

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НЕ ТАЄМНО

(Гриф обмеження доступу)

Прим. № _____

Навчально-науковий інститут воєнної історії

Кафедра суспільних наук

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

підполковника

АРІСТАРХОВОЇ

Маргарити Сергіївни

ТЕМА: “РОЗВИТОК МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ”

Керівник: _____ доктор філософії

полковник Олег РИБЧУК

(підпис)

“ ____ ” _____ 20__ року

До захисту допускається.

Начальник кафедри доктор психологічних наук, професор

полковник Олег ХМІЛЯР

(підпис)

“ ____ ” _____ 20__ року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВВНЗ.....	8
1. Теоретико-методологічні основи розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.....	8
2. Психолого-педагогічні аспекти розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.....	13
3. Зарубіжний досвід розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.....	24
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	30
1. Обґрунтування педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.....	30
2. Авторська методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.....	40
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	61
3.1. Опис експериментального дослідження.....	61
3.2. Методичні рекомендації щодо розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.....	76
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	93

ВСТУП

Актуальність теми. Російсько-українська війна активізувала питання підвищення оперативної сумісності Збройних Сил України (ЗСУ) та розвиток міжнародних зв'язків у військовій сфері з країнами-членами НАТО, де міжкультурна компетентність військовослужбовців є однією із головних передумов ефективної міжнародної співпраці у військовій сфері. У контексті тісної співпраці з професійної підготовки особового складу ЗСУ та освоєння військовослужбовцями нових видів озброєння та техніки, проблема міжкультурної компетентності військовослужбовців ЗСУ, а також розробка, уточнення змісту підготовки та її форм, є надзвичайно важливою. Це пов'язано з необхідністю комунікації військовослужбовців ЗСУ для ефективного освоєння новітніх засобів озброєння, вивчення сучасної зброї та відпрацювання навичок застосування отриманих знань на практиці, а також забезпечення сумісності під час спільних дій. Таким чином, досвід залучення іноземців до боротьби за мир і демократію у Європі та всьому світі разом із військовослужбовцями Збройних Сил України, засвідчив про актуальність проблеми розвитку міжкультурної компетентності.

Стратегія розвитку вищої освіти України до 2032 року спрямована на інтеграцію європейських концепцій та цінностей у освітній процес через систему стратегічних і оперативних цілей і завдань, що включає трансформацію освіти в секторі безпеки та оборони відповідно до доктринальних підходів і принципів НАТО, а також створення умов для формування міжкультурної свідомості та компетентностей у контексті мультикультурності, інтернаціоналізації, глобалізації та цифровізації сучасного світу.

Дослідженню проблеми розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів присвячені праці науковців: Я. Гнатенко [17], М. Михнюк [30], О. Резунова [41], В. Скрипнікова [48], О. Пасічник [35], Т. Пилип [39], А. Fantini [62],

K. Matoba [67], A. Savytska [70], D. Scheible [67], C. Scott [69], A. Tirmizi [62] та ін. Загалом, розвиток міжкультурної компетентності у майбутніх викладачів є важливим кроком в підготовці фахівців, які здатні не тільки ефективно навчати, а й сприяти розумінню, співпраці та мирній взаємодії в сучасному, різнокультурному світі, з огляду на наше прагнення стати членом НАТО.

Об'єкт дослідження – освітньо-професійна підготовка майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

Предмет дослідження – педагогічна модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

Мета роботи: спроектувати та обґрунтувати педагогічну модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретико-методологічні засади, виявити стан розробленості порушеного проблемного питання у вітчизняній та зарубіжній педагогічній теорії і практиці.

