культури, а ще точніше – всюдисуще безкультур'я. Йдеться про культуру в широкому значенні, як універсальне філософське поняття. Між тим, значення культури для всебічного розуміння розвитку і поведінки людини, соціальних груп, суспільства не заперечується жодною з наук. Культура є основою і водночас результатом, вона визначає лінію поведінки, обмежуючи її певними рамками [7, с. 22]. На жаль, педагогіка в Україні поки що не дуже переконлива у своїх аргументах щодо ролі культурного фактора у навчанні та вихованні, що є однією з причин недооцінки його у практичній, прикладній педагогіці.

За висловом І. Канта, два людські витвори можна вважати найскладнішими – мистецтво управління і мистецтво виховання [5, с. 450]. З думкою, висловленою більше двохсот років тому, напевно погоджуються більшість причетних до управління та виховання. Якщо ж урахувати, що йдеться про управління в галузі освіти, то тут згадані сфери людської діяльності органічно переплітаються. Зауважимо, що І. Кант говорить саме про *мистецтво управління* як явище культури, творчий витвір, високу майстерність здійснення цієї специфічної діяльності. Отже тим, хто прагне опанувати цією складною справою, необхідно володіти широким спектром знань, компетенціями, певними особистісними якостями. Це повною мірою стосується не лише кожного керівника навчального закладу, але й усіх суб'єктів управління у системі професійної освіти – педагогів, майстрів, учнівського самоврядування, соціальних партнерів та батьківської громади.

Процес управління передбачає прийняття оптимальних перспективних і оперативних рішень та організацію їх виконання. Але за цією лаконічністю – важка повсякденна організаційна робота, збір достовірної та оперативної інформації про об'єкт управління, без чого не може бути прийняте вірне рішення. І постійна робота над підвищенням *культури управління*, яка означає «сукупність вимог, що ставляться до зовнішньої сторони процесу управління і до особистих властивостей керівника, зумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики і права» [2, с. 319].

Управлінську діяльність у будь-якій сфері можна (і необхідно)

розглядати у різних аспектах – педагогічному, психологічному, політичному, економічному і, нарешті, культурологічному. Що ж до освітньої галузі, то тут є свої особливості. Адже гуманістичний, демократичний виміри освіти з необхідністю передбачають високий рівень її культури. Такою вона може бути лише за умови подолання розриву між освітою і культурою, реальною зміною технократичної (знаннієвоцентристської) парадигми на культурологічну, зорієнтовану на плекання Людини Культури. Такої думки дотримуються сучасні дослідники С. Гончаренко, Е. Загвязинська, І. Зязюн, В. Зінченко, В. Кремень, Н. Крилова, В. Панов, В. Пассов, В. Радкевич, О. Савченко, В. Ясвін та ін.

Виходячи з теоретичних досліджень та аналізу практики, можемо стверджувати, що рівень культури суб'єктів освіти є одним з найбільш інтегрованих показників її якості. Не зважаючи на всю різноманітність напрямів модернізації професійної освіти, якою опікуються управлінці різних рівнів, головним об'єктом є її якість. Отже, управління професійною освітою – це, насамперед, управління процесом розвитку, спрямованого на забезпечення високої якості. Управління має забезпечити виконання соціальних і освітніх функцій, які весь час наповнюються новим змістом, як того вимагає контекст суспільного розвитку.

Попри те, що професійно-технічна освіта (ПТО) найбільш інтегрована в економіку, і підготовка кваліфікованих робітників є важливим ресурсом її розвитку, наважусь стверджувати, що економіка, виробництво матеріальних благ не можуть бути найвищою цінністю і, тим більше, сенсом життя суспільства. Адже задоволення матеріальних потреб, прагнення «ситого» життя, накопичення грошей і таке інше – лише перші, найнижчі щаблі у піраміді потреб особистості. А саме потреби визначають вектор руху. Якщо вони обмежуються рівнем біологічного, матеріального характеру, мають «приземлене», прагматичне забарвлення, то прагнення досягти чогось більшого, значущого у своїй життєдіяльності буде послабленим. Або ж матиме характер прожектів, не підкріплених цілеспрямованою дією. Про це свідчать численні дослідження у сфері гуманітарних наук. Результати нашого дослідження підтверджують: чим нижчий рівень культури педагога, керівника навчального закладу, тим слабше виявляється потреба у її розвитку.

Отже, професійна освіта має прямий зв'язок, а значить і суттєвий вплив на економічну сферу. Але це не виключає, а, навпаки, зумовлює її соціокультурну функцію. Адже в основі прогресу завжди є культура у її широкому значенні. Соціокультурна місія ПТО, на наш погляд, полягає у забезпеченні економічної галузі та сфери послуг висококваліфікованими

робітничими кадрами, які відповідали б сучасним вимогам розвитку культури. Йдеться про культуру громадянську, професійну, педагогічну, економічну, правову, естетичну тощо. Сформуванню її можливо лише за наявності у педагогів високого рівня загальної культури, що дасть змогу забезпечити запровадження у діяльність навчального закладу культурологічного підходу. Присутність в управлінській діяльності керівника ПТНЗ культурологічного аспекту, який ми розглядаємо як певну його позицію, погляд, підхід до здійснення основної мети – формування та розвиток культурної особистості, яка здатна успішно реалізуватися у безпосередній професійній діяльності. Культурологічна складова є, на наш погляд, базовим елементом практично всіх компонентів управлінської діяльності керівника ПТНЗ, пронизує її структуру та зміст, визначає стратегію діяльності педагогічного колективу. Ми дійшли висновку, що основу культури навчального закладу як цілісного явища складає, насамперед, система цінностей, які мають бути зрозумілими, доступними і прийнятими переважною більшістю педагогічних працівників навчального закладу. Ми погоджуємось з думкою, що ринкова економіка диктує свої вимоги до професійної підготовки майбутнього робітника. Насьогодні поширеним є прагматичний підхід до неї. Якщо дещо спростити, то це означає: прагни тієї професії, яка є вигідною для тебе, забезпечить, насамперед, матеріальне благополуччя. Нічого осудливого, на перший погляд, у цьому немає. Але якщо ми звернемося до такої категорії як *система цінностей*, то справа набирає дещо іншого забарвлення. Нагадаємо, що серед основних груп складових елементів культури цінності посідають важливе місце поряд з символами, героями, ритуалами. Цінності, на думку дослідника Ю. Палехи, демонструють найбільш суттєвий рівень культури, вони включають не завжди чітко усвідомлені, але досить стійкі уявлення про добро і зло, гарне і потворне, істинне чи оманливе, справедливе чи несправедливе. Якщо ж освіта розглядається у контексті культури, то вона не зводиться до навчання, засвоєння знань. Звідси – необхідність культурологічного підходу до визначення мети освіти, а значить і оцінювання результату. Оскільки керівники навчальних закладів визначають мету та оцінюють якість освіти як співвідношення мети і результату, необхідною умовою є вміння управлінців, колективу ці результати спрогнозувати, оцінити і спрямувати на подальший розвиток. Результатом такого розвитку завжди має бути новий рівень культури навчального закладу. Інтегрованим критерієм якості освітньої системи є її здатність забезпечити всім суб'єктам максимум можливостей для ефективного особистісного саморозвитку і самоактуалізації, повноцінного входження в культуру,

зокрема – професійну.

Початком успішної реалізації культурологічного підходу не лише до управлінської діяльності керівників ПТНЗ, але й до власної життєтворчості має стати, на наш погляд, глибоке усвідомлення необхідності бути, насамперед, *культурною людиною* у сучасному тлумаченні цього визначення.

Якщо розглядати управлінську культуру керівників з точки зору її морфології, структурних компонентів, то попередньо можна назвати такі: загальна культура, професійна культура, інформаційна, економічна, правова та політична культура (Г. Єльнікова). На наш погляд, цим переліком не вичерпується її структура. Так, деякі дослідники як окремий елемент виділяють інноваційну культуру (Г. Захарчин, О. Андрійчук), психологічну (Дж. Брунер), інформаційну (Л. Петренко) та ін.

Назване раніше є основними компонентами, і їх взаємовплив може дати у результаті високий рівень культури управлінської діяльності керівника. Він прямо пов'язаний з рівнем його базової культури, яка зазвичай називається *загальною культурою особистості*. Вона включає як когнітивний компонент (володіння певним рівнем інтелекту, культурологічними знаннями, історією світової та національної культури тощо), так і ціннісну складову – власні погляди на соціокультурні, зокрема, педагогічні, економічні явища, вміння критично їх оцінювати, керуючись при цьому як знаннями, так і набутим досвідом, правовими регулятивами.

Один із сучасних дослідників проблем філософії, яка є методологічною базою культурології освіти, Ф. Михайлов (РФ) на основі філософсько-історичного аналізу фактів із практики управлінської діяльності успішних бізнесменів прийшов до такого висновку: «...тільки там можливе істинно *інтенсивне* промислове виробництво, де в управлінні володарює не сила влади, а сила розуму, характеру, наукових знань і професійної майстерності. Я би додав, узагальнюючи – сила особистої загальної культури» [6]. Важливими рисами сучасної культурної людини є володіння інформаційними базами, іноземними мовами, здатністю до інтеркультурної взаємодії з представниками різних культур та субкультур.

Розглянемо детальніше категорію «*загальна культура*». Дослідник А. Запесоцький тлумачить її як сукупність цінностей, норм, ідеалів, характерних для соціальної спільноти (етносу, нації, суспільства), що закріплена в текстах, традиціях, звичаях. Саме вони, на думку автора, забезпечують сенс існування людини і суспільства [3, с. 150–151].

Зімня І. доповнює, що це сукупність цінностей, норм та ідеалів, що «...привласнена та використовується людиною у процесі її активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими людьми» [4]. Автор цього



дослідження на основі особистісно-діяльнісного підходу виділяє три глобальні площини загальної культури: *культура особистості, культура діяльності і культура соціальної взаємодії*. До першої сфери відноситься культура відносин і культура саморегуляції. У межах другої площини розглядається культура інтелектуальної діяльності і культура предметної діяльності. До сфери культури соціальної взаємодії віднесено культуру поведінки та культуру спілкування. Можемо погодитись з цією класифікацією лише за визнання умовності цього поділу. Адже всі ці складові взаємозв'язані і кожна з них має розглядатись у певній цілісності внутрішнього та зовнішнього пластів загальної культури особистості.

Що стосується інших складових загальної культури, то пропонуються такі характеристики дорослої культурної людини: повага гідності іншої людини і збереження власної гідності у процесі соціальної взаємодії; адекватність людини (зовнішній вигляд, манера поведінки, спілкування) різноманітним ситуаціям життєдіяльності; дотримання етно-соціокультурних традицій, звичаїв, норм, етикету взаємодії; готовність використання індивідуальної бази знань, сформованих у процесі навчання у системі освіти для вирішення соціальних задач; потреба у розвитку та саморозвитку (культура саморегуляції та особистісного самовизначення); орієнтація в основних ціннісно-смыслових пріоритетах сучасного світу, країни, суспільства, орієнтування в основних напрямках історії та розвитку сучасного культурного життя; соціальна відповідальність за себе, свою поведінку, турбота про благополуччя інших тощо.

Може виникнути питання: чи правомірно вести мову про формування загальної культури керівника, педагога? Адже вони, здебільшого, зрілі люди, які мають вищу освіту, життєвий досвід та сформований певний рівень культури. Це деякою мірою так, але, по-перше, культура – не статичне явище, особливо, коли йдеться про володіння її сучасним рівнем. По-друге, як вже наголошувалося, важливо, чи використовується набутий культурний багаж у процесі активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими суб'єктами навчально-виховного процесу. Тим більше, що мова йде про культурологічну складову не лише управлінської, але й педагогічної діяльності. Це стає очевидним, якщо розглядати проблему через функції управління, педагогічного керівництва навчанням та вихованням.

Однією з важливих функцій керівника навчального закладу, педагога є аналітична. Здійснювати якісний культурологічний аналіз навчально-виховного процесу можуть лише ті керівники, які володіють достатнім рівнем підготовки у галузі управління, культурології освіти і, зрештою, самі є активними суб'єктами культури. Нами визначено орієнтовні критерії виміру

культурологічної підготовки управлінців. За невеликої корекції вони можуть бути застосовані до всіх педагогічних кадрів. І, що важливо, – для самооцінювання та самоаналізу, адже здатність до них теж є показником як загальної, так і управлінської культури. Показники об'єднані у три основні блоки.

Перший блок – **обізнаність у питаннях загальної культури**. При оцінюванні пропонуємо використовувати такі показники:

- знання про культуру як суспільне явище; розуміння закономірностей, видів та етапів розвитку культури;
- володіння базовими цінностями і нормами культури і вміння реалізувати їх у діяльності;
- рівень усвідомлення необхідності оволодіння культурологією, як складовою педагогічної, управлінської культури;
- розуміння різноманітності культур, наявність знань про характер взаємодії між різними її типами;
- усвідомлення значення культури для гуманізації, становлення відкритого демократичного суспільства, розвитку професійних, громадянських якостей особистості.

Другий блок – **обізнаність у питаннях національної культури**. Показники, що її характеризують:

- знання історії та основних складових елементів національної культури;
- усвідомлення значення рідної мови як основного елементу національної культури;
- розуміння ролі і місця національної культури серед інших світових культур;
- наявність певних знань про особливості етнокультур у соціокультурному середовищі;
- уявлення про спільне та відмінне між різними культурами полікультурного соціуму.

Третій блок – **володіння культурологією освіти**. Основні виміри можна провести за такими показниками:

- наявність позитивної мотивації опанування культурологією освіти;
- володіння основами культурології освіти; вміння та навички здійснення культурологічного підходу до управління та організації діяльності навчального закладу.

За дорученням вченої ради ІІТО НАПН України співробітники лабораторії управління професійно-технічною освітою здійснюють наукове

керівництво експериментальною роботою за проблемою формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу. З такою ініціативою до Інституту звернулася директор Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (ДЦППРК) І. Донченко. Уже сам факт вибору цієї теми колективом центру багато про що говорить. Адже не секрет, що чимало керівників ПТНЗ розглядають культуру як чужорідне явище. Доводилось чути таку думку: оскільки контингент учнів досить часто є слабо підготовленим у загальнокультурному плані, то всі зусилля спрямовуються лише на професійну підготовку. Розвиток культури вихованців, як і становлення культури навчального закладу, залишаються поза увагою. Така налаштованість є хибною, бо вона призводить до визнання «меншовартості» самої ланки професійної освіти. На щастя, колектив ДЦППРК іншої думки. Важливим чинником вибору проблеми експерименту педагогічним колективом ДЦППРК є те, що навчальний заклад готує кваліфікованих робітників саме для сфери обслуговування.

Наукове керівництво покладено на творчу групу, до якої увійшли наукові співробітники ІПТО НАПН України, кандидати педагогічних наук В. Болгаріна, В. Григор'єва та кандидат філологічних наук М. Карп'юк. На базі ДЦППРК створено робочу групу, яку очолила методист Центру О.А. Циганок.

Програмою дослідження, спільно створеною науковими співробітниками ІПТО НАПН України та ДЦППРК, були передбачені заходи реалізації мети експериментальної роботи.

Так, на базі ДЦППРК відбувся семінар «Управлінсько-педагогічна комунікація у професійній діяльності суб'єктів ПТНЗ», передбачений програмою експериментальної роботи з проблеми формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу. Мета семінару – систематизація та поглиблення знань учасників експерименту (керівників, викладачів, майстрів), ознайомлення з основними поняттями, категоріями досліджуваної проблеми та технологіями науково-дослідної роботи.

Завдяки інтерактивним прийомам відбувся діалог між науковцями та практиками. Аналізуючи його, ми дійшли висновку: проблема дослідження обрана не випадково, і педагогічний колектив виявляє зацікавленість у її вирішенні. Разом з тим, учасникам експерименту не вистачає знань про методологічні засади, способи запровадження культурологічного підходу до навчально-виховного процесу. А без цього вирішення завдання формування комунікативної культури просто неможливе. Тому у процесі семінарів науковці намагалися донести ідеї щодо значення формування професійної

компетентності майбутніх робітників у контексті культури.

Слід відмітити, що у цьому навчальному закладі ці ідеї знайшли широку підтримку і реальне втілення у навчально-виробничому процесі. Так, нещодавно тут відбувся регіональний науково-практичний семінар «Зростання професійної культури сучасного робітника» під керівництвом головного управління освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації. Участь у семінарі взяли представники міської влади Дніпродзержинська, наукові співробітники Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, працівники Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області, представники бізнесу, керівники, педагоги та лідери органів учнівського самоврядування ПТНЗ Дніпропетровщини. Зрозуміло, що вибір бази проведення семінару не випадковий. Тут вже декілька років йде систематична робота по вдосконаленню культури майбутніх робітників, насамперед, сфери обслуговування. Члени педагогічного колективу – викладачі, майстри, вихователі – набули позитивного досвіду виховання майбутніх робітників і щедро діляться ним зі своїми колегами. Ось і в рамках цього семінару відбулися не лише обговорення проблеми, але й проведені майстер-класи: «Правила поведінки сучасного робітника: етика та етикет», «Бармен-шоу» тощо. Слід відмітити високий рівень організаційної й управлінської культури у ДЦППРК, що допомогло забезпечити плідну роботу по проведенню експерименту. Ще на одній характерній особливості цього колективу слід акцентувати увагу. Йдеться про інноваційний підхід до вирішення проблем розвитку навчального закладу. Адже інноваційна культура це, з одного боку, особливий вид культури, а з іншого – елемент, який присутній в кожному її виді. Не менш важливим завданням є збереження культурного спадку. Творчість спрямована не лише на створення нового, але й на утримання раніше кращого набутого, яке має бути перетворене, адаптоване до нових обставин.

Керівник, який має достатній рівень управлінської культури, як мінімум, вміє визначити стратегію розвитку навчального закладу, пріоритети на найближчий час. Він здатен створити єдину команду професіоналів, спрямувати їх на досягнення поставленої спільної мети та сам стає прикладом сповідування тієї системи цінностей, які хотів би мати в колективі. Саме так можна охарактеризувати роботу директора ДЦППРК, спеціаліста вищої категорії, викладача-методиста Донченко Ірини Леонідівни.

На думку прихильника культурно-історичного підходу до вивчення освітніх процесів американського психолога Дж. Брунера, теорія освіти

лежить на перетині природи пізнавальних здібностей людини і природи культури. Мова йде про можливість гармонізації людських здібностей і соціальних умов. Важливим моментом у контексті культурологічної складової управлінської діяльності тут видається врахування дії *принципу взаємодії* як провідного у культурній психології. Прихильники Дж. Брунера вважають, що найпродуктивніше будувати процес навчання (як і управління) по типу спільної діяльності, в якому керівник (педагог) виступає у ролі диригента. Адже вся людська культура базується на *взаємодії* однодумців [1, с. 35–37].

Такої позиції дотримувались суб'єкти експериментальної роботи, проведеної на базі Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів. Основні результати ми намагались показати у подальшому тексті цього методичного посібника.

### Література

1. Брунер Дж. Культура образования / Брунер Джером; (пер. Л.В. Трубицыной, А.В. Соловьева); Моск. высш. шк. социальных и экон. наук. – М. : Просвещение, 2006. – С. 35-37.
2. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2002. – 319 с.
3. Запесоцкий А.С. Образование, философия, культурология, политика / А.С. Запесоцкий. – М.: Наука, 2002. – С. 150-151.
4. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека [Электронный ресурс] / И.А. Зимняя // Интернет-журнал "Эйдос". – 2006. – 4 мая. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/>.
5. Кант И. О педагогике / И. Кант // Трактаты и письма. – М.: Наука, 1980. – 450 с.
6. Михайлов Ф.Т. Образование как культура [Электронный ресурс] / Ф.Т.Михайлов. – Режим доступа: <http://test.eurekanet.ru/ewww2007/info/959.html>.
7. Психология и культура /под. ред. Д. Мацумото. – СПб.: 2003. – 220 с.

## 1.2. Культура взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу: від теорії до практики

Спілкування є універсальним явищем суспільного життя. Без нього не можлива будь-яка діяльність. Більше того, існують особливі види діяльності, які принципово будуються за законами спілкування. Управлінська діяльність – одна із них. Її ефективне здійснення можливе в один єдиний спосіб, – саме через спілкування і за допомогою спілкування. Управлінська діяльність за своєю суттю, функціональною реалізацією апріорі не може бути індивідуальною, а лише колективною.

Такою вона є вже тому, що в ній обов'язково взаємодіють дві активні сторони: керуюча і керована. Кожна з них, за певних умов і відносно конкретної системи відліку, може виступати як колективний суб'єкт і знаходиться у постійному взаємозв'язку, взаємозалежності та взаємодії з іншою. Спілкування концентрує на собі всі функції управління навчальним закладом, виступаючи його основним «інструментом». Тому кожний суб'єкт взаємодії має володіти його основами на рівні майстерності, акме розвитку якої є культура спілкування.

Все, що пов'язано з поняттям «культура», сьогодні набуло виняткової актуальності. Попри це, повне і всебічне розкриття культури спілкування є надзвичайно складним завданням. На заваді цього стоїть, перш за все, розбіжність, яка має місце у наукових підходах до розуміння даного феномену, а по-друге, – обмеженість обсягу даної статті, що робить неможливим детальний виклад зазначеної проблеми. Тому наша спроба подальшого викладу стосуватиметься її «вузлових» положень у поєднанні з висвітленням основних результатів науково-дослідної роботи, що проводилась у ДЦППРК з теми «Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу».

У процесі дослідження проблеми в практичній діяльності педагогічного колективу вищезазначеного навчального закладу, була встановлена необхідність цілеспрямованої роботи з усвідомлення учасниками експерименту сутності явищ та понять, які безпосередньо підпадають під предмет дослідження, або є похідними від них, подальшого поглиблення їх теоретичної і методологічної підготовки.

Культура, як Всесвіт, – явище полісемічне, багатоаспектне і надзвичайно складне. Наближення до неї вимагає кропіткої роботи по опануванню її основами. Чіткими орієнтирами виступали визначені цілі і задачі експериментальної роботи, а також методичні матеріали на допомогу учасникам експерименту.

Поняття «культура спілкування» являє собою специфічний перетин поєднання понять «культура» і «спілкування», кожне з яких залишається до цих пір однозначно в науці не визначеним. Звернення до тлумачних словників та наукових публікацій культурологічного характеру засвідчує наявність понад 200 різних визначень і трактувань поняття «культура» та ненабагато менше – поняття «спілкування». Вважаємо за недоцільне (у рамках даної статті) наводити різні підходи науковців до цих понять і переобтяжувати читача аналізом відмінних точок зору щодо їх визначень. За потреби, кожний, хто має цікавість до даної проблематики, може отримати більш детальну інформацію із відповідних наукових джерел [2; 4; 10].

Свою задачу ми вбачаємо в тому, щоб, окресливши сферу культури спілкування, охарактеризувати основні її складові, зокрема, відносно суб'єктів управління ПТО.

Основним засобом управлінської діяльності керівників усіх рівнів є комунікативна взаємодія. Вона іманентно притаманна не тільки процесу безпосереднього спілкування суб'єктів управління, але охоплює всі складові управлінської діяльності: мотиваційно-цільовий, функціонально-операційний та результативний. Комунікативна взаємодія, у широкому розумінні, визначається як процес обміну комунікативними діями між суб'єктами за допомогою використання знаків вербальної і невербальної систем. Її цілі можуть бути різними: просто проінформувати про щось; вплинути на переконання, поведінку, емоційний стан партнера, щоб досягти їх певних змін; отримати задоволення від самого процесу спілкування з іншими тощо.

З метою більш логічного викладу подальшого матеріалу, необхідно зупинитися, принаймні коротко, на розкритті нашого розуміння досліджуваних понять «комунікація» та «спілкування», які широко використовуються багатьма науками, зокрема, педагогікою, психологією, теорією управління, культурологією, юриспруденцією, соціологією тощо. Кожна з них розглядає дані поняття в аспекті свого предмета вивчення, а тому наявні різні тлумачення цих понять. Понятійні та термінологічні розбіжності залишаються не подоланими до теперішнього часу [1; 3; 5].

Термін «комунікація» має латинське походження і означає «загальне», «спільне», таке, що «об'єднує». Але через такі ж ознаки розкривається і поняття «спілкування». В такому разі обидва поняття можна розглядати як еквівалентні або як синоніми. Вбачаючи в цьому сенс, ми скористалися правом мати саме таку точку зору на розглядувані поняття.

Як відомо, термін «комунікація» походить із теорії інформації і теорії зв'язків. Він отримав широкого вжитку саме в категоріях цієї науки. Ось чому під комунікацією, як науковим поняттям, стали розуміти простий обмін

або передачу інформації (повідомлення). Дослідники інтеракціоністського напрямку трактують його дещо по-іншому. На їхнє переконання, комунікація – це не стільки передача інформації, скільки *поведінкова* сторона взаємодіючих між собою людей.

Таким чином, у широкому значенні слова під терміном «комунікація» розуміють будь-який зв'язок між людьми, усі наявні способи соціальних зв'язків і взаємозв'язків. За такого широкого підходу поняття «комунікація» стає більш загальним по відношенню до спілкування, якщо останнім позначати лише безпосередні форми взаємодії між людьми.

Зробимо деякі уточнення також відносно понять «комунікаційний» та «комунікативний», які набули чималого використання в наукових публікаціях, діловому спілкуванні та усному мовленні теоретиків і практиків. «Комунікаційний» – той, що відноситься до комунікації взагалі, а «комунікативний» – що безпосередньо вступив або знаходиться в комунікації. Так, посланий текст є комунікаційним, а повідомлений текст – комунікативним.

Як ми зазначали вище, комунікативна спрямованість цілей, функцій і змісту управлінської діяльності дає нам підстави стверджувати, що без належної комунікативної культури як імперативу управління ні про яку ефективність його не може бути й мови. Більшість учасників експерименту не лише поділяють дану думку, а мають стійкі переконання в її істинності.

Аналіз наукових публікацій з проблеми комунікативної культури показав наявність не зовсім схвальної тенденції до звуження кола питань, які становлять феномен культури спілкування [3; 6; 7; 10]. Більшість дослідників зводять його, в основному, до культури мовлення, етики, естетики, етикету, тобто дотримання певних норм поведінки, мовленнєвої у тому числі, відповідно до ситуацій спілкування. Як на наш погляд, дані аспекти, безперечно, є важливими, але культура спілкування ними не вичерпується.