2. На основі аналізу та узагальнення психолого-педагогічної теорії і практики виявити стан розробленості проблеми, уточнити суть, визначити зміст і структуру міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

3. Обґрунтувати й спроектувати педагогічну модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

4. Розробити авторську методику розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

5. Перевірити результативність педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

Для досягнення визначеної мети й вирішення поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження**:

теоретичних: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел – для визначення теоретичних, методичних і прикладних аспектів магістерської роботи; порівняння, систематизація, системно-структурний і системно-функціональний аналіз – для обґрунтування змісту і структури міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів; метод прогнозування та моделювання – для обґрунтування педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів;

емпіричних: методи анкетування та бесіди – для з'ясування сучасного стану розробленості проблеми розвитку міжкультурної компетентності викладачів вищих військових навчальних закладів; тестування та анкетування – для з'ясування рівнів розвиненості міжкультурної компетентності; педагогічний експеримент – для перевірки результативності педагогічної моделі (констатувальний етап – для визначення стану розвиненості міжкультурної компетентності, формувальний етап – для експериментальної перевірки результативності впровадженої педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів та методики її розвитку; підсумковий етап – для вивчення динаміки змін рівнів розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ);

статистичних: методи аналізу отриманих емпіричних та експериментальних даних (Т-критерію Вілкоксона, U-критерій Манна-Уїтні) – для теоретичного обґрунтування й презентації достовірності результатів дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

вперше: обґрунтовано та розроблено педагогічну модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів, яка є сукупністю провідних ідей, принципів, підходів,

змісту, авторської методики, рівнів її розвиненості, структурованих у методологічному, змістовому, технологічному та діагностично-результативному блоках;

розроблено й апробовано авторську методику розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів, яка є поєднанням принципів, підходів, організаційних форм та змісту (спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» та тренінг «Ефективна міжкультурна комунікація»);

уточнено: поняття «міжкультурна компетентність майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів», що трактується як здатність до професійного спілкування, суб'єкт-суб'єктної взаємодії на основі динамічної комбінації культурологічних, аксіологічних, етичних та країнознавчих знань, володіння комунікативними навичками, стратегіями і тактиками спілкування та наявного досвіду міжкультурного спілкування.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вдосконалено зміст програми підвищення кваліфікації викладачів ВВНЗ, зокрема культурологічного та виховного компоненту з урахуванням особливостей майбутньої професійної викладачів вищих військових навчальних закладів:

– спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» передбачає вивчення концептуальних та мовних картин світу, етичних та моральних норм поведінки в міжкультурному середовищі, культурно-історичні реалії різних культур, існуючі стереотипи і шляхи їх подолання, норми етикету різних країн та особливості невербальної комунікації у різних культурних спільнотах, що забезпечить підготовку майбутнього викладача ВВНЗ до провадження педагогічної діяльності у багатокультурному середовищі;

– тренінг «Ефективна міжкультурна комунікація» передбачає поглиблення культурологічних знань, вмінь, навичок, професійного досвіду міжкультурної комунікації, фахових вмінь для успішного вирішення проблем

під час міжкультурної педагогічної діяльності майбутніх викладачів ВВНЗ;

Апробація результатів кваліфікаційної роботи магістра. Основні теоретичні положення та результати дослідження доповідались та обговорювались на науково-практичних і науково-технічних конференціях: *міжнародних* – «Development, Education, Culture: Integration Trends in the Modern World» (Осло, 2023), «Удосконалення теоретико-методичних засад професійної військової освіти у секторі безпеки і оборони» (Київ, 2022), також на *науково-практичній конференції* – «Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах» (Київ, 2022), «Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах» (Київ, 2023).

Публікації. Основні результати дослідження за темою магістерської роботи опубліковано в 4 наукових працях, із них 1 наукова стаття у фаховому виданні України в галузі педагогіки та 3 публікації – у матеріалах наукових конференцій.

Структура та обсяг магістерської роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 70 найменування, та 7 додатків на 37 сторінках. Повний обсяг кваліфікаційна робота магістра становить 127 сторінок. Обсяг основного тексту складає 82 сторінки і містить 2 рисунка на 2 сторінках та 6 таблиць на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

1.1. Теоретико-методологічні основи розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів

В умовах розгортання повномасштабної війни Росії проти України багато іноземців виявляє бажання долучитися до підтримки України шляхом приєднання до лав Збройних Сил України (ЗСУ). Це зумовлює потребу комунікації військовослужбовців ЗСУ з іноземцями з метою вивчення та впровадження як передового досвіду, так і забезпечення взаємосумісності під час спільних дій з представниками Інтернаціонального легіону оборони України. Саме тому розроблення проблеми розвитку міжкультурної компетентності військовослужбовців ЗСУ, уточнення змісту такої підготовки та її форм є вкрай важливою.