Ми свідомі того, що має бути всебічний змістовний підхід до розгляду цього явища. Вважаємо за доцільне виходити з родових ознак культури і враховувати її видові (комунікативна культура) характеристики. Беручи до уваги наведені міркування, логічним є підхід до сутності поняття «культура спілкування» як до сукупності цінностей. Така сукупність складається з теоретичних наукових напрацювань і прикладного доробку, що містить цінності передового досвіду комунікативної діяльності суб'єктів управління. Виявляється культура взаємодії суб'єктів у глибоких знаннях і вмінні використовувати їх на практиці. Як показали результати експерименту, останнє є значно вагомішим і ціннішим, ніж тільки обізнаність у питаннях культури спілкування зокрема.



Значною підмогою для учасників експерименту є науковий доробок з психолого-педагогічних досліджень, які розкривають процесуальні особливості, закономірності, феноменологію спілкування. Створені вітчизняними і зарубіжними дослідниками теорії, підходи і концептуальні моделі дозволяють керівникам структурних підрозділів управління ДЦППРК глибоко і всебічно осмислити природу, механізми, функції, структуру спілкування в цілому і різних його видів. Орієнтація у цих питаннях створює сприятливі умови для успішного розвитку комунікативної компетентності суб'єктів навчально-виховного процесу.

Найбільшим попитом серед учасників експерименту користувалися: структурний підхід (Б.Д. Паригін), системний підхід (Б.Ф. Ломов), теорія діяльнісного опосередкування (А.В. Петровський), теорія відносин (В.М. Мясищев, А.А. Бодальов), культурологічний і крос-культурний підхід (М. Коул, С. Скрибнер), діалогічний підхід (М.М. Бахтин, Г.В. Дьяконов, Г.А. Ковальов, Т.А. Флоренська), соціоінтерактивний (Г. Грайс, Г. Сакс), інтераціоналістський (Ч. Кулі, Дж. Мід, Т. Шибутані), гуманістичний (К. Роджерс) тощо.

Отже, напрацювання науковців і прогресивних мислителів за всю історію цивілізації є тією скарбницею ціннісного знання про спілкування, що становить духовну складову комунікативної культури. Кожний суб'єкт управління ПТО має не тільки опанувати цим багатством, але й вправно використовувати його в своїй діяльності.

Розмова про ефективні комунікації набуває більшої конкретності, коли вона має однозначний предмет розгляду, тобто певну базисну основу. Такою основою, можна сказати, своєрідним фундаментом стосовно спілкування виступає його структура. Знання структури допомагає досягнути весь процес спілкування в його найсуттєвіших складових. Унаочнення структури спілкування дозволяє краще усвідомити його змістову, функціональну, і особливо, практичну пріоритетність; дає можливість зрозуміти механізми комунікації, систематизувати основні знання про спілкування з тим, щоб вміло переносити їх у будь-які ситуації міжособистісної і ділової комунікації. Структуру всякого спілкування, будь-то дружня бесіда, ділові переговори тощо, схематично можна подати як протиспрямований зв'язок між суб'єктами (Рис. 1.1).

У будь-якій комунікативній ситуації завжди є мінімум два суб'єкти – *комунікатор* (той, хто відправляє певне *повідомлення*), і *комунікант* (той, хто його отримує). Зрозуміло, що в реальному процесі комунікації комунікант може бути колективним. Так, в ситуаціях, коли комунікатор звертається до аудиторії (нарада, презентація, конференція тощо), існує не один, а декілька

комунікантів.

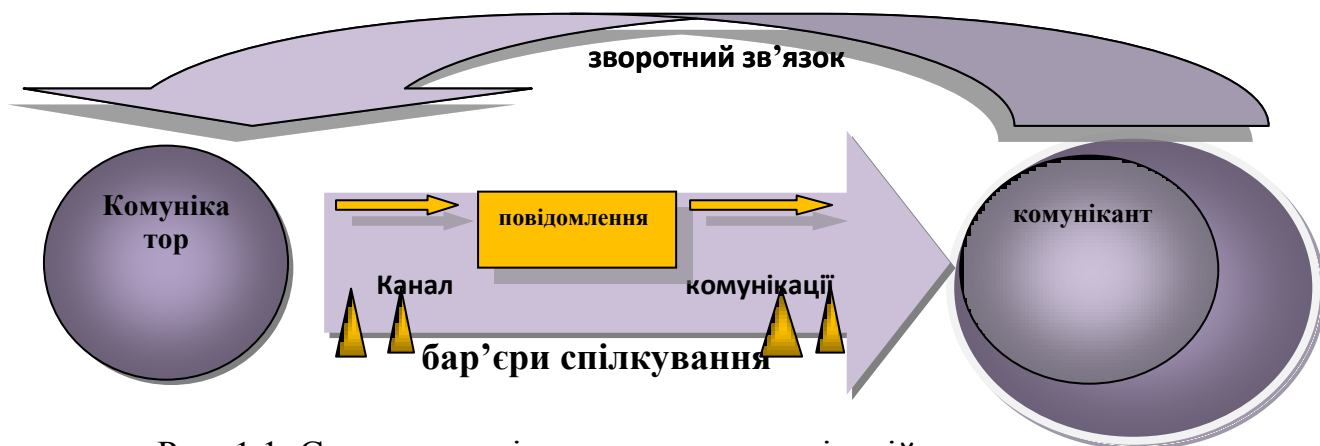


Рис. 1.1. Структура спілкування як комунікаційного процесу

Під *повідомленням* ми розуміємо всю сукупність інформації, котра передається відправником отримувачу. Зрозуміло, що це не тільки звуки чи слова, але й візуальний ряд, емоційний фон, інтонація, жестикуляція і таке інше. Повідомлення передається за допомогою того чи іншого *каналу комунікації*. Канал комунікації – це спосіб, за яким передається повідомлення (наприклад, безпосередньо лице в лице, на кіноплівці, письмово, телефоном або якимось іншим чином). Основними є вербальний і невербальний канали, за допомогою яких комунікатор передає повідомлення комуніканту. Як наслідок, на отримувача здійснюється певний вплив – *ефект*. Це може бути обмірковування інформації, згода, незгода, агресія, нерозуміння змісту. Так чи інакше, все це виявляється у *зворотному зв'язку* – певній реакції. Важливим є той факт, що на етапі зворотного зв'язку ролі у суб'єктів змінюються: комунікант перетворюється на комунікатора і навпаки. Отже, можна вважати, що поділ на ролі «комунікатор» і «комунікант» є умовним.

За такою структурою здійснюється зв'язок у будь-якій комунікації. Але комунікативні процеси між суб'єктами суттєво відрізняються від суто інформаційних процесів у технічних пристроях наявністю інтерпретаційного аспекту. У спілкуванні суб'єкти не лише обмінюються певною інформацією, але вони можуть її змінювати і створювати нову [5; 8].

Інформація, що міститься у будь-якому повідомленні, завжди виступає як суб'єктивно-інтерпретований зміст. Він завжди є багаторазово опосередкованим різними психологічними особливостями як комунікатора, так і комуніканта. Повідомлення, яке творить, формує і здійснює комунікатор, опосередковане його особистісними особливостями, уявленнями про партнера та ставленням до нього, соціально-психологічною ситуацією створення повідомлення. За допомогою індивідуального словника-

тезауруса та особистих смислів комунікатор кодує повідомлення і надає йому ту чи іншу форму у відповідності до специфіки певного засобу комунікації. Далі повідомлення продовжує своє життя, лише ким-небудь сприйняте. Зміст переданого повідомлення знову змінюється в залежності від того, хто його отримує. Отримане повідомлення опосередковується, трансформується, змінюється під впливом індивідуально-психологічних особливостей особистості партнера.

Для того, щоб ефективно спілкуватися, керівнику важливо враховувати *бар'єри комунікації*. Під ними розуміються перешкоди, котрі спотворюють зміст повідомлення, стоять на заваді безконфліктної взаємодії і значною мірою знижують ефективність спілкування. За результатами нашого експерименту, такими бар'єрами виявилися не стільки об'єктивні перешкоди, скільки суб'єктивні, як-от: незнання співрозмовниками термінології, що використовується у бесіді; різна швидкість інтелектуальних процесів суб'єктів спілкування; стан високої психічної напруженості, або необґрунтованої ейфорії, благодушності; різниця у соціальному статусі, соціальній ролі тих, хто спілкується; комунікативна скутість і незграбність через відсутність навичок ефективного спілкування; низька рухливість мисленнєвих процесів, інертність нервової системи тощо.

Усі вище розглянуті структурні складові спілкування, як і все інше, що складає культуру, має бути персоніфіковано й інтерналізовано кожним суб'єктом. Вони повинні стати для них «своїми», бути зрозумілими і прийнятими, причому на суто добровільній основі, за допомогою позитивних установок. Зрозуміло, все це немислимо без важкої внутрішньої роботи суб'єкта щодо усвідомлення сенсу, ролі і особистісної вартості кожного з компонентів культури спілкування. Треба визнати, що, на жаль, значна частина керівників і викладачів необґрунтовано переконана у своїй компетентності з питань культури спілкування як на рівні знань, так і вмінь. Підґрунтям такої переконаності є традиційна практика викладацької роботи, за якої учні мають безоцінково (або лише позитивно) сприймати навіть такого викладача, про педагогічну майстерність якого взагалі не можна говорити.

Культура взаємодії найбільш яскраво і повно виявляється в індивідуальному стилі спілкування. Спостереження за безпосередніми ситуаціями різнопланової взаємодії показали, що більшість її суб'єктів не адаптують свій стиль до змінюваних умов спілкування. Взагалі, *стиль* ми розуміємо, як усталений, закріплений у досвіді, а отже звичний для суб'єкта спосіб взаємодіяти з іншими. Отже, стиль – це свого роду динамічний стереотип, тобто суворо зафіксована послідовність дій на зовнішній

подразник. За рахунок динамічного стереотипу здійснюється автоматичне виконання різних дій. *Індивідуальний стиль* спілкування – це особисто-своєрідний спосіб взаємодії, обумовлений якостями суб'єкта. Його складно змінити без бажання самого суб'єкта, але треба. Щоб застерегти себе від педагогічної непрофесійності, треба враховувати, що індивідуальний стиль спілкування не може бути жорстким утворенням. Він має адаптуватися, змінюватися відповідно до конкретних умов ситуації спілкування і його виду (офіційне спілкування, міжособистісне, побутове тощо). В іншому випадку суб'єкт взаємодії наражається на постійно утруднене спілкування аж до конфліктного.

Розрізняють стилі спілкування і стилі керівництва. В науці є різні їх класифікації. Найбільш зручною для практики виявилась, так звана, традиційна класифікація, згідно з якою *стилі керівництва* поділяються на авторитарний, демократичний та ліберальний. Стилi спілкування утворюються із стилів керівництва та *характеру ставлення* суб'єкта до інших. За характером, ставлення може бути: стабільно-позитивне; ситуативно-позитивне; ситуативно-негативне; негативне; нейтрально-байдуже. Отже, складне поєднання того чи іншого стилю керівництва з домінуючим у суб'єкта ставленням, утворює певний стиль спілкування. Основними *стилями спілкування* (за В.А. Как-Каликом) є: спілкування на основі дружньої прихильності; на основі інтересу до спільної творчої діяльності; стиль-дистанція; стиль-заякування; стиль-улещування. Найбільш поширеними стилями спілкування у ДЦППРК, за отриманими нами даними, виявилися перші два.

Щоб глибокі знання використати в реальній практичній сфері, потрібні відповідні суб'єктивні здібності, які виявляються через уміння [9; 11]. Серед комунікативних умінь треба назвати як найважливіші: уміння соціальної перцепції; емпатії; самопрезентації; вербального і невербального контакту.

Згідно з емпіричними фактами, у досвідчених педагогів уміння соціальної перцепції розвинені досить добре. Вони вмiють точно «читати» зовнішні ознаки партнера (вираз очей, обличчя, зовнішня охайність, поведінка) і, відповідно до цього, бачити його настрій, емоційний стан. Пізнання здійснюється на основі раціональної інтерпретації.

Важливо не тільки бачити, але й відчувати, тобто бути емпатійним. На відміну від соціальної перцепції, основою пізнання в емпатії є емоційне співчуття і співпереживання. Емпатія – це здатність відчувати психічний стан людини, що поряд. Інакше кажучи, емпатія – це спосіб розуміння без осмислення шляхом *емоційного проникнення* в переживання і психічні стани іншого. В емпатійних переживаннях виявляється ставлення до партнера, яке

може бути позитивним, негативним самої різної градації. Переважна частина (72%) суб'єктів навчально-виховного процесу, що брали участь у експерименті, цілеспрямовано розвивають у себе вміння емпатії.

Вміння самопрезентації передбачають знання суб'єктом своїх сильних і слабких якостей, властивостей, звичок тощо. Презентувати себе необхідно тільки через кращі сторони свого «Я» (ерудиція, пам'ять, ораторські вміння, красива зовнішність, доброта, тактовність, приємний голос тощо). Але майже кожний другий (48,8%) суб'єкт взаємодії спілкується, як не прикро, через свої слабкі сторони.

Основним засобом взаємодії є слово і мовлення. Завдяки мовленню аналізують все, що перебуває у сфері вербального спілкування. Важливою складовою комунікативної культури виступає культура мовлення.

В цілому, суб'єкти навчально-виховного процесу мають середній рівень мовленнєвої культури. Удосконалення потребують, перш за все, вміння говорити правильно, точно, логічно. Особливої уваги вимагає розвиток умінь мовленнєвої виразності, багатства, різноманітності, а також чистоти (відсутність жаргонізмів, вульгаризмів, паразитизмів, канцеляризмів).

Суб'єкти взаємодії мають володіти комунікативними якостями мовленнєвої культури на рівні не утрудненого спілкування. Удосконалювати свою мовленнєву культуру треба починати з техніки мовлення. А саме, – відпрацювати техніку мовленнєвого дихання, тобто навчитися правильно дихати. Це необхідно робити не лише заради культури мовлення, а й для збереження здоров'я. Адже високий рівень професійної захворюваності голосу педагогів (майже кожний другий педагог) спричинюється переважно через неправильну техніку дихання. По-друге, кожному суб'єкту взаємодії треба мати розвинений голос. Розвиток голосу, як звуку, здійснюють за певними його фізичними параметрами. Але професійно значущими є такі якості голосу як: гнучкість, злетність, благозвучність, витривалість. По-третє, – це робота над дикцією (правильною, ясною, чіткою вимовою). Вона здійснюється за допомогою комплексу спеціальних вправ. Виконання спеціальних вправ має стати необхідним стилем життя кожного педагога.

Мовлення тісно пов'язане з невербальною комунікацією. Серед її складових найбільш обговорюваним є жест – тілесний засіб вияву експресивної поведінки особистості через міміку, жестикуляцію, поставу, позу, ходу. Недоречними в діяльності більшості педагогів є: надмірна й до того ж одноманітна жестикуляція, не пов'язана зі змістом промови; відсутність адекватної мімічної виразності; неправильна постава (сутулість, м'язова скутість, перекошеність плечового пояса, опущені до низу голова і

плечі). Подібні недоліки невербальних засобів виявляються, по-перше, неестетичними, по-друге, свідчать про деякі характерологічні вади їх носія, а отже виступають серйозною перешкодою для конструктивної комунікації, забезпечення адекватного зворотнього зв'язку й взаєморозуміння. Ефективному розвитку естетичної виразності невербальних засобів спілкування сприяє систематична самостійна робота кожного педагога над собою. Продуктивними способами виявилися цілеспрямована самокорекція, самопостереження з використанням відео та фотозйомок з подальшим аналізом, порівнянням результатів (з тим, що було) й фіксацією необхідної динаміки.

### Література

1. Бутенко Н.Ю. Комунікативні процеси у навчанні: підручник / Н. Ю. Бутенко. – К.: КНЕУ, 2004. – 383 с.
2. Ковалёв Г.А. Общение и диалог в практике обучения, воспитания и психологической консультации / Г.А. Ковалёв. – М.: АПН СССР, 1987. – 87 с.
3. Ковалев Г.А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.07 / Георгий Алексеевич Ковалев. – М.: НИИ ОПП АПН СССР, 1991. – 56 с.
4. Леонтьев А.А. Общение как объект психологического исследования / А.А. Леонтьев // Методологические проблемы социальной психологии / отв. ред. Е.В. Шорохова. – М.: Наука, 1975. – 295 с.
5. Леонтьев А.А. Психологические механизмы и пути воспитания умений публичной речи / А.А. Леонтьев. – М.: Знание, 1998. – 311 с.
6. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури: навч. посіб. / Ю.І. Палеха. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 337 с.
7. Палеха Ю.І. Ділова етика: навч.-метод. посіб./ Ю.І. Палеха, Ю.В. Водерацький. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2000. – 350 с.
8. Пиз А. Язык телодвижений. Как читать мысли других по их жестам / А. Пиз, Б. Пиз. – М.: ЭКСМО, 2011. – 448 с.
9. Седова Н.В. Педагогическое общение: психологический тренинг для учителей / Н.В. Седова // Педагогика. – 1994. – № 1. – С. 58–59.
10. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посіб. / Г.Л. Чайка. – К.: Знання, 2005. – 442 с.
11. Щекин Г.В. Визуальная психодиагностика и ее методы [в 2-х ч.] / Г. В. Щекин. – Л.: ВЗУУП, 1992. – Ч.1. – 120 с.

### 1.3. Комунікативна культура особистості кваліфікованого робітника як умова професійної самореалізації

Комунікація (від лат. communication – обмін, зв'язок, повідомлення, передача) – це передача інформації від однієї системи до іншої через посередництво спеціальних матеріальних носіїв, сигналів. Комунікація – необхідна передумова функціонування й розвитку всіх соціальних систем, бо вона забезпечує зв'язок між людьми різних професій, їх потребами, планами, бажаннями, прагненнями до самореалізації; вона робить можливим накопичення й передачу соціокультурного досвіду, розподіл праці й організацію спільної професійної діяльності, регуляцію й трансляцію етнокультур. Різні аспекти комунікування знайшли пряме чи опосередковане висвітлення в дослідженнях С. Абрамовича, Т. Ахутіної, Н. Бабич, Б. Баєва, Ф. Бацевича, І. Вихованця, К. Городенської, М. Жинкіна, О. Залевської, Г. Колшанського, М. Кочергана, В. Москаленко, В. Ольшанського, Л. Орбан-Лембрик, І. Осовської, Г. Почепцова, Т. Радзієвської, Я. Радевича-Винницького, В. Русанівського, Г. Сагач, О. Селіванової, Є. Тарасова, І. Трухіна, О. Холода, Г. Чайки, Т. Чмут, І. Юзвішина та ін.

Гостра потреба в гармонізації та гуманізації професійної освіти мотивують особливу увагу до підготовки майбутніх випускників ПТНЗ на основі утвердження загальнолюдських цінностей, національної та світової культури, мистецтва, традицій професійної етнічної педагогіки тощо. Це особливо важливо в умовах становлення інформаційного (постіндустріального) суспільства. Характерною рисою сьогодення є провідна роль інформації у виробничій, соціокультурній та міжособистісній сферах суспільства в цілому. Термін «інформація» є функціональним еквівалентом до «комунікація». Останній виражає перш за все такі базові значення: 1. Процес передачі інформації, що включає *адресанта, канали, кодування, дешифровку, зміст, ефективність, контроль, ситуацію, намір, адресата*. 2. Акт спілкування між людьми за допомогою передачі певних значень, метою чого є взаєморозуміння, взаємодоповнення, взаємореалізація, взаємопідтримка та інші наміри. 3. Обмін інформацією будь-якого виду між різними системами зв'язку.

Актуальність вивчення комунікативної культури мотивується такими провідними тенденціями сьогодення: посиленням глобалізаційних процесів; розумінням все більшою кількістю дослідників, педагогів-практиків, філософів, психологів, психотерапевтів, представників медицини, діячів культових конфесій важливості в нашому житті слова, комунікації (як різновиду інформації); виявленням у комунікативних взаємодоповненнях

спільного та локально-самобутнього; посиленням уваги учнівської молоді й студентів до технологічної, психологічної, художньо-естетичної, духовно-екологічної, організаційно-трудової, ринково-економічної культури; багатоаспектним використанням комп'ютерно-інформаційних технологій.

Комунікативна культура майбутнього кваліфікованого робітника – це складний феномен, основу якого становлять конкретні здатності, зокрема: встановлювати та підтримувати необхідні контакти з колегами й іншими членами суспільства; вміння слухати й чути партнера по комунікації; вміння розуміти іншого й бути зрозумілим для інших; уміти за словами відчувати психологічний стан співрозмовника, його емоції й почуття, що проявляються в діалозі та є потужним фактором кінцевого результату професійної взаємодії – успішним чи неуспішним; контролювати власні емоції; усувати власні негативні оцінки й реакції на позицію партнера; докласти конструктивних зусиль для збереження гармонійних, толерантних стосунків; адекватно й конструктивно впливати на партнерів по комунікації; логічно, лаконічно й точно формулювати власні думки; вміти робити соціально-психологічний прогноз ситуацій; робити своєчасну й максимально точну оцінку позитивних і негативних аспектів професійного комунікування; здійснювати успішне управління процесом комунікативної діяльності під час виконання конкретних професійних функцій робітником.

Професійно-технічна освіта якнайтісніше пов'язана з ринком праці, що вимагає від майбутнього кваліфікованого робітника сформованості професійних якостей характеру – ініціативності, мобільності, комунікабельності, толерантності, гнучкості, коректності, терпимості, компетентності, етичності, готовності чути, розуміти й приймати точку зору іншого, вміння працювати в команді тощо. Ці та інші професійні якості реалізуються через різні моделі комунікативної поведінки кваліфікованого робітника. З метою більш об'єктивного й цілісного бачення стану справ стосовно сформованості навиків комунікативної культури в майбутніх робітників у різних ПТНЗ України протягом 2010-2011 р.р. нами було проведено (при допомозі й сприянні адміністрації, методистів, психологів і педагогів цих закладів) діагностування за різними тестами, анкетами й опитувальниками, що дало можливість промоніторити такі аспекти комунікаційного процесу: комунікативні та організаційні здібності; домінуючі стратегії конфліктного поводження під час спілкування; рівень комунікативного контролю в спілкуванні; товариськість у спілкуванні; вміння слухати; вміння спілкуватися; рівень емпатії (за В.В. Бойко); інтегральні форми комунікативної агресивності (за В.В. Бойко).

Загальні результати діагностування за тестом «Комунікативні та



організаційні здібності» свідчать, що організаційні здібності учнів ПТНЗ сформовані краще (63%), ніж комунікативні (37%). Якщо проаналізувати комунікативні здібності респондентів за рівневим принципом, враховуючи кількість набраних ними балів, що передбачено методикою діагностування, то маємо такий результат: низький рівень комунікативної культури (менше 9 балів) – 46%; нижчий за середній (10-11 балів) – 36%; середній рівень сформованості комунікативних здібностей (12-13 балів) – 14%; високий рівень вияву комунікативних умінь (14-15 балів) – 4%.

Тест «Домінуючі стратегії конфліктної поведінки» був використаний нами з метою виявлення найбільш розповсюджених стратегій комунікативної поведінки майбутніх кваліфікованих робітників у конфліктних ситуаціях: стратегію досягнення егоцентричних (особистих) цілей і стратегію збереження сприятливих міжособистісних комунікативних стосунків. За співвідношенням цих двох стратегій у методиці виділено п'ять метафоричних стратегій: «Черепашка» (8% – інертність, байдужість, безвідповідальність, млявість); «Акула» (12% – агресивність, силова стратегія комунікування, байдужість до думки іншого); «Ведмежа» (15% – наївність, інфантилізм, довірливість); «Лисиця» (25% – лукавство, підступність, компроміс будь-якою ціною); «Сова» (40% – чесна конкуренція). Отримані результати дають можливість звернути увагу на необхідність подолання таких деструктивних рис характеру окремих учнів, як агресивність, лукавство, підступність, лінивість, безвідповідальність, інертність, інфантильність, що метафорично закодовані в названих типах.

Статистичні дані, отримані в процесі обстеження рівня навиків у майбутніх кваліфікованих робітників щодо контролю своїх емоцій, реакцій, логіки мотивації й чіткості формулювання власних думок у процесі комунікування, потребують суттєвого й професійно ефективного корегування. Низький та середній рівень комунікативного контролю під час спілкування становить більше 90%. Зрозуміло, що недостатні (за логічними, етичними, мовленнєво-граматичними, функціонально-стилістичними, культурними, психологічними параметрами) комунікативні навички майбутніх робітників у професійній реалізації будуть одним з чинників, які негативно впливатимуть на їх професійний ріст і кар'єрні наміри.

Важливим компонентом культури професійної комунікації є рівень товариськості й толерантності майбутніх кваліфікованих робітників, їх умінь коректно й ефективно спілкуватися з партнерами. Адже подальший професійний успіх робітників великою мірою залежатиме від їх комунікативної культури, від партнерської взаємодії, яка є основою різних аспектів дійсності – соціального, кар'єрного, гендерного, етнокультурного,

психологічного, виробничого, економічного тощо. Результати тестування професійно важливих навиків слухання за тестом «Чи вмієте Ви слухати?» засвідчують недостатню їх сформованість: близько 70% респондентів відзначаються недостатнім рівнем толерантності.

Отримані статистичні дані переконують, що співрозмовників, які вміють уважно слухати партнера по комунікації, серед учнів, які брали участь у діагностуванні, на жаль, немає. Гарних співрозмовників – також небагато (15%). Співрозмовників, які не вміють слухати інших аж 36%. Отже, поле для поглиблення теоретичних знань учнів про значення в їх подальшому житті навиків комунікативної культури, як і розробки та проведення корекційних тренінгів і семінарів з майбутніми робітниками, є очевидним.

Було здійснено тестування «Чи вмієте Ви спілкуватися?» для моніторингу навиків спілкування майбутніх випускників ПТНЗ. Результати засвідчують, що більше 19% респондентів соромляться спілкуватися, почуваються невпевнено при потребі вступати в діалог. Ними легко маніпулювати, нав'язувати їм чужі переконання. 27% підлітків-респондентів проявляють у спілкуванні набридливість, корисливість, егоїзм. Зрозуміло, що такі комунікативні властивості та якості майбутніх робітників потребують конструктивного фахового впливу, систематичної корекційної роботи психологів, педагогів, майстрів виробничого навчання, мовників тощо.