Модернізація системи вищої військової освіти України та впровадження стандартів НАТО з урахуванням новітнього досвіду ведення бойових дій в російсько-українській війні актуалізують зміну освітньої парадигми. В. Громовий вважає, що «до базових принципів нової освітньої парадигми – глобальної освіти – відносять критичне мислення, навички ефективного спілкування, розуміння та знання інших культур, уміння самостійно розв'язувати проблемні ситуації, гуманістичне світобачення й екологоцентричні норми діяльності, уміння враховувати інтереси інших» [19, с. 15].

Сучасна освітня парадигма потребує змін у підходах до підготовки військовослужбовців, включаючи майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ). Швидкі зміни в суспільстві та технологіях вимагають від фахівців як професійних, так і загальних компетентностей,

таких як здатність навчатися, критично і системно мислити, програмувати, працювати в умовах невизначеності, виявляти креативність, здійснювати міжгалузеву комунікацію, бути мультикультурними та володіти кількома мовами, включаючи англійську. Світовими трендами майбутнього є міждисциплінарність (мультидисциплінарність) освітніх і дослідницьких програм, свобода вибору і формування індивідуальної освітньої траєкторії [38]. Навчання та підготовка мають спрямовуватися на розвиток у суб'єкта освітньої діяльності, його критичного мислення, креативних здатностей та професійно важливих якостей, що необхідні йому для визначення власного місця у майбутній педагогічній діяльності [42].

До важливих характеристик сучасної освітньої парадигми належить також гуманістична спрямованість освіти. Її основу складає цінність людського існування, свобода і суверенність прав кожної людини (особистості) та її гідність. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2032 року має на меті створення умов для інтелектуального, культурного та професійного розвитку особистості, формування якісного людського капіталу і згуртування суспільства. Це сприятиме утвердженню України як рівноправного члена європейської спільноти, розбудові ефективної інноваційної конкурентоспроможної економіки та забезпеченню високих стандартів якості життя. [43].

Цінним для нашого дослідження також є розуміння культури. З погляду Г. Хофштеде [60], Е. Холла [58], культура – це основа спілкування й існування людей, підґрунтя для програмування розумової діяльності, ключовий елемент соціальної групи, що визначає особливості комунікативної поведінки і способу мислення. Значення феномена «культура» зумовлюється її функціями в суспільстві, з-поміж виокремлюють: інформаційну (передавання соціального досвіду); комунікативну (культура є умовою і засобом спілкування людей); пізнавальну (спонукає до пізнання і засвоєння навколишнього світу); регулятивну (визначає морально-правові норми, регулює діяльність людей); ціннісну (формує ціннісні орієнтації

кожної людини) [60].

Опираючись на два складники – культуру та комунікацію – міжкультурне спілкування є багатоаспектним процесом, що відбувається в особливих умовах (учасники усвідомлюють культурні відмінності, спілкуються мовою, яка для одного з них є іноземною), охоплює багато компонентів і залежить від впливу низки чинників (історичних, соціальних, суспільно-політичних тощо) [54]. Саме тому важливою для процесу комунікації є обізнаність щодо особливостей певної культури, субкультури й урахування цінностей носіїв різних культур.

Сучасний розвиток професійної підготовки майбутніх викладачів ВВНЗ відбувається в умовах посилення міжкультурних зв'язків у національній системі освіти та її суттєвої реорганізації, що, в свою чергу, впливає на якість та актуальність вищої військової професійної освіти. В сучасному світі зростає потреба у фахівцях з розвиненою міжкультурною компетентністю. Це не лише важлива риса професіоналізму, але й невід'ємна частина особистості, що допомагає вести ефективний діалог між людьми з різних культур. Для майбутніх викладачів володіння іноземними мовами, знання основ та принципів міжкультурної комунікації, розуміння та повага до інших культур, толерантність до їх особливостей, а також відхід від етноцентризму на користь етнорелятивізму є ключовими якостями. [48, с. 121].

Аналіз провідних нормативних актів показав, що увага міжнародних організацій (таких як Рада Європи, Організація Економічного Співробітництва та Розвитку, Організація з безпеки і співробітництва в Європі, Організація Об'єднаних Націй, ЮНЕСКО тощо) зосереджена на проблемі сприяння встановленню, розвитку та підтримці міжкультурного діалогу. Згідно з програмними документами ЮНЕСКО, на сьогоднішній день особлива увага міжнародних організацій приділяється поясненню важливості міжкультурних компетентностей. Однак, також важливо активно просувати, впроваджувати і викладати ці компетентності, щоб вони могли відігравати

ключову роль у різноманітних контекстах, включаючи формальну та неформальну освіту, а також у соціальних інститутах, таких як політичні, культурні або економічні [17].

Європейський парламент та Рада Європейського союзу у 2018 році схвалили Рамкову програму оновлених компетентностей для навчання протягом життя, серед яких, одне з визначальних місць займає міжкультурна компетентність [49]. Отже, аналіз підходів до модернізації вищої військової освіти дозволяє зробити висновок, що головним змістом цієї освіти є визначення стандартів нового покоління, які ґрунтуються на компетентнісному підході. На сучасному етапі розвитку професійної педагогіки значна увага зосереджена на розкритті сутності компетентнісного підходу у підготовці фахівців у різних галузях. Впровадження компетентнісного підходу у вищій військовій школі вимагає модернізації освітнього процесу, з основним акцентом на практичному засвоєнні професійних навичок та формуванні особистісних якостей, необхідних для професійної діяльності.

Для нашого дослідження важливим є розкриття змісту понять «компетентнісний підхід» і «компетентність». У наукових дослідженнях широко використовується поняття «компетентнісний підхід», оскільки сучасна освітня система спрямована на здатність фахівця діяти в різних ситуаціях, самостійно вирішувати професійні завдання, використовуючи здобуті знання, сформовані вміння та навички, а також особистий і професійний досвід.

Проблему вивчення та впровадження компетентнісного підходу у вищій школі висвітлено у працях Н. Бібік [9], А. Вітченка [13], О. Діденка [20], І. Драча [21], О. Рибчука [43], В. Свистун [46] та інших, які вважають, що компетентнісний підхід передбачає спрямованість на досягнення особистісно і суспільно вагомих результатів навчання, набуття позитивного досвіду на засадах партнерства, взаємодопомоги, співпраці. Таким чином, компетентнісний підхід зорієнтований на формування і

розвиток здатності та готовності особистості до використання у військово-професійній діяльності набутих знань, вмінь, навичок, цінностей та досвід (як особистого, так і професійного). Компетентнісний підхід передбачає, що переорієнтацію з поточних результатів навчання на інтегральні компетентностей, якими має володіти фахівець для провадження успішної професійної діяльності в умовах постійних змін.

Впровадження компетентнісного підходу в освіту потребує розуміння його ключового поняття «компетентність». Так, Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання визначає поняття компетентності як сукупність знань, вмінь та навичок, які відповідають конкретному контексту, і здатність адекватно використовувати результати навчання у визначеному оточенні (наприклад, освітньому, професійному, або особистому розвитку). Поняття компетентності включає не лише когнітивні аспекти, такі як теоретичні знання, концепції, або факти, а й функціональні аспекти, такі як технічні навички, а також міжособистісні (наприклад, соціальні або організаційні навички) та етичні цінності [65]. У 2015 році міжнародна організація ЮНЕСКО активізувала глобальну зацікавленість наукового товариства щодо питань освіти, навчання та компетентностей і визначила основні компетентності необхідні фахівцям у XXI столітті: критичне мислення, комунікація, колаборація і творчість [63].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» компетентність визначено як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [37].

Заслуговує на увагу тлумачення поняття В. Осьодло, який зауважує, що компетентність – це здатність застосовувати набуті знання, вміння, навички, способи діяльності, власний досвід у нестандартних ситуаціях з метою вирішення життєво важливих проблем. Компетентність науковець розглядає як особистісне утворення, що виявляється у процесі активних самостійних

дій людини [34]. Цю думку підтримує В. Свистун й визначає компетентність фахівця як новоутворення, що, формуючись і розвиваючись, набуває внутрішньої визначеності й стає якістю особистості, яка, оволодіваючи професійною діяльністю стає суб'єктом цієї діяльності й в процесі підготовки до виконання професійних завдань, набуває здатності ефективно виконувати професійні функції [46].