Майбутній випускник ПТНЗ, вступаючи в міжособистісні, родинні, гендерні чи професійно-виробничі відносини, мусить розуміти людей, чуйно реагувати на їх психічні стани, а отже: *співчувати, співпереживати; доречно радіти чи сумувати; обирати адекватні способи звертання; підбирати коректні форми відповідей; проявляти чуйність і сердечність*. Здатність особистості до толерантності, щедрості й безкорисливості, щирості й делікатності збільшує можливість розуміння світу людських взаємин. Термін *емпатія* (від гр. *empathia* – співпереживання) – це відгук серця людини, вслуховування в психостан іншої особистості, розуміння стану її душі. *Емпатія* – це природний механізм пізнання й сприймання емоційних станів іншого; це душевна дія, що допомагає комуніканту по-особливому взаємодіяти в певній ситуації з партнером; це важливий компонент комунікативної культури, який допомагає забезпечувати толерантний режим співпраці з іншим індивідом. *Емпатія* відіграє роль своєрідного «каталізатора», що стимулює партнерів до саморозкриття та самопізнання, до найінтимнішого взаємодоповнення, а також взаємозбагачення. Рівень *емпатійного взаєморозуміння, взаємовідчуття* вимагає від кожного з партнерів взаємодії враховувати не лише власні потреби, мотиви, цінності, а й відповідні запити іншого. Цей аспект людських взаєностосунків дуже

важливий при виникненні конфліктів, адже отримані при цьому враження відіграють, фактично, регулятивну роль у цьому процесі, оскільки пізнання іншого забезпечує успіх у взаємодії з ним. Зважаючи на цінність емпатійних взаємовпливів для діагностування цієї якості в моделях поведінки учнів-підлітків ПТНЗ, було проведено тестування за методикою В.В. Бойко (36 різних тверджень). Отримані показники засвідчують, що в учнів, які взяли участь у діагностуванні, переважає *низький рівень емпатії* (57%); *дуже високий рівень* емпатії відсутній взагалі, а *дуже низький рівень емпатії* представлений досить високим показником (29%). Отже, актуальність корекційної роботи з майбутніми кваліфікованими робітниками, що спрямовується на одухотворення та збагачення їхнього внутрішнього світу, більш ніж очевидна.

У тісному змістовому зв'язку з попередньою професійною якістю майбутніх кваліфікованих робітників перебуває властивість агресивності. Проблема дитячої, підліткової та юнацької агресивності є актуальною проблемою сьогодення. Це виразно простежується на всіх соціально-культурних зрізах. Її досліджують психологи, педагоги, соціологи, культурологи, політологи, антропологи, філософи та ін.

Феномен агресії дотепер залишається ще не вивченим, хоч попередньо можна назвати різні соціально-гендерні та морально-економічні чинники: агресивне поводження з дітьми, коли батьки принижують гідність власних дітей; агресивні стосунки в суспільстві; нерозуміння батьками й педагогами генетичних особливостей молоді; порушення в стані здоров'я, що не виявлені своєчасно; низький рівень сформованості морально-етичних і духовно-культурних норм у суспільстві; негативний вплив ЗМІ, телерадіопрограм, інформаційних потоків у цілому на психіку; відсутність позитивних ідеалів у системі індивідуальних цінностей майбутніх кваліфікованих робітників; довірливе ставлення учнів до системи цінностей дорослих (пияцтво, паління, вживання наркотиків), які руйнують психічне здоров'я молоді; невміння розумітися в маніпуляціях, які полонили інформаційний простір не лише України, але й планети в цілому; незнання самого себе; безвідповідальне ставлення до себе, свого розвитку, свого життя, реалізації власного потенціалу.

*Зміст комунікативної культури систематизуємо, як: готовність і вміння особистості організовувати контакти з людьми на різній психолого-управлінській дистанції, а також здатність своєчасно й доречно проявляти гнучкість в адекватній зміні психологічних позицій, що спрямовані на забезпечення толерантних партнерських стосунків; інтегральна цілісність знань, мовленнєвих і позамовленнєвих умінь, а також навичок*

комунікативної взаємодії, набутих майбутніми робітниками, що придбані свідомо й цілеспрямовано в процесі соціалізації, навчання, самовиховання, саморозвитку; природний та набутий *креативно-діяльнісний потенціал* учня, що потрібний для забезпечення комунікативної компетентності в процесі реалізації цілей і завдань обраної робітничої професії; *синергетична єдність комунікативної поведінки*, що включає психолого-педагогічні знання й перцептивні здібності, а також такі аспекти: а) *когнітивний* як соціально-ціннісний орієнтир «тут і тепер»; б) *виконавський* через реалізацію реально сформованих умінь і навичок; в) *емоційно-інтуїтивний, прогностичний*, що допомагає визначити соціальні смаки, уподобання, установки, замовлення, стереотипи, тенденції, досвід та систему соціально-культурних, професійно-технологічних цінностей, що відображають пізнавальний поступ; *якісна комунікативна взаємодія* в контексті завдань і потреб професійної самореалізації випускника ПТНЗ, в чому опосередковано виявляється система цінностей особистості, її загальна та професійна спрямованість на інноваційні технології й методики, рівень комунікабельності.

У складному та багатогранному феномені комунікативної культури й компетентності, що пронизує й робить можливим реалізацію всіх інших ключових компетенцій, важливо зрозуміти такі *виміри* ділової взаємодії: а) *пізнавальний* – наявність необхідних знань у сфері комунікації; б) *регулятивний* – наявність необхідних умінь, навичок, здібностей, що узгоджені з механізмами комунікації, з наявними вербальними законами, закономірностями, правилами, тенденціями, які відображають діючі в мові та мовленні функціональні норми – фонетико-орфографічні, орфоепічні, морфемно-словотвірні, лексико-семантичні, пунктуаційні, образно-сміслові, асоціативні, акцентуаційні, синтаксичні, стилістичні тощо; в) *емоційний* – уміння контролювати власні емоції та правильно розуміти емоційні реакції партнера; г) *мотиваційний* – пов'язаний з усвідомленням якостей і навиків, що є принципово важливим для організації й підтримання процесу успішної й емпатійно-толерантної комунікації.

Розвиваючи й закріплюючи в учнів навички комунікативної культури, важливо постійно звертати увагу на те, що слова партнерів, друзів, однокурсників, колег, просто випадкових перехожих, з якими вступаємо в діалог, завжди озвучують не лише *потреби* й *цілі* особистості, а в такій же мірі й *емоції, почуття, психостани*, до яких потрібно завжди бути уважними, бо саме вони можуть визначати результат бесіди, диспуту, переговорів, ділових домовленостей, договорів тощо. Виділяємо перш за все такі протилежні один до одного почуття, що відображають *позитивне сприйняття* іншої людини й прагнення порозумітися, зблизитися,

взаємодіяти (зменшити міжособистісну дистанцію відчуженості) чи, навпаки, неприйняття партнера по діалогу й прагнення віддалитися від нього. Схематично це можна подати в таблиці 1.1, що відображає можливі *почуття* особистості під час комунікації, які великою мірою визначатимуть кінцевий результат взаємодії.

**Таблиця 1.1**

**Інтеракційні почуття особистості**

<b>Почуття, що зближують (позитивні, енергія +)</b>	<b>Почуття, що віддаляють (контрадикторні, енергія –)</b>
Єдність (спільність) з іншою людиною; відкритість до контактів з іншими	Одинокість, закритість, відокремленість, замкнутість від інших
Доброзичливість, співчутливість, уважність, стриманість, поміркованість	Відраза, осуд, грубість, гординя, зверхність, безтактність
Добросердечність (кордоцентризм), толерантність, урівноваженість	Злоба, гнів, злість, розлюченість, брутальність, цинізм
Впевненість у власній позиції	Невпевненість (розгубленість, почуття провини, метушливість, запобігання)
Усвідомлена власна значимість, цінність	Неусвідомленість власної самобутності. Заздрість, роздратування, досада
Гідність, самоповага	Зніженість, збентеженість, зняковілість, сором, страх
Вдячність, почуття подяки, готовність дякувати, здійснювати добродійність	Образа, почуття гіркоти, невдячність, обурення, жадність
Повага, поважання, шанування	Презирство, зневага, ігнорування, неповага, безтактність
Любов, глибока сердечна прив'язаність	Ненавість, неприхильність, мстивість, ворожість, упередженість, негативізм, агресивність

Гармонія комунікативної взаємодії проявляється реально через: терпимість, повагу, толерантність, відповідальність у ставленні до себе й інших, відповідність ситуації визначеним завданням, цілям, потребам, урівноваженість, передбачливість, прогностичність, відкритість, націленість на конструктивізм, дисциплінованість, максимальна чесність, порядність, акуратність, усунення негативних оцінок, уміння проявляти адаптивність та гнучкість, стресостійкість, позитивізм, врахування інтересів партнера, розуміння того, що нові умови, обставини й процеси створюють нові ситуації, які потребують опанування ними; знання законів комунікативної

культури й компетентності, знання законів і механізмів психіки, уміння нейтралізувати конфліктогени, що стають бар'єрами в співпраці.

У комунікації, як і в системі мови, діють певні закони, що мотивуються перш за все психологічними особливостями учасників, їх досвідом, системою індивідуальних цінностей, рівнем володіння культурними здобутками етносу, професійними повноваженнями, а також соціальними ролями. Комунікативні закони нежорсткі, змінні, мають національну специфіку, відображають найзагальніші тенденції, що наявні в усіх типах спілкування [1, с. 38].

Фахівець з теорії та практики ефективної комунікації Й. Стернін систематизував *основні закони комунікування, зокрема:*

- *закон дзеркального розвитку*, коли співрозмовники автоматично, підсвідомо *імітують* стиль один одного;

- *закон залежності ефективності спілкування від комунікативних зусиль*, тобто ефективність вербальної взаємодії прямо пропорційна комунікативним зусиллям: чим більше зусиль – тим вища ефективність його мовленнєвого впливу;

- *закон прогресивного зростання нетерпіння слухачів*, що проявляється в тенденції: чим довше говорить мовець – тим неуважніші слухачі його;

- *закон зниження рівня уваги й інтелекту зі збільшенням чисельності учасників*. У цьому законі проявляється «ефект натовпу»: за таких умов людина *гірше мислить логічно*; домінує права півкуля головного мозку, яка «відповідає» за емоції;

- *закон комунікативного самозбереження*, коли людина намагається зберегти комунікативну рівновагу;

- *закон ритму спілкування*: людина говорить менше, ніж мовчить. Звичайний ритм спілкування треба витримувати, бо при його порушенні виникає небезпека появи метушливості, неспокою й поганого самопочуття;

- *закон довіри до зрозумілих висловлювань*: чим простіше мовець висловлює власні думки, тим краще його розуміють, краще сприймають інформацію;

- *закон притягування критики*: чим сильніше та чи інша особистість виділяється в оточенні самобутніми властивостями, нахилами, уподобаннями, тим більше можливість лихословити про неї, критикувати її смаки, поведінку, вчинки;

- *закон самовиникнення інформації*: при дефіциті цінної інформації в колективі можуть породжуватися чутки, вигадки, плітки;

- *закон модифікації комунікативної поведінки учасників спілкування*: якщо один з партнерів діалогу порушує комунікативні норми – інший змушує його змінити поведінку;

- закон прискорення поширення негативної інформації. Дія цього закону мотивується більшою увагою людей до негативних факторів, бо позитивно сприймається як норма;

- закон спотворення інформації («зіпсутий телефон»): міра спотворення інформації прямо пропорційна кількості осіб;

- закон емоційного зараження: учні (студенти, партнери по бізнесу), які перебувають в однаковому (чи близькому) емоційному стані, прагнуть об'єднатися в групу й спілкуватися лише між собою;

- закон мовленнєвого посилення емоцій.: словесне вираження емоцій (вигуки, експресивні слова) посилює їх вплив майже в два рази;

- закон мовленнєвого поглинання емоцій: висловлене в розповіді емоційне переживання й ким-небудь вислухане зникає разом зі словами, які ніби всмоктують емоції, забирають їх від людини;

- закон емоційного пригнічування логіки: перебуваючи в емоційному стані, людина може втрачати логічність мовлення [8, с. 18].

Знання комунікативних законів – важлива складова комунікативної культури й компетентності випускника ПТНЗ, що зацікавлений в успішній самореалізації.

### Література

1. Бацевич Ф. Основи комунікативної лінгвістики: підруч. / Бацевич Ф. – К.: Академія, 2004. – 344 с.
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Зязюн І.А. Філософія педагогічної дії: монографія. – Черкаси: Вид-во ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 608 с.
4. Карп'юк М.Д. Мова як основа міждисциплінарної психосинергії й базовий фактор формування цілісного світогляду особистості / М.Д. Карп'юк // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» [наук.-теорет. зб]. – Переяслав-Хмельницький, 2007. – С. 296-307.
5. Карп'юк М.Д. Психолого-педагогічні фактори становлення комунікативної компетентності учнів ПТНЗ / М.Д. Карп'юк // Психолінгвістика: [зб. наук. праць ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»]. – Переяслав-Хмельницький: ПП «СКД», 2009. – Вип. 3. – С. 203–213.
6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи ; за заг. ред. Овчарук О.В. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
7. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
8. Стернин И. Анализ коммуникативных ситуаций / Стернин И. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 1998. – 286 с.

## РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ І ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ

### 2.1. Основні положення щодо організації та проведення експериментальної роботи в професійно-технічних навчальних закладах

Експериментальна робота у системі професійно-технічної освіти проводиться згідно з умовами здійснення інноваційної освітньої діяльності, визначеними Положенням про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 07 листопада 2000 року № 522, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 26 грудня 2000 року за № 946/5167 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 30 листопада 2012 року № 1352).

Інноваційною освітньою діяльністю у системі професійно-технічної освіти є діяльність, що спрямована на розроблення й використання у сфері професійно-технічної освіти результатів наукових досліджень та розробок.

Інноваційним освітнім продуктом є результат науково-дослідної розробки, що відповідає вимогам Закону України «Про інноваційну діяльність».

Освітніми інноваціями є вперше створені, вдосконалені освітні, навчальні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що мають істотно поліпшити результати освітньої діяльності.

Об'єктами інноваційної освітньої діяльності є: нові знання, інноваційні освітні програми і проекти, навчальний та виховний процеси, організаційні та адміністративні рішення, а також рішення іншого характеру, що істотно поліпшують якість освіти.

Суб'єктами інноваційної освітньої діяльності можуть бути фізичні та юридичні особи: педагогічні працівники професійно-технічних навчальних закладів, наукові працівники, працівники органів управління освітою, навчальні заклади, підприємства, установи та організації, що надають освітні послуги.

Інноваційна освітня діяльність здійснюється на всеукраїнському, регіональному рівнях, а також на рівні навчального закладу. Рівень інноваційної освітньої діяльності визначається її змістом та масштабністю змін, що будуть внесені у систему професійно-технічної освіти внаслідок удосконалення педагогічної діяльності, використання запропонованої освітньої інновації.

Інноваційна освітня діяльність *на рівні навчального закладу* може



здійснюватись у професійно-технічних навчальних закладах і передбачає використання освітніх інновацій, перевірених у ході експериментів всеукраїнського та регіонального рівнів.

Розроблення освітніх інновацій включає:

опис та обґрунтування запропонованих ідей та підходів, чітке і повне розкриття їх змісту, очікуваних результатів;

перевірку їх ефективності шляхом проведення експерименту або реалізації інноваційного освітнього проекту.

Експериментом є науково обґрунтовані зміни в освітній галузі у спеціально створених умовах.

Інноваційним освітнім проектом є процедура і комплекс усіх необхідних заходів щодо створення і реалізації інноваційного освітнього продукту.

З ініціативою щодо проведення експерименту може виступити автор ініціативи – юридична або фізична особа, що має намір запропонувати нові освітні ідеї, педагогічні та управлінські технології, удосконалити освітню діяльність.

Ініціатива реалізується шляхом організації та проведення у професійно-технічних навчальних закладах експерименту всеукраїнського, регіонального рівня та в окремому навчальному закладі.

Проведення експериментальної роботи ініціюється шляхом складання заявки на проведення експерименту та її подання керівнику відповідної установи.

Заявка на проведення експерименту включає: опис основних ідей експерименту, об'єкт, предмет, мету, гіпотезу, завдання, теоретико-методологічну основу, базу дослідження (перелік навчальних закладів), методи дослідження, наукову новизну, теоретичне і практичне значення експерименту; визначення етапів та строків його проведення, очікуваних результатів; інформацію про автора ініціативи, наукового керівника експерименту (місце роботи, посада, кваліфікаційна категорія, науковий ступінь, педагогічне, вчене звання, контактний телефон); опис організаційного, науково-методичного, кадрового, матеріально-технічного, фінансового забезпечення експерименту.

Експериментальна робота проводиться відповідно до програми експерименту, яка містить заходи, спрямовані на реалізацію завдань експерименту, які визначені у заявці, строки їх виконання та очікувані результати.

Автор ініціативи, керівник експериментального закладу і науковий керівник експерименту визначають склад учасників експерименту, планують,

організують експериментальну роботу, здійснюють безпосереднє управління експериментальною роботою у навчальному закладі, забезпечують дотримання учасниками експерименту умов здійснення експериментальної роботи, здійснюють поточний контроль за ходом експериментальної роботи, у встановлені терміни звітують про хід і результати експериментальної роботи тощо.

Про виконання програми кожного етапу експерименту експериментальний навчальний заклад спільно з автором ініціативи, науковим керівником експерименту готують звіт, який подається у письмовій формі органу управління освітою, що видав наказ про його проведення.

Звіт включає опис виконання завдань у відповідні строки та підкріплюється розробленими учасниками експерименту програмами, посібниками, методичними розробками, іншими практичними матеріалами, які розкривають сутність виконаної роботи. Одночасно подається програма наступного етапу експерименту. У разі потреби вносяться зміни до програми експерименту, розширення бази проведення, припинення експерименту відповідного рівня тощо.

Результати проведення експерименту оприлюднюються на всеукраїнських, регіональних науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, сторінках педагогічної преси, міжнародних виставках.

## **2.2. Організаційно-педагогічні умови експериментальної роботи педагогічного колективу Дніпродзержинського Центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів**

Характерною ознакою розвитку сучасної освіти, на думку аналітиків ЮНЕСКО, є зміна парадигми від «людини освіченої» до «людини культурної». Розвиток такої особистості можливий лише у соціокультурному контексті. Базова культура формується особливо інтенсивно під час навчання у ПТНЗ, які мають забезпечити умови для формування і розвитку ключових компетентностей учнів, серед них – загальнокультурної. Потенційні можливості для її розвитку існують, але їх використання, на нашу думку, далеко не повне. Це – проблема, яка потребує вирішення. Важливою передумовою є розвиток культури управління навчально-виховним процесом, всім багатогранним життям колективу. Це стосується і організаційної діяльності керівників ПТНЗ, інших суб'єктів управління.

Не секрет, що директору ПТНЗ щоденно доводиться займатися величезною кількістю справ – дрібних і важливих, поточних і перспективних. Адже життєдіяльність колективу навчального закладу, зовнішні зв'язки для забезпечення нормального його функціонування і становить предмет управлінської діяльності керівника. Чи не найскладнішим завданням при цьому є визначення пріоритетів, не втрачаючи стратегічної спрямованості розвитку. Це вимагає чіткої організації роботи персоналу, і, що не менш важливо, самоорганізації керівника.

Організаційну культуру ми розглядаємо як важливий напрям розвитку навчального закладу. Рівень її залежить від існуючої в колективі системи цінностей, поглядів та ідей щодо стратегії розвитку, способів, методів досягнення цілей. Важлива роль належить діловій етиці, психологічному клімату педагогічного колективу, налаштованості на творчо-продуктивну, інноваційну діяльність. Це сприяє позитивному сприйняттю нових ідей, розвитку потреби у дослідницькому підході до професійної діяльності. У кожному колективі завжди є педагоги, яким властиве прагнення до інновацій. Але цього мало. Необхідно зацікавити всіх членів колективу такою ідеєю, яка була б актуальною саме для даного навчального закладу.

Дніпродзержинський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів працює над впровадженням нових виробничих технологій торгівлі, ресторанного сервісу, швейного виробництва та сфери обслуговування. У структурі центру функціонує навчально-виробничий комплекс, який складається з трьох корпусів загальною площею 13225 м<sup>2</sup>. Навчально-матеріальна база ДЦППРК нараховує 33 кабінети, 18 навчально-виробничих майстерень, навчальне кафе та торговий навчально-виробничий центр.

У навчальному закладі отримують такі робітничі професії: кухар, кондитер, пекар, офіціант, бармен, продавець непродовольчих товарів, продавець продовольчих товарів, контролер-касир, оператор комп'ютерного набору, обліковець з реєстрації бухгалтерських даних, перукар, манікюрниця, кравець, закрійник, флорист, квіткарка.

Організація і формування складу учнів та слухачів в ДЦППРК здійснюється відповідно чинного законодавства і відповідає вимогам атестації навчального закладу та становить 830 осіб (станом на 01.01. 2013 р.).

Показники держзамовлення за три останні роки виконуються на 100 %. У 2012 р. зараховано 300 учнів за державним замовленням та 356 слухачів з професійно-технічного навчання та перепідготовки. Державне замовлення з прийому на навчання Центр виконує щорічно. З базовою загальною середньою освітою (з отриманням повної загальної середньої освіти)

навчаються 57,46% контингенту учнів; на базі повної загальної середньої освіти навчаються 42,5% контингенту учнів. Отримують кваліфікацію з інтегрованих професій 80% контингенту учнів, платне навчання та перепідготовка незайнятого населення складає 3% контингенту учнів.

Навчально-виховний процес та виробниче навчання в Центрі здійснюють 90 педагогічних працівників, які працюють на постійній основі. Атестаційний рівень педагогічних працівників представлений у таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Результати атестації педагогічних працівників ДПТНЗ «ДЦППРК»  
(за рівнями)**

№ п/п	Атестаційний рівень	кількість педагогічних працівників	у %
1.	Педагогічне звання «Викладач-методист»	10	11
2.	Педагогічне звання «Старший викладач»	1	1
3.	Майстер виробничого навчання I категорії	21	23,3
4.	Майстер виробничого навчання II категорії	23	25,5
5.	Кваліфікаційна категорія «Спеціаліст вищої категорії»	24	26,6
6.	Кваліфікаційна категорія «Спеціаліст I категорії»	9	10
7.	Кваліфікаційна категорія «Спеціаліст II категорії»	1	1,1

Усі майстри виробничого навчання мають відповідну робітничу кваліфікацію за кожною професією. 30 майстрів виробничого навчання мають підвищені робітничі професійні розряди відповідного профілю, 11 майстрів (22,4 %) з них мають відповідну вищу освіту, 77,6 % – відповідну базову вищу освіту, 45 майстрів виробничого навчання мають робітничу кваліфікацію з двох та більше професій.

Стратегічною метою навчального закладу є забезпечення якісної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації молоді, з метою підвищення їх конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, працевлаштування за фахом та подальшого закріплення випускників на робочих місцях підприємств, організацій, установ.

Підприємства і організації регіону відзначають високу якість підготовки випускників, уміння швидко адаптуватися до сучасних умов. Надання послуг населенню (ресторанний сервіс, торгівля, побутове обслуговування) є однією з найперспективніших галузей світового господарства. На початку XXI століття ця галузь за обсягами доходу посідає восьме місце серед провідних галузей світової економіки.

Сьогодні вимагає ширшого застосування сучасних інноваційних технологій реалізації змісту навчання на засадах його диференціації,

індивідуалізації, запровадження дистанційної форми навчання, результативного проведення дослідно-експериментальної роботи. Залучення педагогів до науково-дослідної роботи ми розглядаємо в якості необхідної умови функціонування інноваційного навчального закладу

Науково-дослідна робота – важлива складова навчально-виховного процесу, який має бути спрямованим на розвиток у педагогів креативності, бажання пошуку раціональних методів роботи. Це один з видів діяльності педагога, спрямованої на пізнання й перетворення педагогічної реальності на основі досягнень педагогічної науки та застосування наукових методів; результатом цієї діяльності є отримання нового педагогічного знання та досвіду й розвиток методологічної культури педагога-дослідника [3].

Участь педагогів в експериментальній роботі сприяє збагаченню практики науковими знаннями, підвищенню їх професійно-педагогічної майстерності. У ПТНЗ, в яких здійснюється дослідно-експериментальна робота, як правило, підвищується ефективність їхньої діяльності, результативність навчально-виховної роботи. Це сприяє поліпшенню професійно-культурної підготовки конкурентоспроможного робітника, затребуваного ринком праці.

Науково-дослідна робота нашого ПТНЗ є невід’ємною складовою навчального процесу. Забезпечення якісної освіти, на наше переконання, неможливе без глибоко продуманої системи взаємодії педагогічної теорії і практики. Саме об’єднання творчих зусиль науковців, педагогів-практиків і є ефективним засобом вирішення проблем навчання та виховання майбутнього покоління.

Вище ми зазначали, що більшість професій, які отримують учні в навчальному закладі, пов’язані зі сферою надання послуг населенню. Важливою особливістю комунікацій у сфері обслуговування є, насамперед, здійснення безпосереднього контакту її працівників і споживачів. А тому визначальним в ньому є володіння комунікативною компетентністю, а також дотримання професійної культури.

Спілкування у сфері послуг має переважно діалогічний характер. Окрім цього, процес комунікації у сфері обслуговування носить спонтанний характер – практично неможливо спрогнозувати зміст повідомлення клієнта (запит інформації, скарга, звертання за порадою, прохання тощо) і форму його вираження, від точності й повноти розуміння яких залежить адекватність реакції працівника.

Плідна співпраця протягом останніх п’яти років розвивається між навчальним закладом та науковцями ІІТО НАПН України, спрямована на вирішення проблеми формування і розвитку комунікативної культури

суб'єктів навчально-виховного процесу.

Співпраця з лабораторією управління професійно-технічною освітою ІІТО НАПН України відкрила нові можливості щодо вдосконалення навчально-виховної роботи у закладі.

Ми чітко усвідомлювали, що починати експериментальну роботу можна лише тоді, коли забезпечується елементарний порядок у навчально-виробничому процесі. Саме це стало запорукою вираженого розуміння всієї важливості запровадження культурологічного підходу до організації нашої діяльності. Ми взяли до уваги рекомендації лабораторії управління професійно-технічною освітою ІІТО НАПН України і провели певну підготовчу роботу. Насамперед, ми переконали педагогічний колектив, що внесення у повсякденну роботу елементів науково-дослідної діяльності підвищить творчий потенціал колективу, розширить можливості застосування досягнень науки, найперше – професійної педагогіки, психології, культурології освіти. Треба було стимулювати бажання членів колективу опанувати суть культурологічного підходу до освіти, постійно поповнювати базові культурологічні знання, що складають основу розвитку культури навчального закладу, тобто, створювалось мотиваційне підґрунтя, без якого неможливо викликати справжній інтерес.