Аналіз різних підходів вчених до розуміння дефініції компетентності дозволяє зробити висновок, що це інтегральний показник готовності вирішувати професійні завдання, базуючись на знаннях, уміннях та навичках, набутих під час навчання, і здатності адекватно використовувати їх у відповідному контексті (наприклад, освітньому, професійному, особистому). Ця комплексність підходу підкреслює важливість розвитку компетентності для успішного функціонування в різних сферах життя та професійній діяльності.

1.2. Психолого-педагогічні аспекти розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів

Сучасна система військової освіти має за мету забезпечити навчання та виховання курсантів (слухачів) відповідно до потреб Збройних Сил України. Для цього необхідно впроваджувати сучасні методологічні підходи, враховуючи особливості навчання дорослих учнів, удосконалювати зміст та організаційні форми, впроваджувати інноваційні технології та методи навчання, а також використовувати передовий досвід підготовки військовослужбовців збройних сил держав-членів НАТО. Майбутні викладачі вищих військових навчальних закладів мають відігравати ключову роль у реформуванні військової освіти та Збройних Сил загалом, впровадженні інновацій та передового досвіду у підготовку військових фахівців.

У світлі сучасних геополітичних викликів, коли країни-члени НАТО надають Україні безпрецедентну підтримку для відновлення територіальної цілісності, розвиток міжкультурної компетентності викладачів вищих військових навчальних закладів набуває особливого значення. Сучасні вчені трактують міжкультурну компетентність як здатність вміло орієнтуватися в складних середовищах, що характеризуються розмаїттям народів, культур і стилів життя. Іншими словами, це здатність діяти «ефективно і адекватно при взаємодії з іншими людьми, які відрізняються в мовному і культурному відношенні» [62]. У межах активної міжнародної співпраці, зокрема в рамках НАТО, важливо, щоб викладачі розуміли та поважали культурне різноманіття, могли сприяти спільній діяльності та взаєморозумінню. Ці аспекти виступають ключовими чинниками у успішному проведенні міжнародних операцій та об'єднанні зусиль для забезпечення безпеки та стабільності у регіоні. Розвиток міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ стає стратегічно важливою передумовою для впровадження міжнародних стандартів та найкращої практики у військовій освіті та підготовці військових фахівців у контексті підтримки безпеки та оборони.

Вчені вважають, що міжкультурна компетентність зорієнтована на формування в фахівця: системи знань про культуру власної країни та країни, мова якої вивчається; системи знань про співіснування культур в різних вимірах (історичному, політичному, побутовому тощо); усвідомлення того, що культура країни, мова якої вивчається, не є монолітним утворенням (поряд з «титальною» нацією співіснують представники етнічних меншин, в кожній культурі є субкультури тощо); усвідомлення власної культурної ідентичності та здатності представити власну культуру та культурну ідентичність іншим; готовності до міжкультурної взаємодії, а також усвідомлення того, що культурні чинники потребують відповідної дистанції між комунікантами в залежності від їх соціального та професійного статусу, а також емпатії, толерантності у процесі спілкування тощо; готовності до двозначності та протиріч, які можуть виникати у процесі міжкультурного

спілкування та готовності до їх подолання; вмінь виконувати роль посередника між представниками чужої та рідної культури (міжкультурна медіація) [35. с. 214].

Учені поєднують міжкультурну компетентність із соціокультурною й тлумачать її: як здібності, що дозволяють вийти за межі власної культури й набуті якості медіатора культур, не втрачаючи при цьому власної культурної ідентичності; як поведінку відповідно до ситуації спілкування зі своїми колегами К. Матоба і Д. Шайбл; як «соціальну та психологічну здатність людини успішно спілкуватися з індивідами та групами, що належать до іншої культури»; вважають, що фахівці з міжкультурною компетентністю мають бути здатними налагоджувати продуктивну співпрацю із зарубіжними партнерами по взаємодії шляхом спілкування, тобто – акцентують аспекти фахових комунікацій [67].