При активній підтримці науковців, методичних працівників ми виявили організаційно-педагогічні умови, які сприятимуть ефективному впровадженню культурологічного підходу до управління навчально-виховним та виробничим процесом у ПТНЗ. Основні з них: наявність діагностичних даних щодо стану культури суб'єктів освітнього середовища для створення програми експерименту по її розвитку та прийняття подальших управлінських рішень; створення науково обґрунтованої концепції, чітко визначеної мети, які сприймаються переважною більшістю виконавців. А для цього необхідно було забезпечити участь у створенні концепції (проекту, моделі) культурного розвитку ПТНЗ, всіх його суб'єктів, готовність цих суб'єктів до взаємодії в умовах гуманного ставлення, демократії, свободи творчості. Це означає – наявність у них достатнього рівня загальної та педагогічної культури.

Важливу роль відігравала віра в те, що реалізація наміченого проекту приведе до поліпшення якості діяльності навчального закладу, сприятиме особистісному культурному, професійному зростанню учасників. Від керівництва навчального закладу вимагалось опанувати вміннями культурологічного аналізу навчально-виховного процесу, систематизації діяльності ПТНЗ, що дозволяє створити єдиний навчально-виховний, виробничий та дозвіллевий простір. Тут уже не обійтись без застосування

сучасних методів управління, адекватних поставленій меті та принципу культуровідповідності.

Робота над створенням цих умов була не простою. Ми скористалися рекомендаціями науковців лабораторії управління професійно-технічною освітою ІІТО НАПН України щодо алгоритму, змісту та форм реалізації культурологічного підходу (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Зміст, методи та форми реалізації культурологічного підходу до управління ПТНЗ**

<b>Зміст</b>	<b>Методи</b>	<b>Форми</b>	<b>Виконавці</b>
Ознайомлення колективу з суттю культурологічного підходу до організації життєдіяльності ПТНЗ, особливостями управління навчально-виховним процесом в умовах культурної взаємодії	Аналіз стану дослідження проблеми, наявного практичного досвіду, актуалізація знань тощо	Самоосвіта, консультації з науковцями, одержання інформації та колективне обговорення питань: «Освоєння культурних цінностей як сенс навчально-виховного процесу», «Людина Культури – стратегічна мета освіти», «Чи потрібна культура сучасному робітникові?» (тематика орієнтовна)	Науковці, дирекція, методисти, бібліотека
Колективне прийняття ідеї культурологічного підходу, принципу культуровідповідності освіти	Переконування, генерація ідей, стимулювання	Обговорення з педагогами, учнями, батьками, громадськими структурами. Інтерактивні заняття, створення банку ідей тощо	Дирекція, методисти, педагоги, майстри виробничого навчання
Діагностика стану реалізації культурологічного підходу у навчально-виховному процесі, рівня культури навчального закладу та наявності умов для забезпечення культурного розвитку суб'єктів. Виявлення потреб, інтересів суб'єктів, особливостей субкультури та корпоративної культури	Аналіз, опитування, тестування, експертні оцінки, спостереження, діалог	Відвідування й аналіз уроків, позакласних заходів з культурологічних позицій, захист учнівських, студентських творчих робіт та інші форми навчально-виховної діяльності	Дирекція, керівники методичних об'єднань, педагоги

Визначення мети, завдань, технологій запровадження культурологічного підходу (підвищення загальної культури педагогів, культури навчального закладу, культури управління суб'єктів ПТНЗ)	Проектні, програмно-цільові, моделювання	Створення культурних моделей розвитку, цільових програм посилення культурологічної спрямованості діяльності навчального закладу, організації сприятливого культурного середовища тощо	Науковці, учасники експерименту
Виявлення основних проблем і потенційних можливостей навчальних дисциплін, різноманітних форм позакласної роботи та соціокультурних можливостей регіону для формування загальнокультурної компетентності учнів. Внесення необхідних змін до планів, навчальних програм	Аналіз нормативних документів з позицій культурологічного підходу, метод творчих груп, самоаналіз	Засідання методичних об'єднань (кафедр), робота творчих груп. Проведення майстер-класів	Дирекція, керівники методоб'єднань, педагоги, майстри
Науково-дослідна робота	Експеримент	Створення програми, вирішення організаційних питань (визначення кола дослідників, експериментальних та контрольних класів); підвищення науково-дослідницької компетентності учасників дослідно-пошукової роботи через семінари, майстер-класи	Наукові керівники, методоб'єднання, педагоги, учнівський актив
Підведення підсумків науково-дослідної роботи, внесення необхідних змін до навчально-виховної документації, проектування	Аналіз результатів	Створення підсумкових документів (аналітичної довідки, порівняльних характеристик, оновленої моделі тощо.)	Творча група

Та найважливіше – особистий приклад керівників, педагогів, майстрів, вихователів у процесі спілкування як між собою, так і з учнями. Адже відомо, що авторитетність викладача базується на професійній компетентності, благородстві, а отже – культурі. Як писав Паоло Фрейре – видатний бразильський педагог, філософ і громадський діяч, атмосфера поваги, що народжується зі справедливих, серйозних, шанобливих і благородних стосунків, у яких авторитет учителя і свобода учнів етично обґрунтовані, – це те, що перетворює педагогічний простір на справжню



освітню діяльність [4].

У Центрі на високому рівні організована методична робота. Методичним кабінетом створено творчу групу, що займається методичним забезпеченням діяльності експериментальної бази та впровадженням інноваційних технологій. Крім того, створено «електронний методичний кабінет», який розміщує різноманітну інформацію щодо організації діяльності центру в електронному вигляді. В методичних кабінетах навчальних корпусів встановлені веб-камери для спілкування та обміну досвідом з колегами свого та інших навчальних закладів.

У мережі Інтернет відкрито веб-сайт ([www.ptnz.dcpprk.dp.ua](http://www.ptnz.dcpprk.dp.ua)), який на Всеукраїнському конкурсі сайтів ПТНЗ України посів друге місце. Протягом всього періоду діє творча лабораторія, яка працює над проблемою «Формування комунікативної культури майбутніх кваліфікованих робітників». До неї увійшли: Торговицька Ельвіра Миколаївна (заступник директора з навчально-виробничої роботи); Сай Алла Юхимівна (заступник директора); Хурда Маргарита Семенівна (заступник директора з навчально-виховної роботи); Каменська Віра Дмитрівна (заступник директора з навчальної роботи); Буян Альона Володимирівна (старший майстер торговельно-комерційного напрямку); Циганок Оксана Анатоліївна (методист). Цією лабораторією проведено ряд виховних заходів, спрямованих на розвиток культури майбутніх кваліфікованих робітників, присвячених темам: особливості культури спілкування в моїй майбутній професії; культура спілкування працівників торгівлі – важливий елемент високої якості обслуговування населення; формування комунікативної культури працівників сфери обслуговування; толерантність та шляхи її формування в системі ПТО; культура поведінки та діловий етикет працівників ресторанного сервісу та ін.

Крім того, працює психолого-педагогічна лабораторія з напрямку «Створення інноваційного освітньо-виховного простору для формування компетентної особистості в умовах життєтворчості»; започатковано соціальний проект: «Добро починається з тебе». У рамках проекту розглянуто ряд питань: культура спілкування як чинник формування моральних цінностей; роль родини у становленні особистості; протиставлення злу добра в системі комунікативних технологій; формування європейських цінностей в учнів через інтерактивні методи спілкування з використанням сучасних інформаційних технологій та інші.

Результати експериментальної діяльності є цінними для розвитку ПТНЗ. Проведення на базі ПТНЗ «ДЦПРК» дослідно-експериментальної роботи сформувало готовність педагогічного колективу до проведення

подальшої експериментальної діяльності. Представники ДЦПРК взяли участь у засіданні науково-методичної комісії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, на якому була розглянута заявка на проведення дослідно-експериментальної роботи Всеукраїнського рівня, починаючи з 2013 р. з проблеми «Управління розвитком культурно-освітнього середовища професійно-технічного навчального закладу». Таким чином, діяльність щодо розвитку культури навчального закладу набуває сталого характеру.

Отже, співпраця педагогів ПТНЗ з науковцями – це необхідна складова сучасної освіти, яка сприяє, зокрема, створенню умов для отримання якісної освіти, активного впровадження у навчально-виховний процес результатів наукових досліджень і значною мірою забезпечує успішну діяльність навчального закладу. У цьому ми глибоко переконані.

### Література

1. Болгаріна В.С. Культура як засіб підвищення престижу навчального закладу [Електронний ресурс]: теорія і методика професійної освіти / Болгаріна В.С. // Електронне наукове видання – 2011. – № 2. – Режим доступу до журн.: <http://www.tmpe.gb7.ru/>

2. Григор'єва В.А. Педагогічні засади взаємодії суб'єктів управління професійно-технічною освітою / В.А. Григор'єва // Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика: монографія. – К.: Педагогічна думка, 2012. – С. 53–144.

3. Кловак Г.Т. Дослідницька діяльність як важлива складова роботи вчителя сучасної школи [Текст] / Г.Т. Кловак // Вісник Житомирського держ. ун-ту імені Івана Франка. – 2003. – Вип. 12. – С. 253–256.

4. Паоло Фрейре. Педагогіка свободи. Етика, демократія і громадянська мужність. [пер. з англійської О. Дем'янчука]. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2004. – С. 87.

5. Радкевич В.О. Інноваційні підходи до управління якістю професійно-технічної освіти / В.О. Радкевич // Професійна освіта: проблеми і перспективи / ІІТО НАПН України; РВНЗ «КІПУ». – К.: Сімферополь : НІЦ КІПУ, 2011. – Випуск 2. – С. 4–9.

6. Чернова Т.Ю. Функціональна компетентність директора ПТНЗ як умова ефективної взаємодії суб'єктів управління професійно-технічною освітою / Т.Ю. Чернова // Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика: монографія. – К.: Педагогічна думка, 2012. – С. 247–271.

## **2.2. Організаційно-педагогічні умови експериментальної роботи педагогічного колективу Дніпродзержинського Центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів**

У досягненні високого рівня якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників важливого значення набуває компетентність педагогічних кадрів, зокрема – загальна культура. Педагогічні працівники – суб'єкти навчально-виробничого процесу, ефективність успішності їх роботи залежить від вмінь здійснювати культурну взаємодію з учнями, використовувати різні форми і методи навчання, формувати професійні навички, пізнавальні здібності.

Завдання удосконалення професійної компетентності педагогічних кадрів, підвищення їх наукового та загальнокультурного рівня вирішуються через систему методичної роботи. Підвищення фахової майстерності педагогів ПТНЗ, їх професійної компетентності відбувається шляхом налагодження і подальшого удосконалення науково-методичної роботи. Така системна робота спрямована на: формування педагогічної культури; нарощування професійних і світоглядних знань; продукування нових педагогічних ідей, технологій; розвиток інтересу до пошуково-дослідної роботи та вміння поширювати перспективний педагогічний досвід.

***Система науково-методичної роботи навчального закладу покликана:***

- розвивати та оновлювати зміст навчання, забезпечувати його відповідність сучасним досягненням науки і культури, потребам і можливостям особистості, суспільства і держави;
- формувати потреби педагогічного колективу та задовольняти його інтереси у постійному підвищенні фахового рівня;
- удосконалювати навчально-виховний процес; впроваджувати інноваційні педагогічні та виробничі технології з метою досягнення належної якості підготовки майбутніх робітників.

Організація науково-дослідної, експериментальної роботи в ПТНЗ потребує системності. Будь-яка успішна науково-дослідницька діяльність неможлива без тісної співпраці з науковцями. Між Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України та Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів укладені угоди про співробітництво (рис. 2.1).

Значну роль у ПТО відіграють експериментальні заклади, які створюються як базові для науково-дослідної роботи з метою апробації

інноваційних педагогічних технологій управління, а також перевірки ефективності концепції нового змісту освіти, нових організаційних форм і методів навчання й виховання.

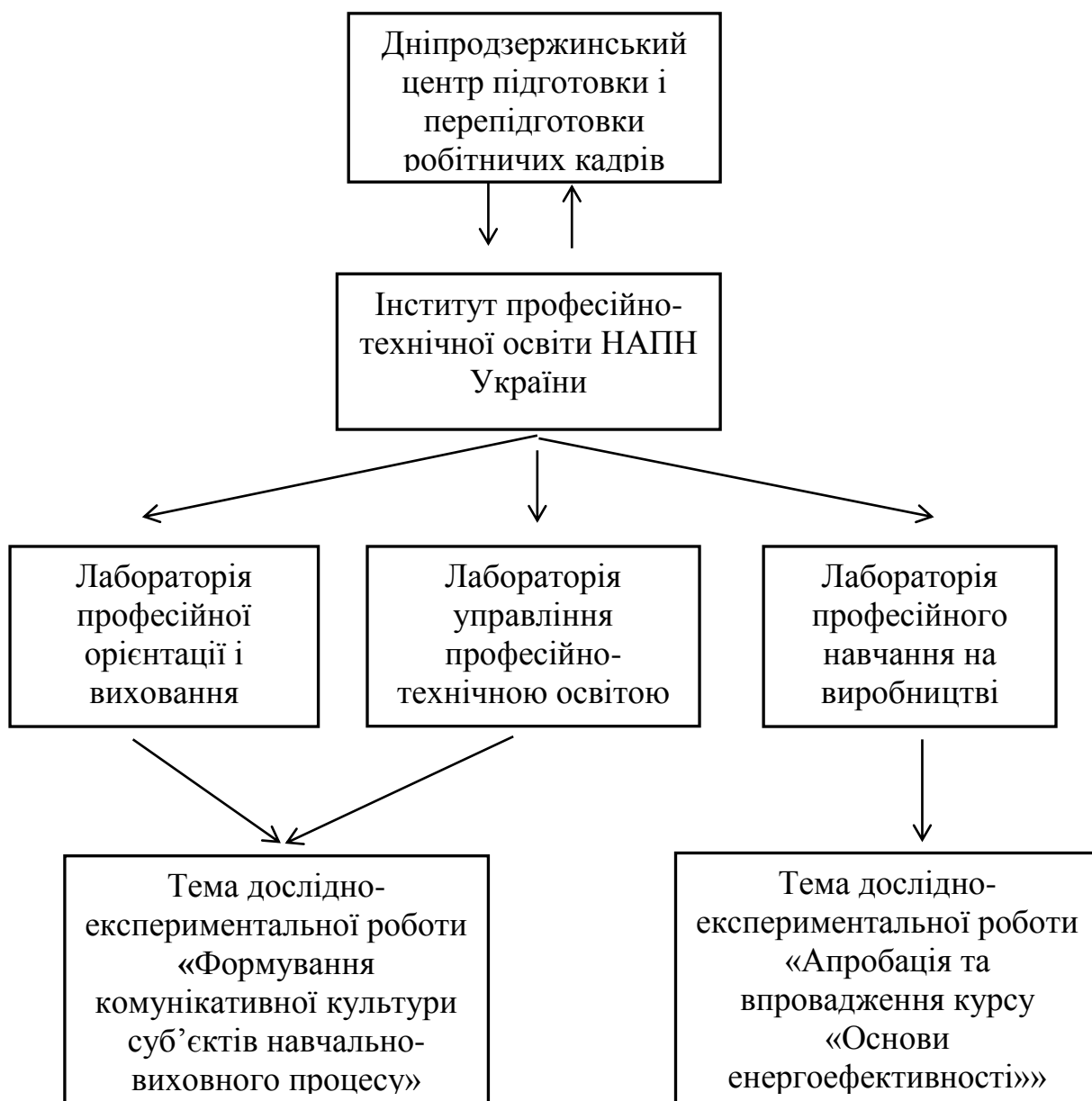


Рис. 2.1. Співпраця ДЦПРК з лабораторіями Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Дослідно-експериментальна робота є одним із важливих напрямів діяльності ПТНЗ «ДЦПРК». Це сприяє підвищенню якості навчально-виховного процесу, розвитку особистості педагога, (а отже – і учня), підвищенню його професійно-культурного рівня та педагогічної майстерності.

Організація дослідницької діяльності передбачає використання науково-методичного забезпечення, до якого належать різноманітні методи,

способи, методики, алгоритми проведення експерименту, обробки та оформлення експериментальних даних.

Важливою умовою успішної експериментальної роботи є технічне забезпечення, яке включає комплекс необхідних технічних засобів: комп'ютерної техніки, засобів зв'язку та інших пристроїв. У викладачів та учнів навчального закладу є доступ до інформації в мережі Інтернет. Встановлено веб-камери та відповідне програмне забезпечення (VZOchat та Skype). Під час проведення експерименту педагоги та учні застосовують: персональні комп'ютери, принтери, сканери, стандартне програмне забезпечення тощо.

Експериментальна робота педагогічного майданчика з проблеми: **«Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу»** здійснювалась Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України та Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів згідно угоди від 15.02.2010 р. та рішення вченої ради Інституту ПТО НАПН України (протокол № 2 від 02.10.2010 р.).

Орієнтовна програма експериментальної роботи передбачала таку структуру.

**Виконавець:** Педагогічний колектив Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів.

**Науково-методичне керівництво:** Інститут професійно-технічної освіти НАПН України (лабораторії: управління професійною освітою, професійної орієнтації і виховання).

**Об'єкт дослідження:** Професійна комунікативна культура майбутніх робітників.

**База експерименту:** Матеріально-технічна база ДЦППРК та учасники навчально-виробничого процесу.

**Предмет дослідження:** Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу ДЦППРК.

**Основні завдання експерименту:**

1. Забезпечити науковий супровід формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу в контексті сучасних суспільних трансформацій.
2. Дослідити та узагальнити психолого-педагогічні умови, що впливають на рівень комунікативної культури та толерантності майбутніх кваліфікованих робітників.
3. Апробувати методи, форми й шляхи формування культури професійного спілкування майбутніх кваліфікованих робітників.

**Етапи експерименту:**

*підготовчий (програмувальний)* (1-а половина 2010 р.);  
*інформаційно-аналітичний (констатувальний)* – (2-а половина 2010 р.  
– 1-а половина 2011 р.);  
*формувальний* – 2011-2012 рр.

На першому етапі (*програмувальний*) основними методами є: аналіз теоретичних джерел; проектування; прогнозування; визначення вибірки. Очікувані результати: а) розробка програми дослідження; б) стратифікована вибірка учасників; в) визначення об'єктів і підготовка до здійснення експерименту. На цьому етапі створюється інструментарій застосування опитувального методу, визначаються критерії оцінювання комунікативної культури учасників навчально-виховного процесу.

На другому етапі (*констатувальному*) застосовуються: а) емпірична інтерпретація; б) операціоналізація понять; в) методи аналізу документів; г) опитування (анкетування, інтерв'ю, фокус-групи), а також аналіз отриманих результатів; д) розробка програми психолого-педагогічної корекції. Проведена робота узагальнюється в методичних рекомендаціях.

На третьому етапі (*формувальному*) передбачається а) перевірка ефективності програми формувального експерименту; б) узагальнення результатів; в) підготовка рукописів за результатами експерименту.

***Очікувані результати:***

1. Підвищення рівня комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу.
2. Видання методичного посібника «Комунікативна культура суб'єктів навчально-виховного процесу ПТНЗ».

Тема є актуальною для ПТНЗ, особливо з огляду на те, що Центр готує фахівців сфери торгівлі, громадського харчування, швейного виробництва та інших сфер обслуговування. Всі ці професії є гіперконтактного типу, де спілкування грає провідну роль. Тому експериментальні дослідження з цієї проблеми є особливо важливими. Передбачуваним результатом є підвищення рівня комунікативної культури всіх суб'єктів навчально-виховного процесу, що сприятиме професійно-культурному зростанню майбутніх кваліфікованих робітників.

Вся організаційно-педагогічна робота покладена на створену у ДПТНЗ «ДЦППРК» робочу групу, яка працює над проблемою експериментально-дослідної роботи під керівництвом директора Донченко Ірини Леонідівни.

***Зміст та методика дослідно-експериментальної роботи*** з проблеми: «Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу» можна охарактеризувати таким чином.

Науково-дослідницька діяльність всіх суб'єктів навчально-виховного

процесу включає: участь у наукових дослідженнях, які проводяться під час експериментальної роботи; збір статистичних даних (анкетування, інтерв'ю, фокус-групи); участь у науково-практичних конференціях, семінарах, «круглих столах», практикумах; публікації результатів експерименту в засобах масової інформації. Участь у подібних заходах дає змогу професійно зростати викладачам, майстрам виробничого навчання та керівникам. Вони опановують уміння аналізувати стан навчально-виробничої та виховної роботи у контексті культури. Таким чином, створюються умови для успішного творчого розвитку педагогічних працівників та учнів.

На констатувальному етапі експерименту науковцями Інституту професійно-технічної освіти НАПН України було запропоноване анкетування педагогів та учнів Центру з метою вивчення стану сформованості комунікативної культури. На основі обробленої інформації проведені моніторингові дослідження, цінність яких обумовлена повнотою і достовірністю зібраної інформації. Це забезпечує інформаційну базу, запобігає дефіциту інформації на формуальному етапі експерименту, а також під час підготовки рекомендацій та прийняття управлінських рішень, підвищуючи їх обґрунтованість.

Результати моніторингу подані у *додатках А, Б*.

За результатами кожного з етапів науково-дослідної роботи проводяться семінари, конференції, висвітлюється експериментальна робота у наукових публікаціях (табл. 2.1; 2.2) та в засобах масової інформації. Це дає можливість системно, всеосяжно і змістовно усвідомити вагомість виконаної роботи, набути цінного досвіду щодо розвитку комунікативної культури всіх суб'єктів навчально-виховного процесу та гідно його презентувати.

*Таблиця 2.1*

***Основні публікації, де висвітлені результати експерименту***

№ з/п	Назва праці	Автор	Видання
1.	Культура як засіб підвищення престижу навчального закладу	Болгаріна Валентина Сергіївна	Теорія і методика професійної освіти / В.С. Болгаріна // Електронне наукове видання. – 2011. – № 2. – Режим доступу до журн.: <a href="http://www.tmpe.gb7.ru/">http://www.tmpe.gb7.ru/</a>
2.	Діалог науковців і практиків	Болгаріна Валентина Сергіївна	Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 4.
3.	Взаємодія ПТНЗ з науково-дослідними та вищими навчальними закладами – запорука покращення якості підготовки робітничих	Донченко Ірина Леонідівна	Взаємодія ПТНЗ області з науково-дослідницькими та вищими навчальними закладами – запорука покращення якості підготовки робітничих кадрів: матеріали Всеукр. конф. (15 березня 2013 р). – Дніпропетровськ: ДУЗ «МВПУ ПІТ»,

	кадрів		2013.
4.	З досвіду роботи Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів	Циганок Оксана Анатоліївна	Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукр. (звітної) наук.-практ. конф. (м. Київ, 18-19 квітня 2011 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В.О. Радкевич. – К.: ПТТО НАПН України, 2011. – 292 с.
5.	Методичне забезпечення науково-дослідної роботи в умовах ПТНЗ	Циганок Оксана Анатоліївна	Система підвищення функціональної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: матеріали наук.-практ. семінару (м. Київ, 19 жовтня 2011 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич, В.І. Свистун. – К.: ПТТО НАПН України, 2011. – 110 с.
6.	Інноваційний підхід соціально-профорієнтаційної реклами в професійно-технічному навчальному закладі	Циганок Оксана Анатоліївна	Сучасні проблеми професійної орієнтації учнівської молоді в умовах ринкової економіки: зб. матеріалів круглого столу, 12 травня 2011 р., м. Київ / за ред. Д.О. Закатнова. – К.: Видавничий центр ПТТО НАПН України, 2011. – 136 с.
7.	Умови формування комунікативної культури педагогічних працівників у навчальному закладі	Циганок Оксана Анатоліївна	Проектирование образовательного пространства – современные ориентиры: материалы I-ой Междунар. науч.-практ. конф. (24-26 октября 2012 г.). – Днепропетровск: ГУЗ «МВПУ ПИТ», 2012. – 246 с.
8.	Організація науково-дослідної роботи в умовах ПТНЗ	Циганок Оксана Анатоліївна	Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали звітної наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 березня 2013 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич, Г.В. Єльнікової. – К.: ПТТО НАПН України, 2013. – Т. 2. – 138 с.

Таблиця 2.2

**Апробація результатів експериментальної роботи**

№ з/п	Назва заходу	Місце проведення	Дата проведення
1.	Всеукраїнська науково-практична конференція «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання»	Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ	18-19 квітня 2011 р.
2.	Семінари «Загальна культура особистості, як основа професійної культури», «Культура взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу», «Мовна культура особистості»	ПТНЗ «ДЦШПРК» м. Дніпродзержинськ Дніпропетровська обл.	30-31 травня 2011 р.



3.	Всеукраїнський науково-практичний семінар «Система підвищення функціональної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів»	Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ	19 жовтня 2011 р.
4.	Круглий стіл «Роль експериментально-дослідницької роботи навчальних закладів у забезпеченні якості підготовки фахівців ПТНЗ»	НМЦ ПТО у Дніпропетровській області, м. Дніпропетровськ	26 березня 2012 р.
5.	Звітна науково-практична конференція Інституту ПТО НАПН України «Науково-методичне забезпечення професійної освіти»	Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ	29 березня 2012 р.
6.	Круглий стіл «Концептуальні засади підвищення економічної ефективності освіти України в сучасних умовах».	Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ	17 жовтня 2012 р.
7.	I Международная научно-практическая конференция «Проектирование образовательного пространства – современные ориентиры»	МВПУ ППТ м. Дніпропетровськ	24-26 жовтня 2012 р.
8.	Науково-практична конференція «Роль соціального партнерства у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників»	у рамках проведення Четвертої міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2013», м. Київ	28 лютого – 02 березня 2013 р.
9.	Семінар «Інноваційні педагогічні та виробничі технології у підготовці сучасного робітника»	у рамках проведення Четвертої міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2013», м. Київ	28 лютого – 02 березня 2013 р.
10.	Звітна науково-практична конференція «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання»	Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ	28 березня 2013 р.
11.	Друга Всеукраїнська науково-практична конференція «Соціальне партнерство як інструмент оновлення змісту професійно-технічної освіти»	КЦПОММ, м. Кривий Ріг	11-12 квітня 2013 р.

### Література

1. Болгаріна В.С. Культура як засіб підвищення престижу навчального закладу [Електронний ресурс] / В.С. Болгаріна // Теорія і методика професійної освіти – 2011. – № 2. – Режим доступу до журн.: <http://www.tmpre.gb7.ru/>
2. Бутенко Н.О. Комунікативна майстерність викладача: [навч. посіб.] / Н.О. Бутенко. – К.: КНЕУ, 2005. – 336 с.
3. Григор'єва В.А. Комунікативна компетентність суб'єктів управління в

умовах соціального партнерства / В.А. Григор'єва, П.Б. Семенов // Педагогічні проблеми забезпечення якості професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграції: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ІМА-прес. – 2009. – С. 43–52.

4. Григор'єва В.А. Формування комунікативної готовності у майбутніх викладачів економіки / В.А. Григор'єва // Европейская наука 21 века: стратегия и перспективы развития. – Днепропетровск-Белгород, 2006. – С. 105–110.

## Додатки

### Додаток А

#### Результати опитування майстрів виробничого навчання (56 респондентів).

Таблиця 1

Ступінь задоволеності загальною культурою середовища					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	6	31	18	1	-
%	11%	55%	32%	2%	-

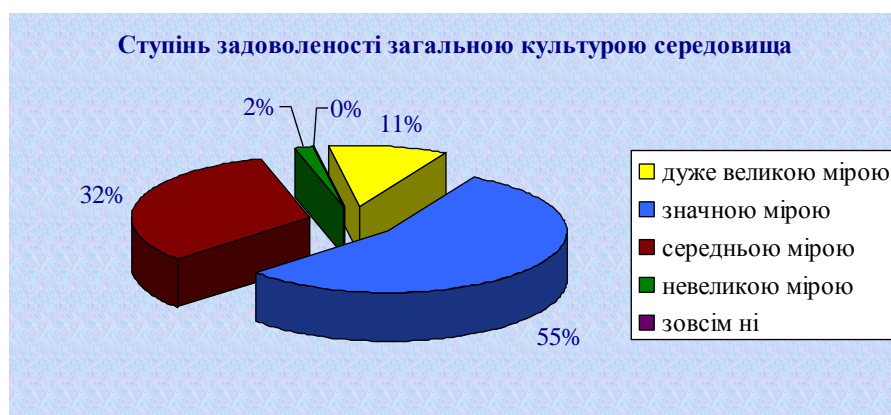


Рис. 1.

Таблиця 2

Ступінь задоволеності відносинами з колегами					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	18	33	5	-	-
%	32%	59%	9%	-	-

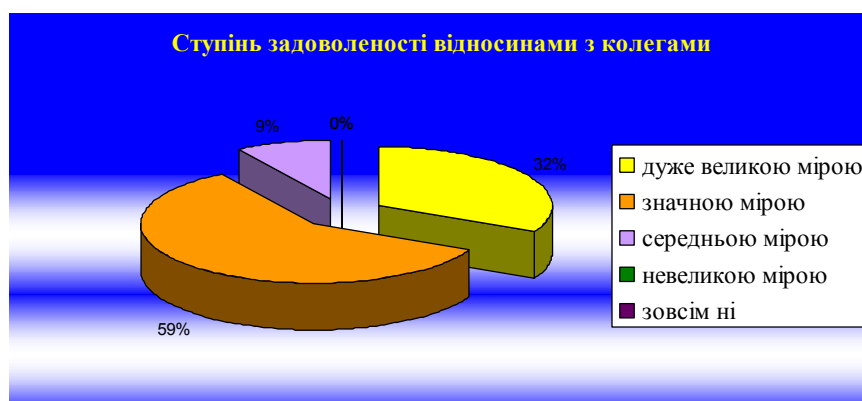


Рис. 2.

Таблиця 3

Ступінь задоволеності відносинами з учнями					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	10	36	6	-	-
%	25%	64%	11%	-	-

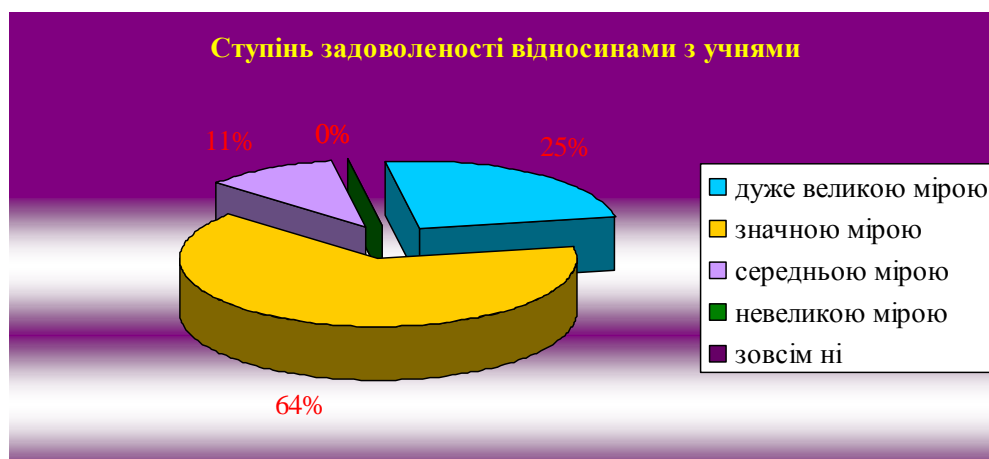


Рис. 3.

Таблиця 4

Ступінь задоволеності відносинами з адміністрацією					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	23	27	6	-	-
%	41%	48%	11%	-	-

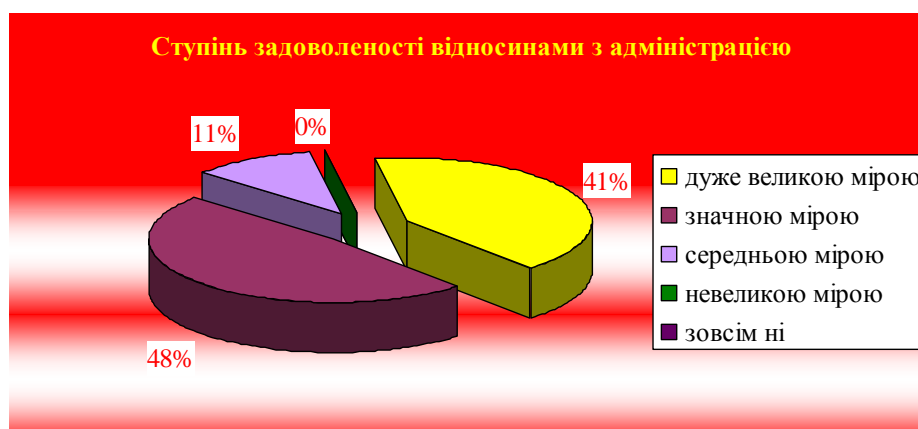


Рис. 4.

Таблиця 5

Ступінь психолого-емоційної задоволеності					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	12	33	10	1	-
%	21%	59%	18%	2%	-

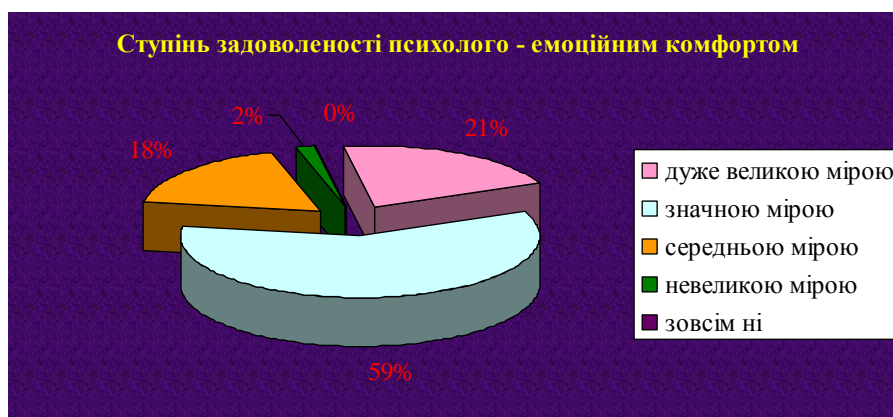


Рис. 5.

Таблиця 6

Ступінь задоволеності повагою до особистості					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	14	33	9	-	-
%	25%	59%	16%	-	-

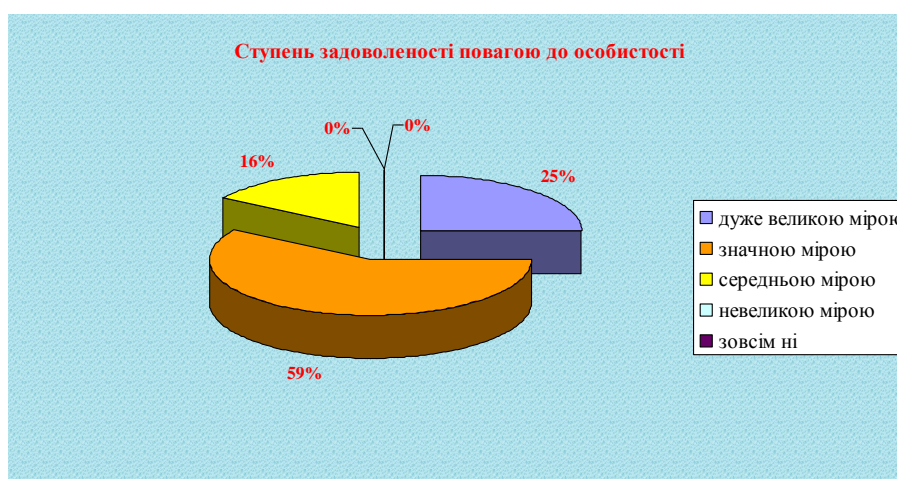


Рис. 6.

Таблиця 7

Ступінь задоволеності можливістю висловити свою думку					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	16	33	6	1	-
%	29%	58%	11%	2%	-

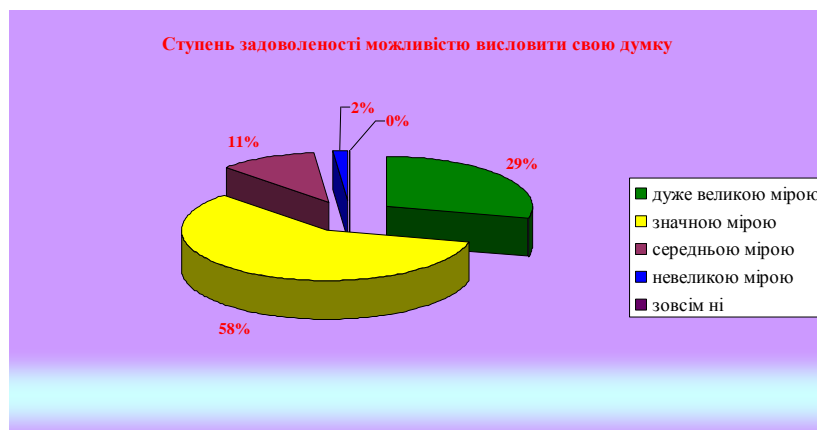


Рис. 7.

Таблиця 8

Ступінь задоволеності можливістю збереження власної гідності					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	22	32	2	0	-
%	39%	57%	4%	2%	-

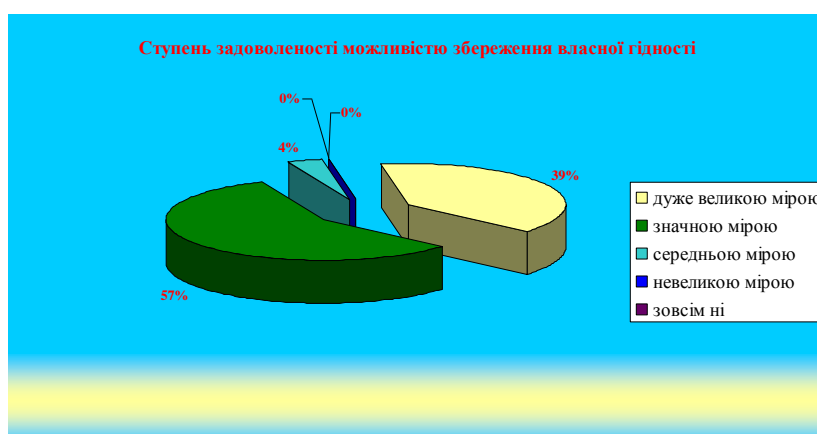


Рис. 8.

Таблиця 9

Ступінь задоволеності можливістю отримати допомогу					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	13	32	9	-	-
%	39%	57%	4%	-	-

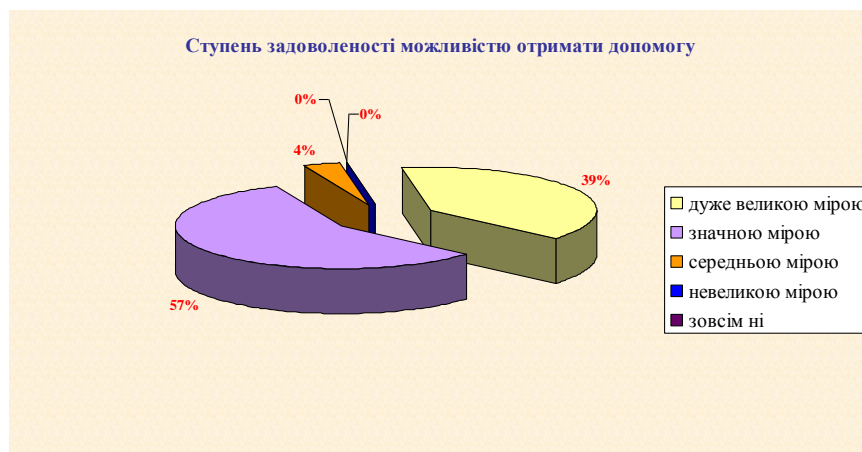


Рис. 9.

Таблиця 10

Ступінь задоволеності можливістю відпочити, поспілкуватись					
	Дуже великою мірою	Значною мірою	Середньою мірою	Невеликою мірою	Зовсім ні
кількість	17	21	12	6	-
%	30%	38%	21%	11%	-

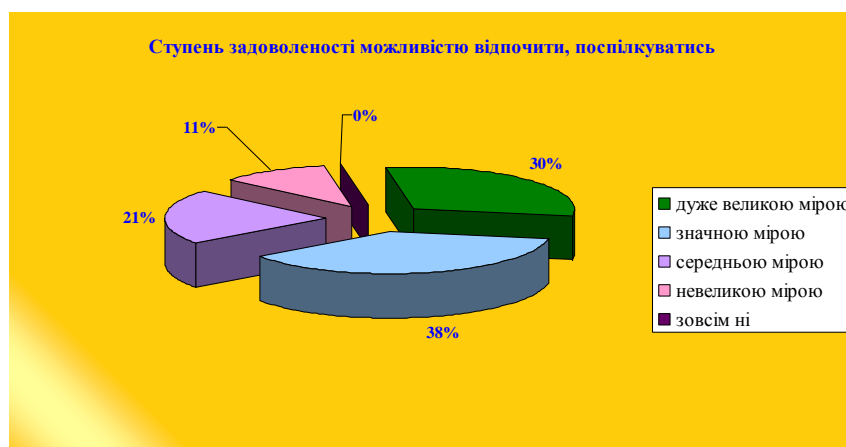


Рис. 10.

Таблиця 11

Показник захищеності (правова)					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	0	15	24	16	1
%	0%	27%	42%	29%	2%

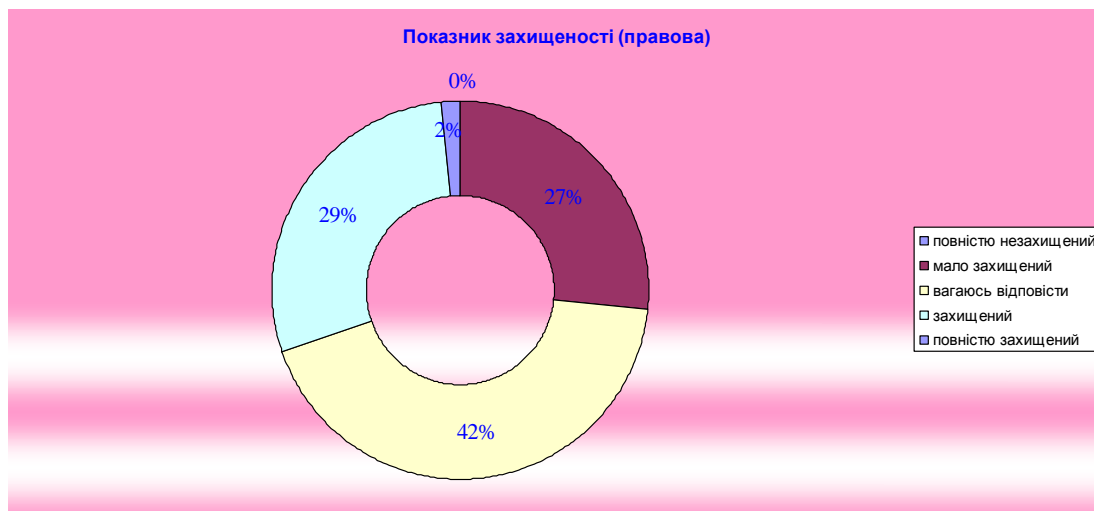


Рис. 11.

Таблиця 12

Показник захищеності від образи учнями					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	9	16	17	14	-
%	16%	29%	30%	25%	-

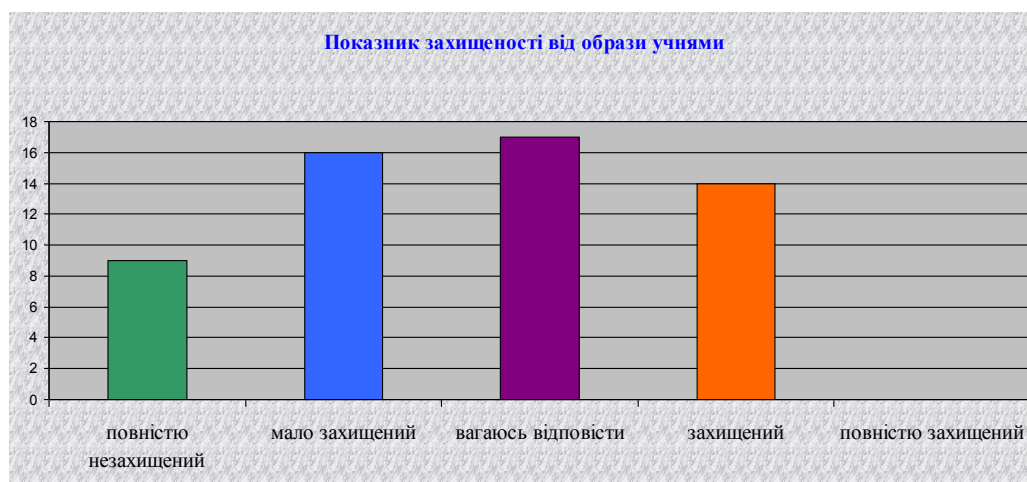


Рис. 12.



Таблиця 13

<b>Показник захищеності від образи колегами</b>					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповісти	Захищений	Повністю захищений
кількість	-	6	10	27	13
%	-	11%	18%	48%	23%

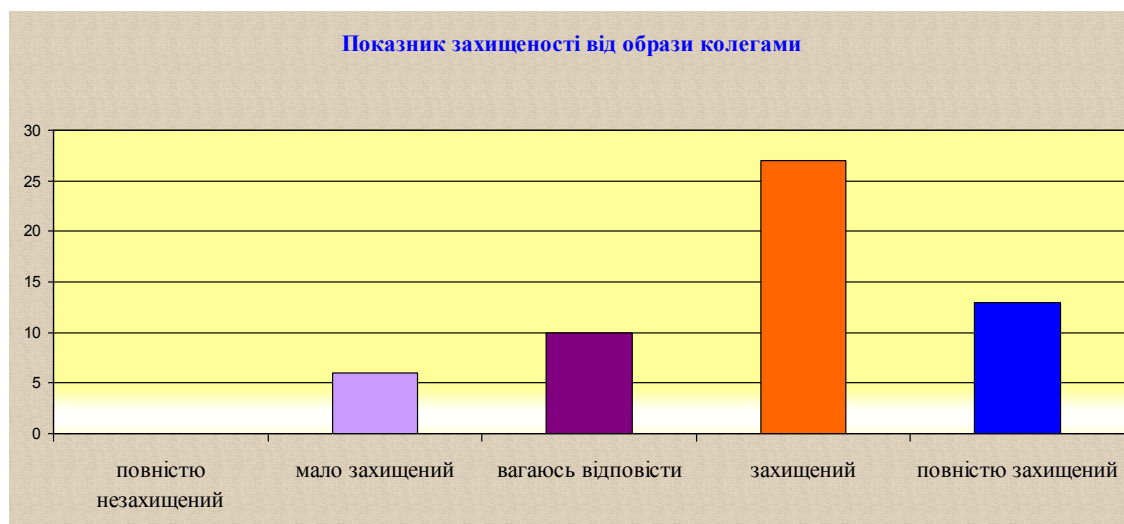


Рис. 13.

Таблиця 14

<b>Показник захищеності від образи адміністрацією</b>					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповісти	Захищений	Повністю захищений
кількість	-	4	7	27	18
%	-	7%	13%	48%	32%

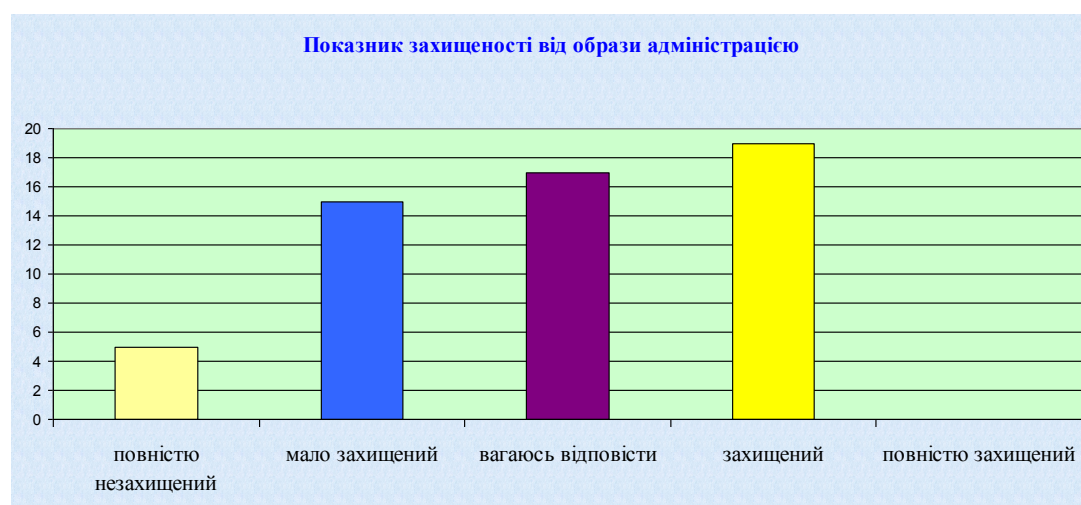


Рис. 14.

Таблиця 15

Показник захищеності від приниження учнями					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	5	15	17	19	-
%	9%	27%	30%	34%	-

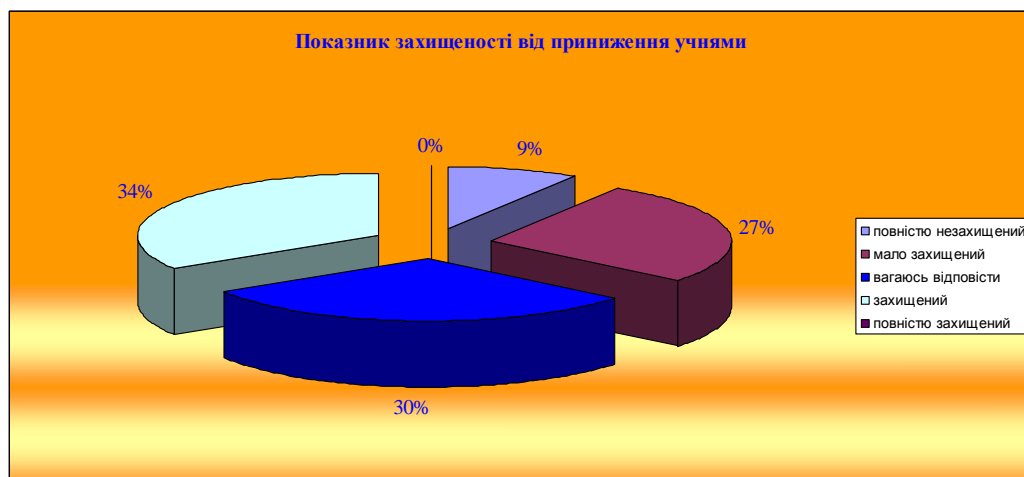


Рис. 15.

Таблиця 16

Показник захищеності від приниження колегами					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	-	7	9	31	9
%	-	13%	16%	55%	16%

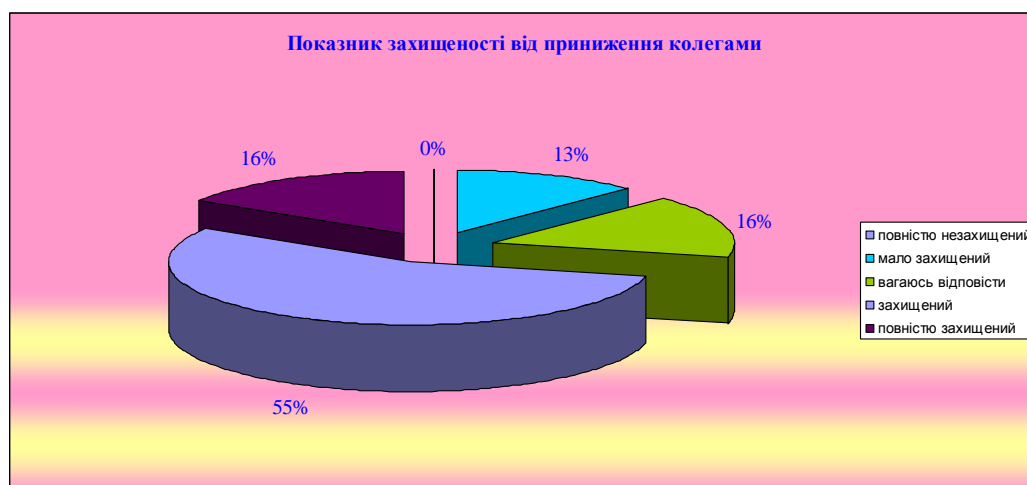


Рис. 16.