У міжкультурному контексті ефективна взаємодія індивідів, які є носіями різних культур, кожен із яких має свою мову, типи поведінки, ціннісні установки, звичаї і традиції, у якій поведінка індивіда зумовлена його приналежністю до певної соціокультурної і мовної спільноти залежить від комунікативних засобів. Вчені зазначають, що міжкультурна комунікація ґрунтується на процесі символічної взаємодії між індивідами і групами, культурні відмінності яких можна розпізнати; сприйняття і ставлення до цих розбіжностей впливають на вид, форму і результат контакту [17, с. 67-68].

Аналізуючи наукові дослідження, ми можемо зробити висновок, що міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ є результатом їх професійної підготовки, уміння володіти культурологічними, етичними, аксіологічними та комунікативними знаннями та навичками. Це також сукупність їх важливих професійних якостей та міжкультурного досвіду спілкування, які готують їх до роботи в багатонаціональному середовищі.

На підставі вищевикладеного ми дійшли висновку, що міжкультурна компетентність тісно пов'язана зі професійною діяльністю майбутнього викладача ВВНЗ, знаннями, вміннями, навичками, а також якостями,

необхідними для її провадження. Таким чином, *міжкультурна компетентність майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів – це здатність до професійного спілкування, суб'єкт-суб'єктної взаємодії на основі динамічної комбінації культурологічних, аксіологічних, етичних та країнознавчих знань, володіння комунікативними навичками, стратегіями і тактиками спілкування та наявного досвіду міжкультурного спілкування [3].*

Розвинена міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ сприяє осмисленню соціокультурної та міжкультурної взаємодії та ефективному спілкуванню з представниками інших культур, успішно долати бар'єри і конфлікти спілкування, дозволяє усвідомити особливості рідної культури та неповторності інших культур.

Розглядаючи компоненти міжкультурної компетентності О. Резунова вважає, що міжкультурна компетентність фахівця є складовою професійної компетентності, та, зокрема, має наступні складові:

- знання: мови іноземного партнера, культури країни (історії, мистецтва, економіки тощо); міжкультурних розходжень, психології, можливих бар'єрів міжкультурної взаємодії, способів їх запобігання та подолання, культурних цінностей і установок власної й інших культур, відносності цінностей тощо;

- уміння: будувати власну поведінку відповідно до норм іншої культури в ситуаціях міжкультурного спілкування, сприймати психологічні, соціальні, культурні розходження; справлятися зі стресом, переборювати суперечності й конфлікти в контактах, здійснювати міжкультурну комунікацію в стилі співробітництва, аналізувати свою й іншу культуру, переборювати стереотипи; обирати комунікативні засоби залежно від ситуації спілкування тощо; готовність і бажання особистості вступати в контакт із представниками країн світу; відкритості до пізнання інших культур;

- особистісні якості, до яких належать терпимість до неоднозначності (здатність справлятися без агресії із суперечливими ситуаціями); емпатія (здатність поставити себе на місце співрозмовника, зрозуміти його точку зору, відчувати його стан і врахувати це у своєму поведінці); стійкість до дратівних факторів у міжкультурному спілкуванні; відсутність упереджень (здатність сприймати, переробляти незвичайну, суперечну попередньому досвіду інформацію) комунікабельність, толерантність, тактовність тощо [41].

Дослідники Інституту міжкультурної дидактики (Німеччина) вважають, що міжкультурна компетентність дозволяє людині діяти ефективно та адекватно в ситуаціях міжкультурного спілкування. Вчені підкреслюють, що спеціалісти, які володіють міжкультурною компетентністю, з одного боку, здатні досягати своїх комунікативних цілей (ефективність), але, з іншого боку, також бажають або можуть поважати цілі комунікації інших та дотримуватися правил міжкультурної взаємодії, які є важливими для партнера (адекватність). Науковці визначають такі компоненти міжкультурної компетентності:

- знання (когнітивний компонент), що включають знання мов, знання культури країни та її культурних стандартів, знання про етноцентризм, знання процесів міграції та інтеграції;

- вміння (емоційний/афективний компонент), до яких належать спостереження, обізнаність, правильне розуміння ситуації, адекватність, саморефлексія, сприйняття іноземного світогляду, здатність змінювати свої погляди, гнучкість, відкритість, толерантність, здатність до співчуття;

- навички (поведінковий компонент), які передбачають управління стресовими ситуаціями, вміння розв'язувати конфлікти, навички комунікації, вміння знаходитися в іншому культурному середовищі, невимушене спілкування, стратегії роботи з культурним шоком [64].

Вчена Т. Пилип у праці присвяченій структурному аналізу міжкультурної компетентності запропонувала такий її склад:

1. Когнітивний компонент – сукупність культурноспецифічних знань, невербальних особливостей культури співрозмовника та вміння інтерпретації цих особливостей в контексті ситуації спілкування; володіння іноземною мовою; здатність до систематизації та узагальнення знань.

2. Афективний компонент – емоційна оцінка невербальної сторони спілкування: правильне розуміння ситуації, адекватність, саморефлексія, толерантність, гнучкість, відкритість, здатність до співчуття.

3. Поведінковий компонент – управління власними стереотипами невербальної поведінки: вміння вирішувати конфлікти, здатність управляти стресовими ситуаціями та долати стрес [39].

Важливими для нашого дослідження є поняття «міжкультурна компетентність» майбутнього викладача ВВНЗ. Так, В. Скрипнікова трактує міжкультурну компетентність як динамічне, інтегративне, складне, професійно-особистісне утворення, що містить синтезовані знання про культуру та її особливості (свою та інших представників), уміння застосовувати на практиці здобуті знання, навички практичного досвіду для вирішення завдань міжкультурної комунікації та самореалізації майбутнього магістра військового управління у процесі взаємодії із представниками інших культур на основі гнучкого і творчого підходу, толерантності та сприйняття відмінностей інших культур [47, с. 211]. Вчена розглядаючи проблему розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління, виокремила такі компоненти майбутніх магістрів військового управління :

□ особистісний компонент міжкультурної компетентності, який відображає індивідуальні навички особистості зі збирання й оцінювання інформації, застосування знань, навичок та умінь, готовність долучитися до процесу міжкультурної взаємодії, вмотивованість до самореалізації, усвідомлення своєї ідентичності, толерантність, здатність до самоаналізу, саморегуляції, ставлення до представників інших культур, відкритість, внутрішньоособистісні комунікаційні здатності, прийняття відмінностей

інших культур, поваги до інших, готовності до навчання і професійно-особистісного розвитку, самоактуалізації.

□ афективний компонент відображає особливості емоційного забарвлення перцепції та апперцепції, знання, розуміння та усвідомлення культурних відмінностей, різних контекстів прояву емоцій, повагу до відмінностей між культурами.

□ когнітивний компонент передбачає знання стереотипів, розуміння полікультурності світу, знання відмінностей між культурами, знання своєї культури, розуміння різних контекстів прояву емоцій, морально-етичних поглядів (переконань), культурологічними, фаховими знаннями, культурну обізнаність, володіння та оперування знаннями з основ міжкультурної комунікації, знання особливостей культури співрозмовника, знання помилок, інтерпретацій міжкультурного спілкування.

□ комунікативно-діяльнісний компонент відображає: уміння налагодити комунікацію, діалог, ефективно їх ведення, зовнішньо проявляти особистісні комунікаційні здатності; здатність адекватно оцінювати власну професійну діяльність та її результати у міжкультурному контексті, соціальну ініціативність, уміння аналізувати наявну ситуацію, що виникла у процесі міжкультурної комунікації, та самовизначитися в ній [48].

Отже, міжкультурна компетентність майбутнього викладача мов ВВНЗ є комплексним поняттям, яке має певну структуру, професійну спрямованість. Проте, не зважаючи на велику кількість наукових праць, слід зауважити, що ця проблема досліджується частково й тому висвітлюється неповно. Так, аналіз наукових розвідок дає змогу нам виокремити такі її основні структурні компоненти: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, комунікативний, суб'єктний.

Ціннісно-мотиваційний компонент міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ визначає їх особисту спрямованість та мотиваційну сферу. Розвиток будь-якої сфери діяльності викладача ВВНЗ підкреслює важливість зосередження на особистісних потребах, інтересах,

самоцінності, індивідуальності, мотивації, а також на особистісному та професійному розвитку, що стимулює їхню професійну діяльність та творчу активність.