Таблиця 17

<b>Показник захищеності від приниження адміністрацією</b>					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	-	4	10	25	17
%	-	7%	18%	45%	30%

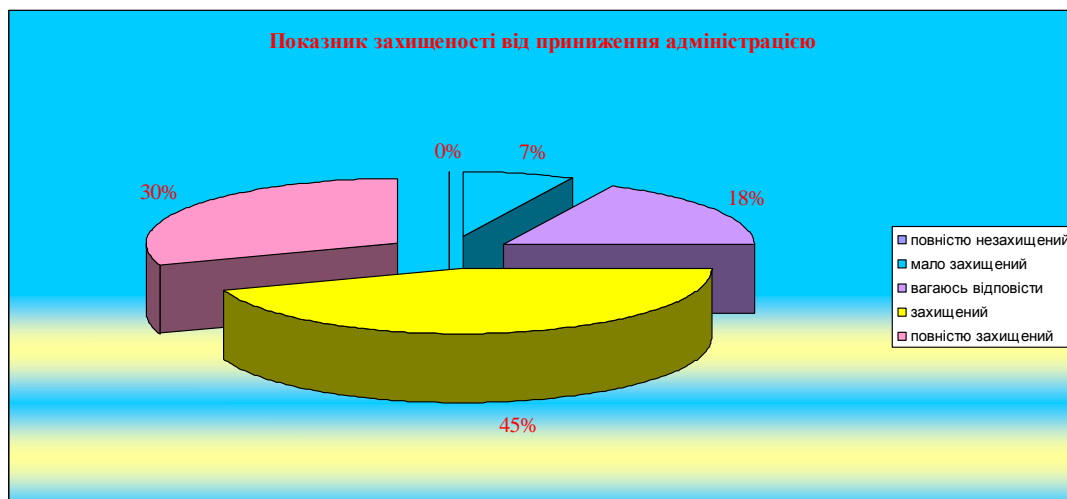


Рис. 17.

Таблиця 18

<b>Показник захищеності від недобррозичливого ставлення учнів</b>					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	6	18	18	14	-
%	11%	32%	32%	25%	-

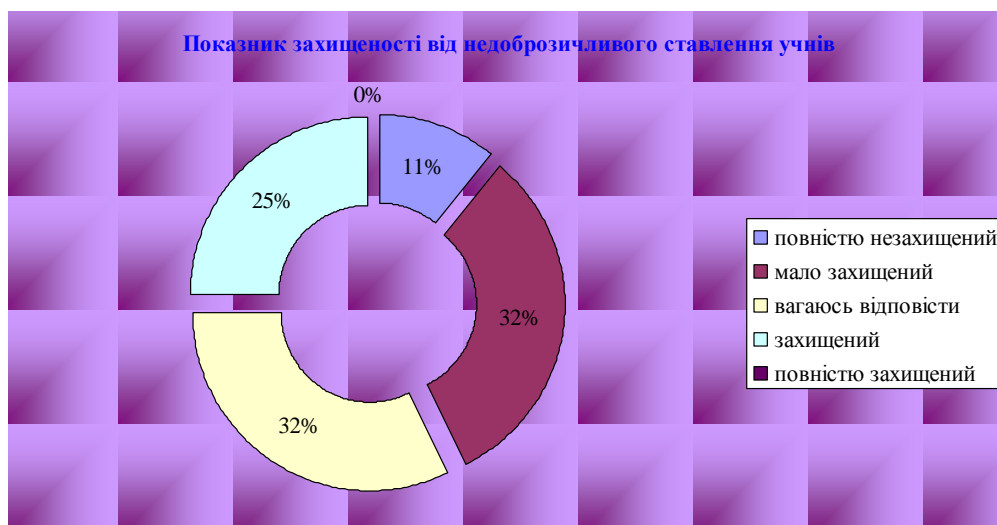


Рис. 18.

Таблиця 19

<b>Показник захищеності від недобррозичливого ставлення колег</b>					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагають відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	3	9	6	31	7
%	5%	16%	11%	55%	13%

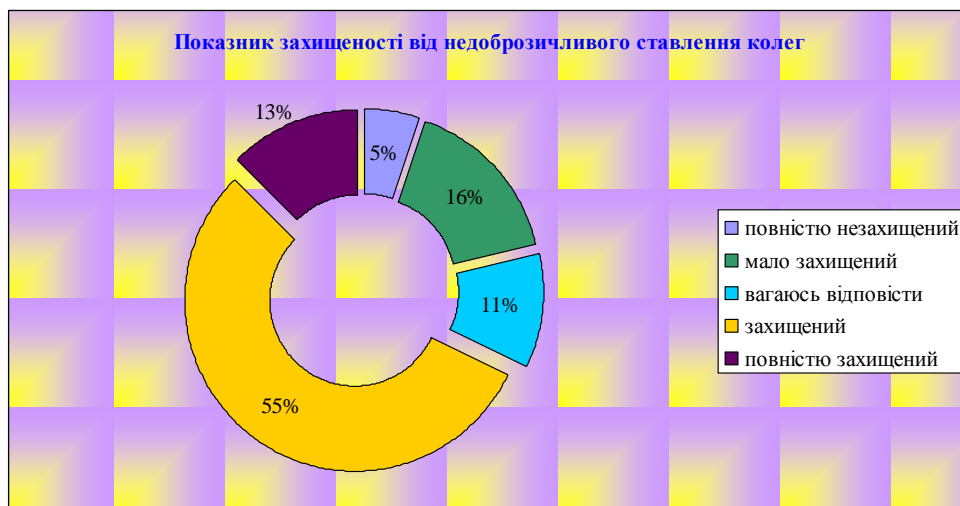


Рис. 19.

Таблиця 20

<b>Показник захищеності від недобррозичливого ставлення адміністрації</b>					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагають відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	1	4	4	35	12
%	2%	7%	7%	63%	21%

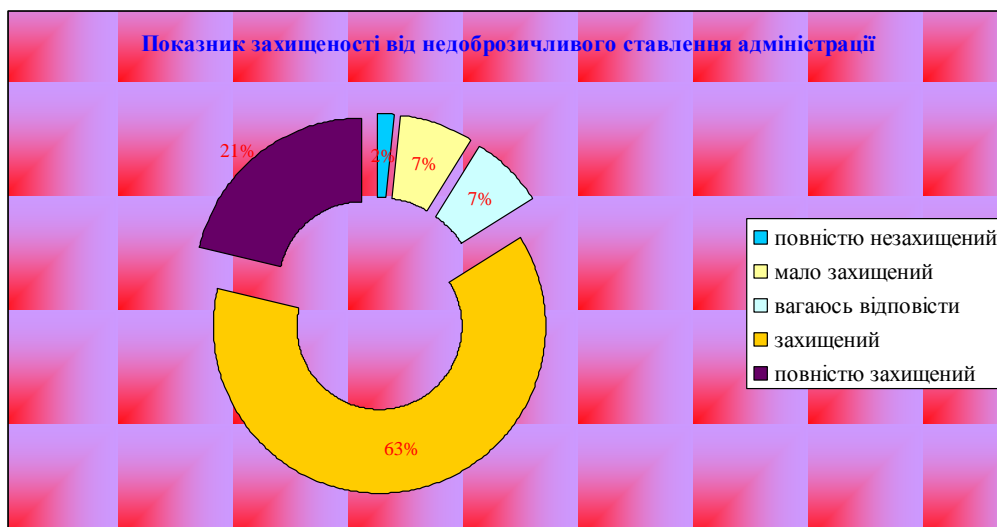


Рис. 20.

Показник захищеності від безкультур'я в цілому					
	Повністю незахищений	Мало захищений	Вагаюсь відповіді	Захищений	Повністю захищений
кількість	9	25	8	11	2
%	16%	45%	15%	20%	4%

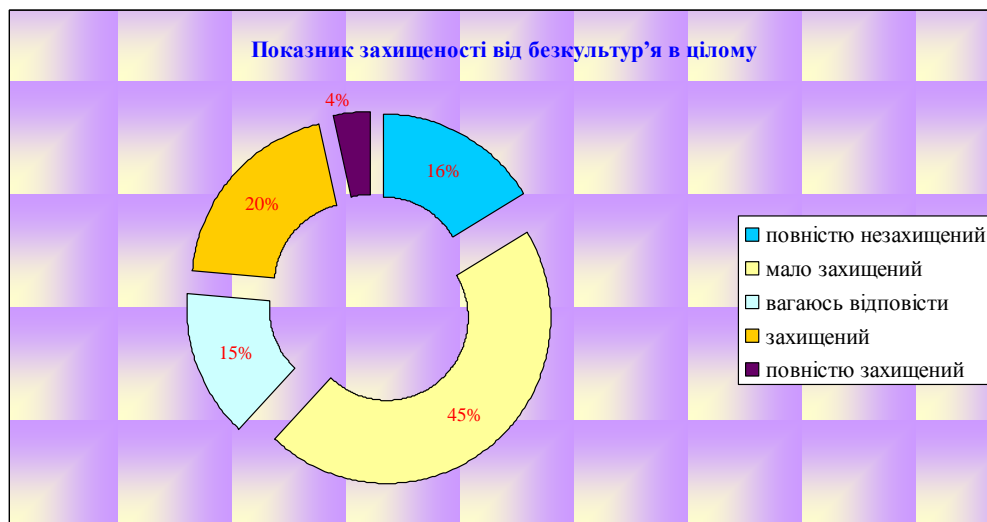


Рис. 21.

## Результати опитування учнів ПТНЗ «ДЦШПРК»

В тестуванні «Рівень комунікативного контролю в спілкуванні» взяли участь 61 респондентів (учні Центру) (табл.1, Рис.1):

Таблиця 1

Рівень комунікативного контролю в спілкуванні			
	0-3 балів	4-6 балів	7-10 балів
кількість	13	44	4
%	21%	72%	7%

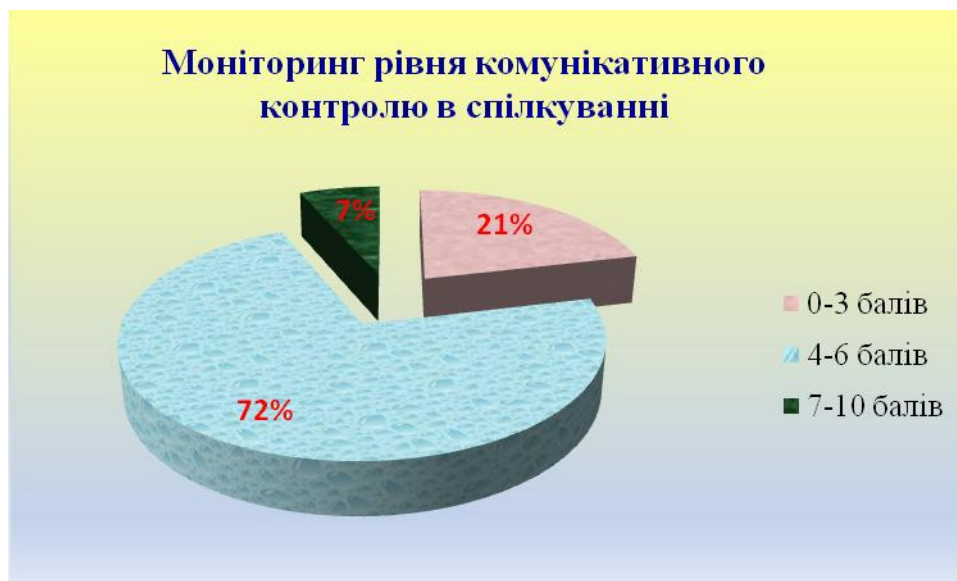


Рис. 1.

В тестуванні «Чи вмієте Ви спілкуватися?» взяли участь 41 респондентів (учні Центру) (табл. 2, Рис.2).

Опрацювання результатів:

до 5 балів – Ви замкнені, не любляете спілкуватися та цілком заглиблені у справи. Хоча б у вихідні забудьте про службові обов'язки й приділіть увагу рідним та друзям. Пам'ятайте, що спілкування є основною людською радістю;

6–10 балів – Ви дуже сором'язливі. Вами легко маніпулювати, тому люди часто використовують Вас в своїх інтересах. Навчіться говорити «ні», коли Вам це необхідно. Вам слід навчатися спілкуванню та займатися аутотренінгом;

11–15 балів – Ви вмієте підтримати розмову, можете повернути до себе людей, але й не дозволите їм сісти Вам на голову;

16-20 балів – Ви надто нав'язливі та найчастіше думаєте тільки про себе. Не шукайте вигідних знайомств, намагайтеся спілкуватися саме тому, що люди є цікавими. Інакше можете втратити всіх друзів.

Таблиця 2

<b>Чи вмієте Ви спілкуватися?</b>				
	До 5 балів	6–10 балів	11–15 балів	16–20 балів
кількість	-	8	22	11
%	-	19%	54%	27%



Рис. 2

В тестуванні «Чи вмієте Ви слухати?» взяли участь 41 учнів Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (табл. 3, Рис. 3).

Кількість ситуацій, які викликають у вас негативні емоції, складає:

14-20. Ви поганий співрозмовник і Вам необхідно багато працювати над собою та вчитися слухати.

8-14. Ви маєте деякі недоліки, критично ставитеся до висловлювань, Вам бракує деяких якостей гарного співрозмовника. Уникайте надто швидких висновків, не загострюйте уваги на особливостях мови, не шукайте таємного змісту в словах, не монополізуйте розмови.

2-8. Ви гарний співрозмовник. Але іноді відмовляєте партнерові в повній увазі. Повторюйте ввічливо його висловлювання, давайте час висловити свою думку повністю, пристосовуйте свій темп мислення до його мовлення й можете бути переконані, що спілкуватися з Вами буде ще приємніше.

0-2. Ви відмінний співрозмовник. Ви вмієте слухати. Ваш стиль спілкування може бути прикладом для оточуючих.

Таблиця 3

<b>Чи вмієте Ви слухати?</b>				
	0-2 бали	2 – 8 балів	8–14 балів	14–20 балів
кількість	-	6	20	15
%	-	15%	49%	36%



Рис. 3.

В тестуванні «Діагностика рівня емпатії» (В.В. Бойко) взяли участь 85 респондентів з Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (учні центру) (табл. 4, Рис.4).

Таблиця 4

<b>Діагностика рівня емпатії</b>				
	дуже високий рівень (30-36 балів)	середній рівень (22-29 балів)	нижчий від середнього (15-21 балів)	дуже низький рівень (0-14 балів)
кількість	-	12	48	25
%	-	14%	57%	29%

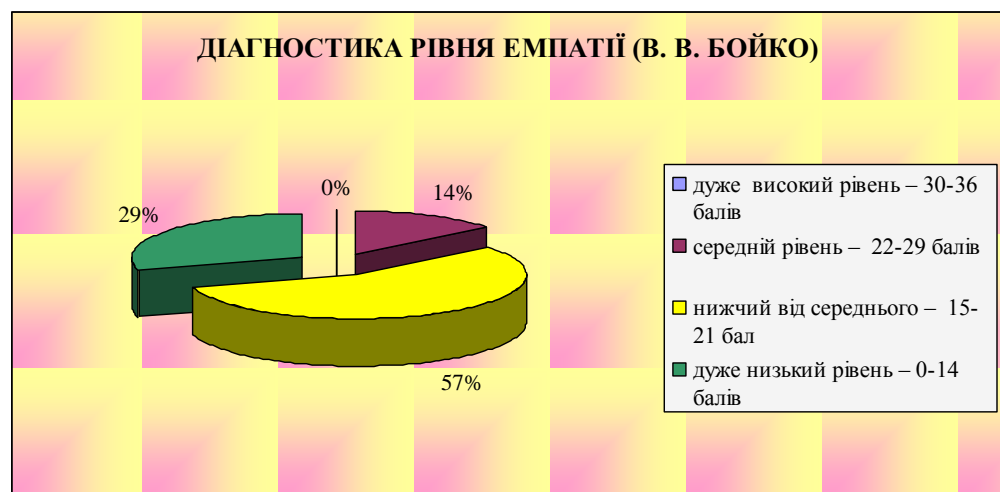


Рис. 4.



В тестуванні «Визначення інтегральних форм комунікативної агресивності» (В.В. Бойко) взяли участь 41 учнів центру (табл. 5., Рис. 5).

Таблиця 5

Визначення інтегральних форм комунікативної агресивності					
Рівні	дуже високий (41 і більше балів)	підвищений (31-40 балів)	середній (21-30 балів)	невисокий (9-20 балів)	відсутність або низький (0-8 балів)
кількість	-	13	17	11	-
%	-	32%	41%	27%	-

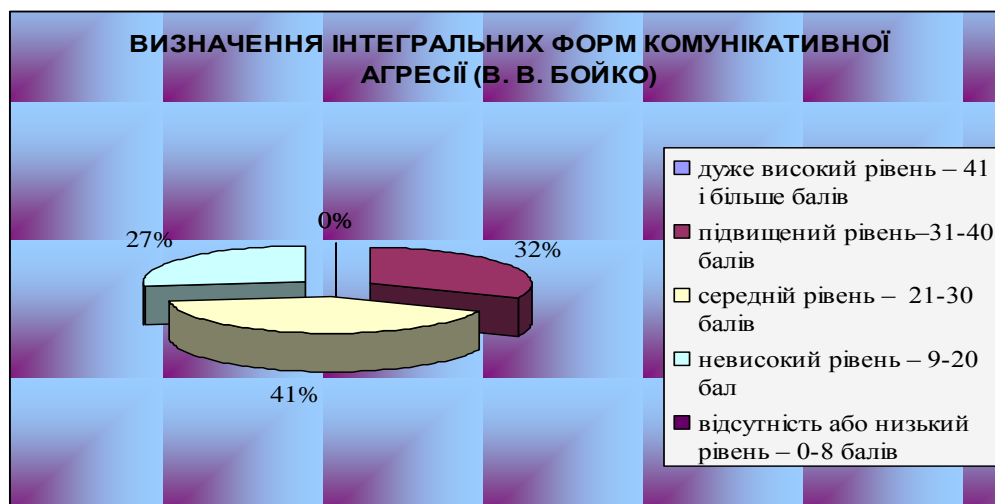


Рис. 5.

В тестуванні «Рівень комунікативного контролю в спілкуванні» взяли участь 61 учнів Центру (табл.6, Рис. 6).

Таблиця 6

Рівень комунікативного контролю в спілкуванні			
	низький (0-3 балів)	середній (4-6 балів)	високий (7-10 балів)
кількість	13	44	4
%	21%	72%	7%



Рис. 6

В тестуванні «Товариськість у спілкуванні» взяли участь 54 учнів Центру (табл. 7, Рис. 7).

Таблиця 7

Товариськість у спілкуванні			
	спілкуватися важко (3 та менше балів)	не дуже товариська людина (4 – 6 балів)	дуже товариська людина (7–9 балів)
кількість	3	33	18
%	6%	61%	33%



Рис. 7

В тестуванні «Комунікативні та організаційні здібності» взяли участь 50 учнів Центру (табл. 8, 9; рис. 8, 9).

Таблиця 8

Комунікативні здібності					
	низький (менше 9 балів)	нижче за середній (10-11)	середній (12-13)	високий (14-15)	дуже високий (16-20)
кількість	23	18	7	2	-
%	46%	36%	14%	4%	-



Рис. 8

Таблиця 9

Організаційні здібності					
	низький (менше 11)	нижче за середній (12-13)	середній (14)	високий (15-16)	дуже високий (17-20)
кількість	32	14	2	2	-
%	64%	28%	4%	4%	-



Рис. 9

## **ВИХОВНА ГОДИНА**

### **Культурологічна естафета «Культура спілкування в моїй професії»**

(**Буян А.В.**, старший майстер торговельно-комерційного напрямку ДЦППРК)

*Єдина справжня розкіш – розкіш людського спілкування  
Антуан де Сент-Екзюпері*

**Мета:** спонукати учнів застосовувати набуті знання у майбутній професії; вмотивувати учнів у необхідності самовдосконалення; формувати навички культурного спілкування (встановлювати добрі стосунки із співрозмовником); сприяти формуванню у майбутніх працівників сфери торгівлі мовленнєвої культури, моральних якостей та інтелектуальних здібностей.

**Обладнання:** – папір для відповідей на тести; виставка літератури за темою; рекомендаційний список публікацій за темою.

#### **I. Структура заходу:**

I. Організаційний етап. Створення робочої групи з присутніх учнів для підведення і озвучення результатів тестування.

II. Проведення заходу.

III. Підведення підсумків естафети. Визначення завдань для продовження естафети.

#### **II. Хід культурологічної естафети**

1. **Вступне слово ведучого.** Дистанція нашої естафети відносно коротка, оскільки розрахована всього на 1 годину. Але вона складна. На нашому шляху є труднощі, (те, що ми називаємо бар'єрами). І ми повинні обов'язково їх подолати. По-перше, це бар'єри логічно-розумові (коли не всі ми однаково розуміємо одні й ті ж самі поняття, явища тощо). Також нам зустрінуться бар'єри-перешкоди у вигляді особистісних переконань (як частини світогляду кожної людини; наявність власних принципів, усталених поглядів тощо). Нарешті, по-третє, – відсутність знань з деяких проблемних питань професійної культури. Бажаю всім нам успіхів у стартуванні культурологічної естафети та продуктивного проходження усіх її етапів.

#### **2. Проведення тестування: «Чи вмiсте Ви спілкуватися»**

Перед початком розмови за сценарієм естафети, вчитель (майстер виробничого навчання) пропонує учням відповісти на запитання тесту.

## Тест

1. Чи часто до Вас звертаються на вулиці сторонні люди?

- а) так, з'ясовують дорогу до тієї чи іншої установи, літні люди просять перевести їх через дорогу;
- б) рідко, здебільшого пропонують погадати, взяти участь у лотереї або придбати якусь річ;
- в) інколи, але я намагаюся не зупинятися: навколо так багато аферистів.

2. Якого стилю спілкування Ви дотримуєтесь?

- а) люблю говорити гучно, емоційно, багато жестикулюю;
- б) розмовляю рівним, спокійним голосом, можу для переконливості злегка доторкнутися до співрозмовника рукою;
- в) підтримую той стиль спілкування, який обере протилежна сторона.

3. Чи часто Ви посміхаєтесь своєму співрозмовникові?

- а) інколи;
- б) звісно, я ж демонструю йому свої емоції;
- в) ні, я взагалі рідко посміхаюся.

4. Опинившись у скрутному становищі, чи шукатимете Ви допомоги в інших?

- а) буду розраховувати тільки на себе;
- б) телефонуватиму рідним та знайомим зі скаргами на долю, буду плакатися «в жилетку»;
- в) зателефоную до близького друга та запитаю поради.

5. Ви чекаєте на лікаря в довгій черзі. Чим займатиметесь?

- а) читанням – завжди тримаю для такого випадку книгу чи журнал;
- б) спробую поговорити із сусідами на якусь тему;
- в) розпитаю всіх про їхні хвороби й розповім про свою.

6. Чи любляете Ви ходити в гості?

- а) залюбки, намагаюся не залишатися на свята вдома;
- б) люблю і ходити в гості, і приймати їх у себе;
- в) мене ніхто не запрошує.

7. Ви зайняті, а Вам телефонує знайомий. Що робитимете?

- а) перепрошу й пообіцяю зателефонувати, коли звільнюся;
- б) скажу, що не можу говорити, й покладу слухавку;
- в) нічого не вдієш — доведеться підтримати розмову.

8. Ви зустріли знайомого після тривалої розлуки. Про що говоритимете?

- а) спершу розповім йому всі мої новини;
- б) перекинуся кількома фразами;
- в) розпитаю, які зміни відбулися в його житті.

9. Чи пам'ятаєте Ви дні народження друзів?

- а) звісно, тримаю список пам'ятних дат на кожен місяць і завжди знайду час, щоб зателефонувати та висловити кілька теплих слів;
- б) так, це зручна нагода для спілкування. Зателефоную та запрошуюсь у гості;
- в) можу забути, якщо багато справ.

10. Чи любляете Ви тварин?

- а) ні, не розумію людей, які завели кішку або собаку – від них стільки бруду;
- б) швидше боюся, адже вони завжди намагаються подряпати або вкусити мене;
- в) люблю, й вони відповідають мені взаємністю.

**Ключ до тесту**

№ питання	Бали за відповідь		
	а	б	в
1	2	1	0
2	0	2	1
3	1	2	0
4	0	2	1
5	0	1	2
6	2	1	0
7	2	0	1
8	2	0	1
9	1	2	0
10	0	1	2

Учні індивідуально проставляють собі бали згідно з ключем до тесту.

**3. Робоча група узагальнює результати і озвучує їх.** Якщо Ви набрали:

▪ *до 5 балів.* Ви замкнені, не любляете спілкуватися та цілком заглиблені у справи. Хоча б у вихідні забудьте про службові обов'язки й приділіть увагу рідним та друзям. Пам'ятайте, що спілкування є основною людською радістю.

▪ *6—10 балів.* Ви дуже сором'язливі. Вами легко маніпулювати, тому люди часто використовують Вас зі своєю метою. Навчіться говорити «ні», коли Вам це необхідно. Вам слід цілеспрямовано вчитися спілкуванню та займатися аутотренінгом.

▪ *11—15 балів.* Ви вмієте підтримати розмову, можете повернути до себе увагу людей, але й не дозволите їм сісти Вам на голову.

▪ *16-20 балів.* Ви надто нав'язливі та найчастіше думаєте тільки про себе.

Не шукайте вигідних знайомств, намагайтеся спілкуватися саме тому, що люди є цікавими. Інакше можете втратити всіх друзів.

#### **4. Виступи учасників естафети.**

*Звернення педагога.* Культура спілкування є частиною загальної культури особистості. Невміння спілкуватися, відповідно, свідчить про її недостатній рівень культури. В період становлення України як самостійної держави проблема культури спілкування набуває, як ніколи, великого значення. З огляду на це визначальним стає для кожного з нас вміння спілкуватись як на офіційному, діловому, так і на суто побутовому рівнях.

Торгівельні працівники своїм виглядом, манерами, стилем своєї поведінки дають уявлення про спосіб життя, про прийняті в суспільстві правила поведінки і відносини між людьми. «Людина – це стиль», – говорять французи. Продовжуючи цю думку, можна додати, що стиль людини – це стиль установи, в якій вона працює. Саме тому культура спілкування працівника торгівлі, стиль його поведінки – предмет вдумливої уваги. Адже від цього значною мірою залежить ефективність торгівельної діяльності підприємства, а відповідно, і його економічні показники. Існує література (зверніть увагу, що частина її представлена на нашій виставці), в якій висвітлюються проблеми і психологічні умови, що впливають на процес культури спілкування продавця.

Як показують сучасні дослідження, культура спілкування продавця – одна з найважливіших умов його роботи. Виховання майбутніх продавців, розвиток їхньої духовності, засвоєння основ культури спілкування, культури поведінки і естетичного зовнішнього вигляду – справа, що вимагає постійної і пильної уваги.

*Естафету приймають учні:*

**Перший учень:** «Культура спілкування торгівельних працівників».

Культура продавця – важливий елемент високої якості обслуговування покупців. Продавець постійно спілкується з різними людьми. Як свідчить досвід, лише високий рівень загальної і професійної культури дозволяє йому здійснити індивідуальний підхід до покупця.

У торгівлі мають працювати люди ввічливі, культурні, які вміють тактовно спілкуватися з покупцями різного рівня інтелекту, освіченості, вихованості, при цьому дарувати та отримувати певну насолоду від спілкування.

Дуже важливо, щоб продавець умів запропонувати товар, показати його у дії, до того ж, вести бесіду з покупцями, бути активним у спілкуванні, уважним, витриманим, ввічливим, дбайливим, викликати бажання зробити покупку і прийти в магазин ще раз.

Культура обслуговування повністю залежить від продавця. Щоб спілкування між покупцем і продавцем було плідним, продавцю необхідно володіти різними стилями мови.

Правильне мовлення продавця, його ввічливе поведження змушують покупця з повагою ставитися до людини, котра його обслуговує. Спілкування грамотного і культурного продавця з покупцями сприятливо впливає на процес торгівлі.

Продавцю необхідно навчитися не тільки правильно говорити, а й вільно вести бесіду, чітко відповідати на запитання, якщо потрібно, своєчасно тактовно переривати бесіду, виявляти зацікавленість до співрозмовника і в жодному разі не принижувати його.

### **Другий учень: «Невербальне спілкування».**

Велике значення для комунікативних умінь продавця мають не тільки вербальні (мовленнєві) навички спілкування, а й невербальні (немовленнєві), коли до уваги беруться показники зовнішньої готовності (або неготовності) до спілкування. Значною підмогою початківцю буде слугувати його уміння спостерігати за жестами клієнтів та аналізувати їх. Жести – це джерело інформації про людей, тому і не дивно, що інколи важливо не тільки те, *що* говорить клієнт, а й з *яким виразом* обличчя він це говорить і *якими жестами* супроводжує свої слова. Для ситуацій безпосереднього спілкування має значення навіть сама найменша зміна голосу, мало помітні рухи, в яких можуть бути завуальовані не сказані слова та інформація. Читаючи жести, ми здійснюємо зворотній зв'язок, який відіграє велику роль у всій системі взаємодії з клієнтом. «Безсловесний» зворотній зв'язок може попередити про те, що саме потрібно змінити у поведінці, аби спрямувати розмову у потрібне русло. Тому точне сприймання і відповідне розуміння клієнта, глибоке проникнення в зміст його дій та вчинків, знання істинних причин та змісту прийнятих клієнтом рішень ми розглядаємо в якості одного з головних професійних завдань продавця.

### **Третій учень: «Основи спілкування продавця з клієнтом».**

Продавець – наймасовіша та найпоширеніша професія серед торгівельних працівників. Сучасний професійний продавець – це кваліфікований спеціаліст у галузі товарознавства, консультант і помічник покупця.

Щоб бути конкурентоздатними на ринку праці, продавці повинні робити все, щоб задовольнити потреби клієнтів: бути ввічливими, вміти спілкуватися, досконало володіти інформацією про якість продуктів різних виробників, давати слушні поради, пропонувати та переконувати в необхідності покупки тих чи інших товарів, відчувати настрій покупця,



запобігати конфліктним ситуаціям.

Що потрібно пам'ятати продавцю?

1. Працівники торгівлі повинні приділяти увагу своєму зовнішньому вигляду. Робочий одяг має бути акуратним, простим.

2. Посміхайтесь і будьте доброзичливі.

3. Слідкуйте за культурою мовлення. В ньому виражається ставлення до людини. В усному спілкуванні важливе не тільки те, **що** сказано, але й **як** воно сказано. Кожному продавцю необхідно володіти мовним етикетом, тобто прийнятими в суспільстві стійкими формулами спілкування.

Працівники торгівлі мають виявляти вдячність до покупців. Обов'язково треба говорити покупцеві «Дякуємо за покупку». Відповідаючи на запитання покупця, продавець повинен бути коректним, терплячим, якомога більше вживати у відповідь словосполучення «будь ласка»

4. Якщо продавець обслуговує покупця, то розмовляти він повинен саме з покупцем. Уважно вислуховуйте побажання покупця.

5. Якщо продавець зайнятий, наприклад, рахує гроші, чи зважує товар, а до нього звертається з питанням покупець, варто ввічливо попросити почекати останнього.

6. Подаючи товар, варто дивитися на покупця, і, бажано, посміхатися. Подавати товар через плече, або взагалі із-за спини некрасиво.

7. Знайте про свій товар усе. Продавець-консультант стає професіоналом лише тоді, коли уважно вивчає те, що пропонує людям.

Результат. Хороший результат – це, звичайно, продаж товару. Але найкращий результат – це задоволений покупець. По-перше, задоволений покупець – це найліпша реклама вашого магазину та ефективний засіб створення його позитивного іміджу. По-друге, він може стати вашим постійним покупцем.

**III. Підведення підсумків естафети. Визначення завдання для продовження естафети.** До наступної зустрічі-естафети проаналізувати конкретні ситуації спілкування (спостереження за культурою спілкування: учнів, викладачів, майстрів, продавців у магазинах тощо).

**Мова як генетичний код народу  
(матеріали учнівської конференції)**

(Костікова О.Г., викладач української мови і літератури ДЦППРК)

**Зміст**

1. Мова – найдивовижніше явище у світі, створене людством за всю його історію.
2. Мова як символ.
3. Специфіка української мови.
4. Український мовленнєвий етикет.
5. З історії назв в українській мові.
6. Походження назви «Україна».
7. Додатки.
8. Радимо прочитати.

**Вступне слово вчителя**

Мова – це найдивовижніше явище у світі, створене людством за всю його історію. Скільки нерозгаданих таємниць, яка неповторна краса і могутня сила криється, здавалося б, у найпростіших словах, що здатні зворушувати людські серця, як геніально передав у своїх поетичних рядках Т. Шевченко:

Ну що б, здавалося, слова...

Слова та голос – більш нічого.

А серце б'ється – ожива,

Як їх почує...

Ми пропонуємо вам разом поглянути на мову як на космічне явище, як на символічний умовний знак людства, генетичний код народу, через який розкриваються особливості його культури, історії, психологічного складу, як на джерело важливої інформації, що несе в собі знання про буття людини.

**Виступ 1. Мова – найдивовижніше явище у світі, створене людством за всю його історію**

Мова – це та ознака, яка відрізняє людину від інших істот. Уявімо на хвилину, що б сталося з нашим світом, якби мови зникли, якби люди не змогли промовляти слова. Напевно, те, що описано в Біблії під час «вавилонського стовпотворіння». Згадаймо прадавній вавилонський міф, який був введений у Біблію і розповідав про спорудження після всесвітнього потопу велетенської вежі у Вавилоні (стародавньому місті у Месопотамії, столиці Вавилонського царства в XIX – VI ст. до н.е.), «висотою до небес».

Бог розгнівався на людське зухвальство і, щоб зупинити будівництво, переплутав мови будівників, які до того говорили спільною мовою, і ті перестали розуміти один одного, і башта розвалилася. З того часу фразеологічний зворот «вавилонське стовпотворіння» і означає велике збіговисько людей, шум, гам, безладдя, метушню.

Найчастіше ми говоримо про мову як про важливий засіб спілкування між людьми, як про могутній інструмент мислення та пізнання світу, вивчаємо її граматичну структуру, проте менше задумуємося над тим, що вона є основою буття народу, його життєдіяльності, а народ у мові, як у схованці, закодовує, зберігає найзначніші явища зі своєї історії, культури. І якщо досліджувати етимологію (походження) слова, то можна для себе відкрити чимало таємничого із нашого минулого. Про це переконливо висловився відомий український мовознавець Іван Вихованець: «Слово – найвірніший посланець з минулого в сьогодні, з сьогодні у прийдешнє... Це схованка мудрості і невмирущості народу». А сучасний мовознавець Іван Ющук підкреслює, що «мова, передаючись від покоління до покоління, вбирає, акумулює в собі життєвий досвід з найвіддаленіших предків». Саме мова може розкрити нам не лише те, що думали і пізнавали наші предки, а й те, що вони відчували, що їх хвилювало і засмучувало. Вона є засобом вираження національної психології, душі, свідомості народу. Адже це «генетичний код національної культури» (Д. Овсяников-Куликовський).

Мова кожного народу по-своєму відображає і віддзеркалює картини світобудови. В історії розвитку людського суспільства існували мови, які свого часу були дуже поширені, але згодом зникли, вмерли. Тому їх називають «мертвими». До таких мов належать латинь (офіційно писемна мова у Стародавньому Римі), санскрит (одна з літературно оброблених давньоіндійських мов), галльська (з кельтської мовної групи), анатолійська (з території сучасної Туреччини), тохарська (на території Східного Туркестану), готська (з германської групи мов), полабська (зі слов'янської групи мов) тощо. Зникнення хоча б однієї з мов є неповторною втратою для Всесвіту. Ось чому потрібно обережати мовне середовище на планеті Земля, турбуючись про космічну гармонійність Всесвіту.

«В народу нема скарбу більшого, як його мова. Слова – це крила ластівки, вона їх не почуває, але без них не може злетіти», – писав український прозаїк Юрій Мушкетик.

## **Виступ 2: Мова як символ**

Символ – це загальноприйняте умовне позначення якогось предмета, поняття чи явища з метою стислого вираження певної ідеї, думки.

У нашого народу протягом тисячолітньої історії сформувалося багато символів, які свідчать про первісні уявлення людей. Найдавнішими символами є певні знаки, умовні позначення, що їх використовувала людина для запам'ятовування, нагадування. Так, у наших стародавніх родинах була традиція робити зарубки на сволоці, коли народжувалася дитина. Такими символічними знаками в сучасному житті можна вважати, наприклад, автодорожню символіку.

Найчастіше для символічних знаків використовували різні предмети, природні явища, кольори. Так і до цього часу для передачі певних думок використовують символи, що стали народними: вінок на голові дівчини здавна символізував молодість; рушник, на який стають молоді, – єдиний життєвий шлях, спільну долю. Розмальоване яйце (писанка) стала символом весняного пробудження природи.

Здавна в Україні хліб – сіль був символом дружби, гостинності, ним зустрічають бажаних гостей. Певне значення мали і кольори: зелений – колір життя, червоний – символ кохання, жовтий – символ розлуки, голубий – символ надії.

Певні символи людина згодом намагалась зафіксувати у слові, тобто у мовному вираженні. Тому слово як особливий мовний знак, як явище культури надзвичайно давнє. Недаремно у Біблії сказано: «Спочатку було Слово...».

Слово є одним із найголовніших і найскладніших знакових систем, які виробило людство. Кожна мова народу є складною динамічною системою звукових та писемних знаків, які тісно пов'язані з позамовними явищами і відображають ці явища.

Основною функцією слова є позначення, знакове вираження елементів дійсності (предметів, ознак, явищ, процесів, відношень). В усній народній творчості та художній літературі утвердилась образно – символічна система відображення дійсності.

Символічно – знакову систему нашої мови глибоко вивчав український мовознавець Олександр Потебня, який підкреслював, що «мова в усьому без винятку символічна». Символізм, зазначав він, від початків людської мови відрізняє її від звуків тварин і вигуків.

Цікаво вчений пояснює етимологію слова «калина», простежуючи через зв'язки з іншими мовами його первісне значення. Зіставляючи слова «дівчина», «красний» (у значенні «гарний»), «калина» і порівняння «дівчина, як красна калина» за єдністю головного уявлення про вогонь – світло, О. Потебня зазначає, що калина стала символом дівчини за тим самим способом, за яким дівчина називається «красною» у народних піснях («Там

стояла дівка красна»). А щодо того, що калину називають ясною, красною, червоною, жаркою, що вказує на її зв'язок з поняттям вогню, то мовознавець не сумнівається, що слово «калина» має спільне походження зі словами «розкаляти, накаляти, калити», тобто нагрівати до червоного кольору. Тому в поезії зустрічається вираз « горить, як полум'я, калина».

Ось яке коло асоціацій викликає слово «калина», коли розглядати його символічний зміст.

### **Виступ 3: Специфіка української мови**

Усі мови світу за походженням поділяються на мовні сім'ї. Українська мова, яка за цією класифікацією належить до групи слов'янських, так само, як і англійська, французька, німецька, італійська, румунська, іранська, індійська, належить до індоєвропейської мовної сім'ї.

Слов'янська група мов складається із трьох підгруп: східнослов'янської, західнослов'янської, південнослов'янської.

До східнослов'янської підгрупи належать мови: українська, російська, білоруська.

Українська мова як одна з найрозкішніших гілок індоєвропейської мовної сім'ї є однією з найбагатших і наймелодійніших мов світу. Наша мова – спадкоємниця мов тих слов'янських племен, які населяли територію сучасної України ще до Київської держави – полян, древлян, сіверян, тиверців, уличів, дулібів, словенів, білих хорватів.

Мовознавці уже переконливо довели, що проукраїнська мова існувала на території України не лише в період Київської держави, а й у ранньосередньовічні часи, що зафіксовано у літописних хроніках, зокрема у візантійській хроніці Пріска Панісійського у V ст. до н.е., де зустрічаємо власне українські слова: страва, кава, мед.

Окремі вчені, які виявили і розшифрували писемні пам'ятки на території України періоду Трипілля (6-3 тис. до н.е.): археолог В. Даниленко, мовознавці М. Сулопаров, А. Кифішин, Ю. Мосенкіс, – підтверджують думку Вікентія Хвойки, який відкрив трипільську культуру, що населення, яке жило в той період не могло бути безмовним.

Таким чином, деякі вчені мають переконливі докази, що українська мова, яка розвинулася із нашої прамови на праатьківщині індоєвропейців, що містилася і в Північному Причорномор'ї, має дуже давню історію і є однією з найдавніших мов з індоєвропейської мовної сім'ї.

У 1928 р. в Парижі був проведений всесвітній конкурс мов. На ньому визначалося, яка з мов світу найдоброзвучніша. Зачитувались тексти на різних мовах світу. Звучали там і вірші Т. Шевченка. Треба зазначити, що

журі належно оцінило виразність і милозвучність української мови, поставивши її на третє місце після французької та італійської.

Звукова краса української мови забезпечується тим, що вона має виразні, чисті голосні звуки й не любить збігу приголосних, тому в неї є чудові можливості, щоб милозвучно будувати фрази і речення. Цьому сприяє і вільне чергування «у» з «в» та «і» з «й», чого нема в інших мовах. Тому ми можемо сказати: учитель і вчитель, ім'я та ймення, учорашній та вчорашній, увійшов і ввійшов, іти і йти.

Однією з особливостей української мови є кличний відмінок, який найчастіше використовують в усному мовленні, поезії, фольклорі: «Ой гаю, гаю, зелен розмаю», «Ой ти, зіронько та вечірняя», «Ой не світи, місяченьку» тощо.

Важливим засобом творення мелодійності у фольклорі є народнорозмовні рими, які часто вживаються у казках: «Був собі котик та півник. Котик було на скрипочку грає, а півник пісеньку співає». На таких римах побудовано багато прислів'їв («Не спитавши броду, не лізь у воду»).

Українська мова є дивовижною ще й тому, що нею можна скласти вірші, що милують наш слух повторенням однакових звуків:

Смаглява спасівська стежина,

Сп'янілі спасівські сади...

Сім сонце струн, синь – сопілчина...

Солодких споминів сади (Анатолій Мойсеєнко)

Наша мовна традиція сягає далеких, ще до княжих часів. Українське слово не стяли ні ворожі шаблі, не затоптали кінські копита, не татарські орди, і в XVI – XVII ст. воно знову воскресло. Тоді на зміну рукописним книгам прийшли друковані. Арабський мандрівник, подорожуючи у середині XVII ст. Україною, був здивований, що читати вміють діти та жінки. Українське друковане слово проникало тоді далеко за межі України. Його вірним захисником були Острозька та Києво-Могилянська академії.

28 жовтня 1989 р. постановою Верховної Ради УРСР вводиться в дію Закон «Про мови в Українській РСР», за яким українській мові надається статус державної, забезпечується її всебічний розвиток і функціонування в усіх сферах суспільного життя. Це положення закріплюється в статті 10 Конституції України, прийнятій 1996 р., де зазначено: «Державною мовою в Україні є українська мова. Держава забезпечує всебічний розвиток і функціонування української мови в усіх сферах суспільного життя на всій території України».

Державна українська мова є важливим засобом консолідації і об'єднання суспільства в процесі утвердження незалежної України.. потрібна

наполеглива і цілеспрямована робота з боку держави у мовній політиці, «яка б повернула зденаціоналізовану частину українського народу до рідної мови, а національним меншинам дала змогу зберегти свої мови й водночас оволодіти державною мовою в повному обсязі», як зазначає відомий мовознавець Іван Ющук.

#### **Виступ 4: Український мовленнєвий етикет**

Кожна людина живе в суспільстві, отже, вона повинна знати правила поведінки в товаристві у різних ситуаціях. Ці правила називають етикетом, і вони є своєрідними для кожного народу. Їх справедливо вважають культурним обличчям народу.

Слово «етикет» запозичене через посередництво російської і польської мов з французької і означає «ярлик», «етикетка». Колись так називали кілочок із папірцем, де були написані назва та ціна товару. За часів Людовика XIV так називали розписану послідовність церемоній при дворі, а згодом – зведення норм поведінки, порядок дій при дворах монархів, у дипломатичних колах. Розширивши своє значення, це слово тепер означає «установлені норми поведінки та правила ввічливості в якому-небудь товаристві».

Як відомо, ввічливість – це одне з найбільших людських надбань. У першу чергу вона виявляється в мові, тому існує ще поняття «мовленнєвий етикет». Це усталені мовні звороти, що їх використовують у певних життєвих ситуаціях і які відповідають національним культурним традиціям суспільства.

Українці, яким споконвіку притаманні такі риси, як гостинність, ввічливість, доброзичливість, виробили своєрідну розвинену систему мовленнєвого етикету, яка поширена на всіх теренах, де ми проживаємо.

Різними і колоритними є, наприклад, форми привітання і прощання. Їх вибір залежить різних обставин. Вранці ми використовуємо такі слова, як «Доброго ранку!», «Добридень», бажаючи під час зустрічі добра, благополуччя. Говорячи «Здрастуйте!» або «Доброго здоров'я!», зичимо здоров'я. Форма вітання «Здоровенькі були!» набула в українській мові національного мовного колориту. В українців є ще одне своєрідне привітання, яке вживається між добре знайомими людьми, – «Моє шанування!», а коли заходять в дім, то кажуть: «Здрастуйте вам у хаті!»

Люди різного віку і вітаються по-різному: молодь, добре знайомі колеги, ровесники часто вживають однослівне вітання: «Привіт!», вкладаючи в нього прихильне, доброзичливе ставлення. Люди старшого віку вживають більш урочисті вирази: «Моє вітання!», «Моє шанування!». Виражаючи своє

ставлення до людини, радість від зустрічі ми говоримо: «Радий Вас бачити!», «Як справи?», «Як здоров'я?». До цього часу в українській мові зберігається форма привітання до людини, що зайнята роботою: «Бог на поміч!», «Боже допоможи!»

При прощанні добре знайомі люди вживають такі мовні звороти: «До побачення!», «До зустрічі!», «Прощайте!», «Всього найкращого!», а в колі найближчих друзів – «Бувай!»

У кожній мові існують свої форми ввічливості або «чарівні слова». Серед таких слів чемності найпоширенішими є «прошу», «будь ласка». А коли ми просимо вибачення або ж дякуємо, то найчастіше вживаємо такі форми: «перепрошую», «вибачте», «пробачте», «дякую», «красно дякую», «щиро дякую», «будь ласка», «даруйте мені», «прошу вибачити». А ось є й такі офіційні форми: «Дозвольте висловити подяку!», «Не знаю, як і дякувати вам!», «Дуже вам вдячні!» тощо.

У щоденному спілкуванні з людьми нам часто доводиться звертатися до них. В українців здавна побутує пошанна форма звертання на Ви до незнайомих, до старших, до батьків, виявляючи повагу до них. Хоча зараз переважна більшість дітей називають своїх батьків на «ти». На жаль, нічого тут вже не поробиш, бо змінилася традиція. Але є неприпустимим так звертатися до старших або незнайомих людей.

Для української мови характерною особливістю є вживання кличного відмінка при звертанні, і це надає їй своєрідного мовного колориту: «Щирий мій друже!», «Добродію ласкавий!», «Мій голубе!», «Батьку мій рідний!», «Добрий і щирий мій земляче!» (із листів Т. Шевченка).

Найчастіше при звертанні до імені ми додаємо шанобливу форму, яка раніше найчастіше виражалась словом «товариш», збіднюючи цим нашу мову. Адже ще запорозькі козаки вживали подвійну форму при звертанні: пане-товаришу, пане-полковнику, пане-брате, пани-молодці. Шаноблива форма звертання «пан» постійно вживалася в усній народній творчості («Добрий вечір тобі, пане-господарю!», «Весняночка-паняночка, де ти зимувала?»). Але згодом ця звеличувальна форма звертання була спотворена, прирівняна до слів «поміщик», «кріпосник» і перестала вживатися у побутовому мовленні, втративши первісне значення, яке збереглося в інших мовах (господин у російській, пан у польській, дон в іспанській, гер у німецькій).

### **Виступ 5: 3 історії назв в українській мові**

В нашій мові є сотні тисяч слів, і кожне з них має своє значення. Деякі з них існують у мові споконвіку, доки існує народ, який і є їхнім творцем. А



деякі привнесені в мову пізніше внаслідок запозичень. Дослідженням походження слів займається наука – етимологія, завданням якої є розкриття первісного значення слова.

Є в мові чимало слів, значення яких дуже прозоре, їх походження не треба спеціально досліджувати. Наприклад, любисток (від слова «любити»), барвінок (від слова «барвистий»), верховіття (від слів «верх» і «віти»), чапля (від слова «чапати»), небосхил (від слів «небо» і «схиляти»), перекотиполе (від слів «перекотити» і «поле»). Ці слова споконвічні слов'янського походження.

Але є і такі слова, розкрити зміст і походження яких не можна без спеціального дослідження, без знання історії і використання етимологічного та інших словників, зокрема й іншомовних, бо вони запозичені з інших мов.

Візьмемо, наприклад, таке слово, як «бовваніти». «Забовваніла вдалині чиясь постать», – можемо почути таке висловлювання. Бовваніє – це десь видніється. А звідки ж така назва? Розкриваючи етимологію цього слова, ми згадаємо наших далеких предків-скіфів. На великих могилах (курганах) вони ставили своїх богів-ідолів, що звалися бабами (по-тюркськи «боввани», давніше – «болвани»). Здалека в степу було видно якусь цятку – це був бовван. Звідси і вираз «бовваніти» («нечітко виднітися»).

У середньовічній Європі університетські гуртожитки для бідних студентів називали «бурсами» – це латинське слово означало «гаман для грошей». То який же зв'язок між цими різними словами? А такий, що учні-бурсаки були дуже бідні і для них збиралися грошові пожертви у спеціально прибитий на дверях гаман – бурсу. Ця назва згодом перейшла від гамана на гуртожиток, а потім і на середнє духовне училище.

Як бачимо, такі етимологічні дослідження ще раз підтверджують думку про те, що в слові закодовується генетична пам'ять народу.

Останнім часом зусиллями багатьох учених підтверджена думка, що Україна існувала в доісторичні часи у колі світових цивілізацій, і розвивалася її прामова в період трипільської культури та індоєвропейської мовної спільності. А Україна, як зазначає відомий дослідник Олексій Братко-Кутинський з української діаспори, має ту особливість, що творення українського етносу відбувалося в одних і тих самих територіальних межах з унікальною стабільністю впродовж тисячоліть.

### **Виступ 6: Походження назви «Україна»**

Зафіксовано, що назву «Україна» вперше було вжито в наших стародавніх літописах, зокрема у Київському літопису за 1187 р. При дослідженні назви потрібно знати, в якому контексті її вжито. Тому

звертаємось до уривка цього літопису, де говориться про смерть князя Володимира Глібовича: «Надумав князь Святослав зі сватом Рюриком піти на половців... Володимир Глібович також приїхав до них із Переяславця з дружиною своєю... У тім же поході розболівся Володимир Глібович недугою тяжкою, од якої він і скончався. І принесли його в город і покладений був у церкві святого Михайла, і плакали по ньому всі переяславці... За ним же Україна багато потужила».

Щодо пояснення назви «Україна», то існують такі найвідоміші гіпотези:

- від слова «окраїна, пограниччя» (О. Никонов, О. Потебня, О. Стрижак та ін.);

- від слова «украяти, відрізати», тобто «відрізаний шмат землі», «наділений украй» (Є. Шелухін);

- від слова «рай», тобто «райська земля» (Б. Чепурко. народна легенда);

- від слова «украї, земля, батьківщина» (М. Ткач);

- від індоєвропейського «укхрайїна» – горб, бугор, рубіж, що охороняється сторожевим курганом (А. Великанов);

- від санскритського «величезна могутня держава» (В. Кочергіна, В. Кобиллюх);

- від назви бога Сонця Ра (О. Братко-Купинський, В. Осипчук);

- від індоєвропейського, діалектного «кран» – журавель (О. Шокало);

- від слова «князівство», тобто округа, відділена територія (В. Скляренко);

- від племінної назви «укри» (О. Чайченко, О. Чертков);

- від слів «край», «країна» (В. Русанівський, З. Франко, М. Андрусак).

Щодо історичних назв України, то їх було набагато більше порівняно з назвами інших країн, що свідчить про давнє походження цієї назви. Назвемо лише деякі історичні назви нашої країни: Артанія, Оріяна, Трипілля, Аратта, Скіфія, Сарматія, Антське царство, Русь, Малоросія.

### **Додаток 1. Безсмертя людського слова**

Ну що б, здавалося, слова...

Слова та голос – більш нічого.

А серце б'ється – ожива,

Як їх почує... (Тарас Шевченко)

«Мова народу – це найбільший національний скарб, і ми всі маємо його оберігати» (Олесь Гончар).

«У народу є чаша, яку можна назвати оберегом вічності. Ту криницю живить

потужна ріка мови, в неї впадають джерела казки, пісні, мрії, уяви, всеосяжної творчості. Народи, які не оберігають чашу пам'яті, неминуче гинуть» (Олесь Бердник).

«Мово! Мудра Берегине, що не давала погаснути земному вогнищу роду нашого і тримає народ на небесному Олімпі волелюбності, слави і гордого духу...» (Катерина Мотрич).

Бо тільки слово збереже в основі  
Безсмертя української душі... (Борис Олійник).

«В народу нема скарбу більшого, як його мова. Слова – це крила ластівки, вона їх не почуває, але без них не може злетіти» (Юрій Мушкетик).

Купана-цілована хвилями Дніпровими,  
Люблена-голублена сивими дібровами,  
З колоска пахущого, з кореня цілющого,  
Із усмішок і сльози, сонця, вітру і грози  
Наша мова... (Наталія Білоцерківець)

## Додаток 2. Запам'ятайте

**Генеалогія** – допоміжна історична наука, що досліджує походження родів, мов. Окремих осіб, їх взаємозв'язок і спорідненість.

**Генетичний (код)** – спадкова інформація, яка передається за допомогою генів від покоління до покоління.

**Гречність** – чемність; шаноблива ввічливість у поведінці з людьми.

**Етикет** – установлені норми поведінки та правила ввічливості в якому-небудь товаристві.

**Етимологія** – розділ мовознавства, який вивчає походження слів і їх генетичні зв'язки з іншими словами; походження слова і споріднені зв'язки з іншими словами тієї самої або інших споріднених мов.

**Код** – система умовних знаків, назв, сигналів для передавання, збереження та обробки інформації.

**Культура мовлення** – це рівень володіння нормами усної та писемної літературної мови, а також свідоме, цілеспрямоване, майстерне використання мовно-виражальних засобів залежно від мети й обставин спілкування.

**«Мертві» мови:** латинь, санскрит, галльська, фригійська, тохарська, готська, полабська, анатолійська тощо.

**Мовленнєвий етикет** – усталені мовні звороти, які використовують у певних життєвих ситуаціях і які відповідають національним культурним традиціям.

**Офіційні міжнародні мови:** англійська, французька, німецька, іспанська,

російська, китайська.

**Символ** – умовне позначення якогось предмета, поняття чи явища з метою стислої передачі певної думки.

**Українська мова належить** до східнослов'янської підгрупи слов'янської групи індоєвропейської мовної сім'ї.

**Шляхетність** – добра вихованість, тактовність, галантність, витонченість у поведженні з людьми.

**Штучні мови**: есперанто, романід тощо.

### Додаток 3. Цікаво знати

Стародавні люди вважали лише рідну мову справжнім словом, а інших називали «варварами» (від грецької «дикий, чужий»).

Етимологи вважають, що назва «слов'яни» походить від «слово» (ті, що володіють словом), а «німці» – від слова «німий» (той, що не володіє словом).

Слово «спасибі» (рос. «спасибо») має прозорий етимологічний зміст: воно походить від двох слів «спаси» і «Бог». Тому і ввійшло у мовленнєвий етикет як форма шанування людини.

У стародавній Індії слова «етикет» не існувало, але представники вищої верстви населення понад десять років вивчали правила поведінки, яких потім дотримувались у спілкуванні. Той, хто не знав цих правил, втрачав усілякі привілеї: не міг одружитися з дівчиною з вищого стану, його ігнорували в товаристві.

У стародавній літературній пам'ятці Київської держави «Повчання дітям» Володимира Мономаха були записані правила етикету, серед яких було таке правило: «Не проминай ніколи людину, не привітавши її, не мовивши їй доброго слова».

Зафіксовано, що назву «Україна» вперше було вжито в наших стародавніх літописах, зокрема у Київському літопису за 1187 р. А український вчений Олександр Шокало виводить слово «Україна» від індоєвропейського кореня «кран», що означає «журавель, бусол, лелека». Це слово залишилось у німецькій мові, в діалектах української мови.

Давньогрецький історик Геродот у своїй «Історії» наводить скіфську легенду про те, як предки скотів «журавлі» (в історії відоме плем'я «пелазгів») заселили Наддніпрянщину, давши початки скіфському племені у післяльодовиковий період. Відтоді нібито ця земля стала називатися Україною, тобто землею «предка журавля», адже цей птах був їхнім тотемом.

### Додаток 4. Поміркуйте

1. Чому мову називають генетичним кодом народу?

2. Що дає етимологія для вивчення мовних явищ?
3. Як ви гадаєте, чому не можна забувати рідну мову?
4. Висловіть власну думку про те, чому зникають деякі мови, стають «мертвими»?
5. Мова виконує комунікативну функцію. Як ви гадаєте, що може трапитися з людиною, коли її позбавити цієї функції?
6. Серед учених існує думка, що людина може найбільше розвинути свій талант на основі рідної мови. З чим це пов'язано?
7. І. Лафатер сказав: «Хочеш бути розумним, навчись розумно запитувати, уважно слухати, спокійно відповідати і припиняти розмову, коли нічого більше сказати». Ви згодні?
8. «Ніщо не ціниться так дорого і не коштує так дешево, як ввічливість,» - вважав Мігель де Сервантес. А ви як гадаєте?
9. Хто назвав українську мову «діамантом золотим», «дивом калиновим», «мовою солов'їною»?
10. Скільки слів зафіксовано у Великому тлумачному словнику української мови?
11. Які відповідники є в російській, польській, німецькій, французькій, англійській мовах, аналогічні до українського ввічливого звернення «пан»?
12. Які слова в українській мові залишились як відгомін того, що наші предки були сонцепоклонниками?
13. Розкрийте етимологію назви «Україна».
14. Коли був прийнятий Закон про державність української мови?
15. Хто з відомих українських вчених досліджував найдавнішу писемність на території України?

**Радимо прочитати:**

1. Губерначук С. Трипілля і українська мова / С. Губерначук. – К.: Фенікс, 2005. – 232 с.: іл.
2. Красуський М. Давність української мови / М. Красуський. – К., 2006. – 189 с.
3. Ющук І. Мова наша українська / Ющук І. – К.: Вид. центр «Просвіта», 2003. – 163 с.
4. Півторак Г. Українці: звідки ми і наша мова / Г. Півторак. – К.: Наукова думка, 1993. – 200 с.
5. Цимбалюк В. Мова як генетичний код народу: навч. посіб. для факульт. занять / В. Цимбалюк. – Тернопіль: Мандрівець, 2009. – 176 с.

## Культура мовлення

(матеріали до занять мовного гуртка «Дивосвіт», керівник: викладач української мови і літератури **О.Г. Костікова**)

- Коментар

Ми часто вживаємо слово «культура». А що ж воно означає? Із тлумачного словника довідуємось, що це сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених фізичною і розумовою працею людей, на відміну від явищ природи. Значить, це результат людської діяльності.

Загальна культура тісно пов'язана з культурою мовлення, яка передбачає рівень володіння людиною нормами усної і писемної літературної мови, а також майстерне володіння мовцем виражальних засобів літературної мови за різних обставин спілкування.

- Завдання

- Використавши етимологічний словник, спробуйте дослідити походження слова «культура». Чи не пов'язане воно із стародавніми віруваннями наших предків-орачів, бо лат. *cultus* – це «обробка, догляд; шанування, поклоніння»?

- На тему українського народного вислову «Яка людина, така й мова» побудуйте діалог.

- Коментар

Відомий польський письменник-фантаст Станіслав Лем говорив: «Мова для культури – те саме, що центральна нервова система для людини». Тому передові країни світу так дбайливо ставляться до розвитку культури, зокрема до захисту рідного слова. Дехто говорить: «Яка різниця, як я говорю і якою мовою?» Але люди, що недбало ставляться до своєї мовної культури не тільки не можуть стати творцями оригінальних ідей, адже байдужість до своєї мови понижує рівень їхньої культури, а й втрачають можливість якнайповніше виразити у творчості свою особистість, проявити себе у будь-якій галузі суспільної діяльності. Головним завданням культури мовлення є формування навичок літературного мовного спілкування, засвоєння літературних мовних норм.

Висновок: культура мовлення – це рівень володіння нормами усної та писемної літературної мови, свідоме, цілеспрямоване, майстерне використання мовно-виражальних засобів залежно від мети та обставин спілкування.

- Завдання

1. Розгадайте шараду: перше – розжарене вугілля, що горить у печі без

полум'я; друге – смуги поля, що обробляються машиною в один захват. Разом – умовні, штучні говірки, зрозумілі лише в певному середовищі.

(Жаргони)

2. Ознайомтесь з поданими мовними «самоцвітами». У чому їх комізм?

- «Так як мене покусав сусідський пес, вимагаю його оштрафувати і попередити, щоб таких випадків не повторялось» (Із скарги)
- «Наказую вивісити діжурити під час свята слідуєчих: А.М. Бузько, Т.І. Крячковського, Р.Т. Васюка» (Із наказів)
- «Якщо наш товариш буде тонути, ми йому допоможемо», «Обличчя в нього було овальне, як прямий кут», «Його очі розбіглися на всі чотири сторони», «Вовки збираються у зграї по 10-12 чоловік» (з учнівських творів).

• Коментар

Мова належить до унікальних явищ людського життя і суспільства. Вона є засобом формування особистості, що обслуговує людину і суспільство, а також формою їх буття, тобто мова виконує певну роль (функцію) у житті людини і суспільства. Визначають комунікативну, мислетворчу, гносеологічну (пізнавальну), номінативну, ідентифікаційну, експресивну (виражальну), волюнтивну, естетичну та культурологічну мовні функції.

Видатний французький письменник Антуан Сент-Екзюпері писав, що найбільша у світі розкіш – це «розкіш людського спілкування». Таким чином однією з найголовніших функцій мови у суспільстві є комунікативна, коли мова розглядається як засіб спілкування між людьми, як засіб інформаційного зв'язку між членами суспільства. Отже без мови суспільство фактично не може існувати, бо люди не будуть обмінюватись думками і почуттями, збагачуватися досвідом попередніх поколінь.

• Завдання:

- Як гадаєте, що може трапитись з людиною, коли мову позбавити комунікативної функції?
- Серед учених існує думка, що людина може найбільше розвинути свій талант на основі рідної мови. З чим це пов'язано?

Коментар

У побутовому мовленні мова виконує переважно функцію спілкування, а в художньому вона є засобом образотворення, виконує естетичну функцію. Тобто є джерелом естетичної насолоди від сприйняття художнього образу, сприяє розвитку високого естетичного смаку – повноцінного сприймання і розуміння дійсності крізь призму прекрасного.

На всесвітньому конкурсі мов, який був проведений у 1928 р. в Парижі, визначалась найдоброзвучніша мова світу. Зачитувались тексти різних мов,

звучали там і вірші Т. Шевченка. Журі належно оцінило виразність і милозвучність української мови, поставивши її на третє місце після французької та італійської. У нашій мові є слова, що з великою точністю передають звуки і шуми природи, крики тварин, звуковий бік окремих дій і процесів (звуконаслідувальні слова, звукопис – алітерація, асонанс).

Висновок: мова є першоелементом культури і лежить в основі розвитку різних видів мистецтва, які мають естетичне значення у суспільстві.

- Завдання

1. Складіть за початком діалог на тему «Мова як візитна картка людини»

- Чому мову вважають візитною картою людини?
- Та тому, що по тому, як людина говорить, ми пізнаємо, з ким маємо справу.
- Можемо визначити ступінь інтелігентності, сказав би вчений.
- Ступінь її психологічної урівноваженості, ступінь її можливої закомплексованості.
- Розвивати і вдосконалювати своє мовлення...
- Тому, що мова – втілення думки, що багатша думка, то багатша мова.
- Ні, не я.
- М.Рильський.
- Людину, яка зрікається легко й добровільно рідної мови, Б. Харчук назвав нещасною, неправдивою людиною.

2. Знайдіть у пейзажному вступі до балади Т. Шевченка «Причинна» яскраві алітерації та асонанси. Поясніть їхню роль у поетичному тексті.

- Коментар

Етикетне спілкування як одна із складових комунікативної діяльності залежить від рівня володіння мовою, зокрема вміння трансформувати внутрішнє мовлення у зовнішнє. «Перш ніж випустити слова з нижньої частини голови, пропусти їх через горішню їх частину», – радив найвидатніший оратор стародавнього Риму Марк Туллій Цицерон. Ясність висловлювання залежить від ясності думки, а здатність до мислення – від рівня володіння мовою. Людина з бідним запасом слів не може ні ясно думати, ні ясно висловлюватися. Як і в інших сферах життя людина має дотримуватись певних норм, правил, які діють на сучасному етапі життя суспільства.

- Завдання

- Як гадаєте, чи можна сподіватись на успіх спілкування, наприклад, у ділових відносинах (перемовинах), якщо говорити (писати) з помилками, спотворювати вимову, вживати вульгарні слова тощо?



- На тему українського народного вислову «Яка людина, така й мова» побудуйте діалог.

- **Коментар**

Як відомо, ввічливість – це одне з найбільших надбань людства. У першу чергу вона виявляється в мові, тому існує ще поняття «мовленнєвий етикет». Це усталені мовні звороти, які використовують у певних життєвих ситуаціях і які відповідають національним культурним традиціям суспільства. Українці, яким споконвіку притаманні такі риси, як гостинність, ввічливість, доброзичливість, виробили своєрідну розвинену систему мовленнєвого етикету, яка поширена на всіх теренах, де ми проживаємо.

- **Завдання**

Скласти і розіграти діалоги, які б ілюстрували такі правила етикету:

1. Запізнившись на якийсь захід, людина неодмінно повинна вибачитись перед присутніми, незалежно від того, куди вона запізнилась – на приватну зустріч чи на офіційну.
2. Перед тим, як звернутись із запитанням чи проханням до старшої віком людини, треба вибачитись і спитати дозволу на це.
3. Першим має вітатися молодший із старшим, чоловік із жінкою, підлеглий із керівником.
4. Не можна перебивати мовлення іншої людини; якщо ж це трапляється, слід неодмінно вибачитися перед тим, як висловитися самому.
5. Щодо присутніх під час розмови людей не можна вживати займенникові форми 3-ої особи (він, вона, вони), їх маємо називати на імена, прізвища тощо.

**Використана література:**

1. Радевич-Винницький Я. Етикет і культура спілкування. – К.: Т-во «Знання», 2008. – 291 с.
2. Цимбалюк В.І. Мова як генетичний код народу: навч. посіб. для факультативних занять. – Тернопіль: Мандрівець, 2009. – 176 с.
3. Федоренко В.Л. Енциклопедія інтелектуальних ігор на уроках української мови. – Х.: Вид. група «Основа», 2010. – 424 с.

## **Методична розробка позакласного заходу**

### **«Толерантність – одна з важливіших європейських цінностей»**

**(Кутепова Т.В., керівник Євроклубу, викладач англійської мови)**

**Мета:** формувати комунікативні навички учнів, орієнтувати учнів на європейську шкалу цінностей, довести учням, що толерантність – одна із важливих рис особистості, вчити учнів виявляти толерантність до думок, поглядів, поведінки інших людей; усвідомлювати роль толерантності в житті людей та в суспільстві; розвивати вміння висловлювати власну думку та відстоювати її; засвоювати навички толерантної поведінки; виховувати терпиме ставлення до інших.

#### **Очікувані результати.**

Учні будуть здатні:

- тлумачити значення ключових термінів: ввічливість, доброта, повага, людяність, толерантність;
- розуміти, чому терпимість є умовою збереження миру;
- досягати компромісу в конфліктних ситуаціях.

**Форма проведення:** бесіда-тренінг.

*Час – 45 хв. Вікові категорії – 16-17 років.*

**I. Вступ.** Звучить фонова музика – Гімн Євросоюзу. (Людвиг ван Бетховен. Фінал симфонії № 9.)

В аудиторії вивішені прапори країн – членів Євросоюзу.

*Ведучий 1.* Європейська історія – це історія війн, перемог, технічних досягнень, але передусім – це історія народження ідей, цінностей і великої культури. Саме тому Європа виглядає такою привабливою для «інших світів». Сила Європи – це ті непорушні цінності, завдяки яким вона і понині залишається найвпливовішим центром світової цивілізації. А єдність цих цінностей – фундамент, на якому стоїть Європейський Союз.

*Ведучий 2.* Проблема цінностей є однією з найважливіших та дискусійних проблем. Сьогодні держава трансформується з традиційного ладу суспільства з елементами авторитаризму до соціально-орієнтованого суспільства з прозорою демократією. Йде зміна кількох ціннісних систем, які були надбанні нашими пращурами за багаторічну історію та формується нова система, яка передбачає чітку орієнтацію на європейську шкалу цінностей, на значні ціннісні досягнення українського народу, на моральне оздоровлення суспільства, зростання значення культури громадянського суспільства. Прозорий контроль за державою з боку громадянського суспільства може

забезпечити оздоровлення держави та державного управління, позбавлення від такого важкого тягаря нації – корупційних проявів.

*Ведучий 1.* Ми вважаємо, що в сучасній українській державі потрібні зміни в акцентах виховання людини. Нині слід формувати не стільки сентиментального патріота, скільки дієвого громадянина, який любить свою Батьківщину й бере активну участь у модернізації суспільства і держави.

## **II. Основна частина**

*Ведучий 2.* До європейських цінностей відносяться свобода думки та дії, усвідомлена гордість за те, що ти громадянин саме цієї держави. А сьогодні ми з вами поговоримо про толерантність, як одну з важливих європейських цінностей. Дуже часто життя заставляє нас замислитись, що є правильним вчинком, а що – навпаки. Тому, головне запитання нашого заходу, на яке ми повинні відповісти: «Що таке толерантність?»

А допоможе нам у цьому розібратися гра, яку ми пропонуємо провести.

### **1. Гра «Витинанка»**

*Умова:* всі вказівки виконуються відразу, без додаткових пояснень. Учням пропонується дотримуватись однакових інструкцій, працюючи з однаковими аркушами паперу. Розділити аркуш на 4 частини, зрізати правий верхній кут, скласти фігуру навпіл, закруглити ножицями гострий кут, скласти фігуру навпіл, відрізати прямий кут, розгорнути аркуш, розглянути отриману фігуру. З чим вона асоціюється? Чому отримані витинанки відрізняються, усі ж виконували однакові дії?

*Вчитель.* Витинанки, отримані в результаті вправи, вийшли різними, бо всі ми різні. Кожне вимовлене слово по-різному сприймається і пробуджує в нас різноманітні емоції й реакції. Від того, що витинанки неоднакові, загальна картина лише виграє - вона стає різноманітнішою й видовищнішою. Так само різняться люди – зовнішністю (раса, шкіра, стать, вік, фігура тощо) і внутрішнім світом (характер, світогляд, віра, політичні погляди, культура, освіта тощо). Доброта, ввічливість, людяність, як і інші якості, більше чи менше притаманні кожній людині. Відмінності, що існують між людьми, є предметом особистісного збагачення кожного з нас. Якість суспільства залежить від того, як уживаються одне з одним люди, які його складають, від того, наскільки вони сприймають одне одного, навчаються одне в одного і підтримують одне одного заради спільної мети – безперервного покращення матеріального й морального комфорту кожного.

### **2. Міні-лекція «Толерантність, що це?»**

*Вчитель.* Поняття толерантність є синонімом слова терпимість, саме так воно звучить латинською. Толерантність людей є найважливішою умовою миру і злагоди в сім'ї, колективі та суспільстві. Адже соціальні

взаємовідносини постійно змінюються, породжуючи то гармонію, то перевагу. У різних людей – різні погляди на життя, працю, кохання тощо. Чи завжди ми поважаємо думки, погляди інших? Як треба поважати інших? Чи треба прагнути, щоб інша людина сприймала ваші погляди? В умовах соціальної розмаїтості дуже важливо встановити культуру миру, що неможливо без дієвого виховання, заснованого на принципах толерантності.

Відсутність самоконтролю, розуміння іншого, презирство, підозрілість, недовіра, егоїзм, емоційна неврівноваженість породжують конфлікти й напруженість, позбавляють простір міжособистісних відносин почуття захищеності й безпеки.

Толерантність включає не тільки повагу до інших і визнання рівності прав, але й відмову від примусового й гнітючого домінування.

*Вчитель.*

Поясніть вислови видатних людей про толерантність (робота в групах):

Гідність людини полягає в тому, щоб любити тих, хто її ображає (*Марк Аврелій*).

Нам потрібні реформи, а не революції. Нам потрібне толерантне суспільство (*А. Сахаров*).

Закликаю до відмови від політичної нетерпимості. Бо вона схожа на кулю зі зміщеним центром, яка розриває суспільний організм, травмує суспільну свідомість (*Леонід Кучма*)

*Вчитель.* Отже, толерантність – це мистецтво жити в світі несхожих людей та ідей.

**3. Робота в парах:** Учням роздаються аркуші з переліком таких ознак толерантності:

Терпимість. Співчутливість. Розуміння іншого. Щиросердність.

Учні визначають, якою мірою кожен з показників притаманний їхньому колективу, оцінюючи індикатори за такою шкалою:

1 бал – ні, ніколи; 2 бали – рідко; 3 бали – часто; 4 бали – так, постійно.

Вчитель підраховує суму балів, визначає «рівень» толерантності і пропонує учням розробити шляхи подолання інтолерантності, щоб колектив став толерантним і комфортним середовищем для кожного.

*Вчитель.* Формуванню толерантності сприяють:

- знання;
- відкритість;
- спілкування;
- свобода думки, совісті та переконань.

*Вчитель.* У колективі толерантність складається із здатності кожного

бути толерантним. Визначимо в чому ми схожі.

#### **4. Набуття толерантності у грі**

*Вправа «Чим ми схожі?»*

Учасники сідають по колу. Ведучий обирає серед учнів одного за якоюсь рисою (ознакою, якістю), схожою зі своєю рисою та запрошує його в центр кола. Обраний звертається до будь-кого з учасників у такий же спосіб. Але за іншою рисою. Так продовжується доти, доки усі учасники не опиняться у колі.

*Вправа «Компліменти»*

Ведучий пропонує учасникам говорити один одному компліменти, кидаючи при цьому м'яча: один кидає м'яча іншому та каже йому комплімент. Інший, спіймавши м'яча, кидає його тому, кому він хоче сказати комплімент, і так далі.

*Вправа «Я так думаю»*

Ведучий. Як ви думаєте: почуття гумору і здатність посміятися над своїми слабкими сторонами, притаманні толерантній людині?

(Заслуховуються думки учнів)

*Вчитель.* Толерантна людина знає і оцінює себе. Її добре ставлення до себе співіснує з позитивним і доброзичливим ставленням до інших.

*Вправа «Продовж речення»*

*Вчитель.* Отже, толерантність — це...

*Зразки відповідей:* мистецтво жити у світі несхожих людей та ідей; поступливість; активна позиція, викликана визнанням прав і свобод людства; боротьба за збереження миру

#### **5. Бесіда з учнями**

*Вчитель.* Я вас запрошую до спілкування та взаємодії. Пропоную вам ознайомитися з правилами та секретами ефективного спілкування:

- говори так, щоб тебе почули;
- слухай так, щоб зрозуміти, про що йдеться;
- створюй умови для того, щоб ситуація навколо процесу спілкування сприяла комунікації;
- висловлюй свої почуття, не принижуючи іншу людину.

*Запитання:*

Що було б, якби всі люди думали однаково?

Наскільки важливим та актуальним є виховання почуття толерантності в нашому суспільстві?

Чи можуть відмінності між людьми стати причиною насильства та жорстокості?

Що потрібно зробити, щоб досягти миру в суспільстві?

Які риси повинна мати особистість, що прагне бути толерантною?

(Учні висловлюють свої міркування, наводять аргументи, докази, приклади з власного досвіду).

### **III. Заключна частина**

*Вчитель.* 1. Отже, ми з вами переконалися у надзвичайній важливості для кожного з нас **висновку**: щоб досягти успіху у власному житті, не витрачати сили на конфлікти, «побутові війни», доцільно сформувати у собі толерантність як рису характеру.

#### **2. Для цього необхідно:**

- бути готовими до того, що всі люди різні – не кращі й не гірші, а просто різні;
- навчитися сприймати людей такими, якими вони є, не намагаючись змінити в них те, що нам не подобається;
- цінувати в кожній людині особистість і поважати її думки, почуття, переконання незалежно від того, чи збігаються вони з нашими;
- зберігати «власне обличчя», знайти себе і за будь-яких обставин залишатися собою.

3. У нас є квітка «толерантності», але вона без пелюсток. Зберіть пелюстки толерантності – риси та синоніми толерантності (мудрість, чуйність, доброзичливість, відповідальність, терпимість, взаємоповага, об'єктивність, небайдужість...). (Учні роблять надписи й прикріплюють пелюстки.)

*Вчитель.* Дякую за співробітництво. Зичу вам взаєморозуміння і взаємоповаги, миру і злагоди. Пам'ятайте про квітку толерантності.

Наукове видання

**Комунікативна культура суб'єктів навчально-виховного процесу  
професійно-технічних навчальних закладів**

методичний посібник

*Авторський колектив*

**Болгаріна Валентина Сергіївна**

**Григор'єва Валентина Анатоліївна**

**Донченко Ірина Леонідівна**

**Карп'юк Марія Денисівна**

**Свистун Валентина Іванівна**

**Циганок Оксана Анатоліївна**

Науковий редактор – Валентина Свистун

**Редактор** – Валентина Григор'єва

Відповідальний за випуск – Ірина Донченко

Технічний редактор – Оксана Циганок

Дизайн обкладинки – Дмитро Гейко

Підписано до друку 15 березня 2013 р. Формат 60x84/16

Папір Lazer Сору

Друк дуплікат

Гарнітура Times New Roman

Друкарня ПП Обдимко О.С.

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного  
реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції*

Серія А № 633044 від 31.05.2012 р.

Вул. Уральська, 17/75 м. Дніпропетровськ, 49008