Когнітивний компонент міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ включає в себе ряд аспектів: знання стереотипів, розуміння полікультурності, знання відмінностей між культурами, субкультурами, знання власної культури, усвідомлення різних контекстів емоційного вираження та морально-етичних переконань, а також культурологічні та професійні знання, культурну освіченість, вміння користуватися міжкультурною комунікацією, знання особливостей культури співрозмовника і розуміння можливих помилок та неправильних інтерпретацій у міжкультурному спілкуванні.

Комунікативний компонент міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ включає вміння налагоджувати та вести ефективну комунікацію і діалог, проявляти особисті комунікаційні здібності, здатність адекватно оцінювати свою професійну діяльність у міжкультурному контексті, проявляти соціальну ініціативність, аналізувати ситуації міжкультурної комунікації та гнучко реагувати на їхні зміни. Компонент передбачає використання різноманітних стратегій спілкування, вміння слухати, аналізувати і використовувати професійний досвід, тлумачити культурні відмінності, уникати конфліктів та запобігати їм, імпровізувати в міжкультурному середовищі, брати до уваги зовнішні та внутрішні фактори, а також розвивати аналітичне мислення та практичні навички роботи з інформацією.

Суб'єктний компонент міжкультурної компетентності викладачів іноземних мов ВВНЗ є важливим для критичного осмислення власної діагностичної діяльності майбутніми педагогами. Це включає проведення самоаналізу, самоосвіту, подолання професійних невдач і усвідомлення себе суб'єктом власної професійної діяльності з метою самовдосконалення та розвитку міжкультурної компетентності військовослужбовців. Педагогічна

рефлексія сприяє не лише фокусуванню на самопізнанні та професійному зростанні, а також сприяє творчому осмисленню власних дій, вирішенню проблемних ситуацій, плануванню діяльності, подоланню внутрішніх конфліктів і здобуттю нових значень і цінностей.

Таким чином, майбутній викладач ВВНЗ є ключовою постаттю у педагогічному середовищі, тому, насамперед, має усвідомлювати, що головну відповідальність за успіх міжкультурної комунікації покладено саме на нього як фахівця, який може і повинен знайти вихід із будь-якої комунікативної ситуації. Питання, пов'язані з комунікацією сучасного суспільства, перебувають у центрі уваги психологів, культурологів, соціологів, соціолінгвістів, психолінгвістів.

Ефективний процес розвитку міжкультурної компетентності відбувається не лише завдяки знанню мови і культури, а й розумінню психології сприйняття, а саме психологічних особливостей сприйняття «чужої культури». Так, кожен учасник комунікації повинен виражати толерантність, терпимість, зацікавленість у ситуації спілкування, зберігати власну ідентичність і стійкість до впливу з боку представників іншої культури [54].

Важливими аспектами є також: соціально-психологічна сенситивність, а саме емпатія як чутливість до стану і переживань інших, довіра до людей, відсутність упереджень, стереотипів, тривоги, переживань, етноцентризму, ксенофобії, дискримінації щодо представників іншої культури.

Таким чином, різні психологічні особливості розвитку міжкультурної компетентності можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на процес спілкування. Розглянемо детальніше аспекти сприйняття, які допомагають ефективній міжкультурній компетентності. До них належать: толерантність, довіра, сенситивність міжкультурна. Розглянемо кожен з аспектів детально. Отже, за О. Ярошенко [54, с. 199], толерантність – це такий психологічний стан, за якого учасник міжкультурної комунікації ще не може зрозуміти ні моделі поведінки співрозмовників, ні їхніх мотивів, але

вже відсторонюється від них як ворожих, проте може змиритися з їхнім існуванням, «втерпіти» їхню наявність у культурі представників, із якими йому доводиться спілкуватися. Проте це трактування має абсолютно негативний характер, адже «терпіння» наявності чужої культури не призведе до успішної міжкультурної комунікації, а тому «на відміну від терпимості, толерантність підкреслює право особистості на збереження автономії». Таким чином, толерантність – це повага до прав іншої людини за умови, що вона також поважає ваші права; це свобода від упереджень, пересудів і дискримінації.

Дослідниця вказує на те, що довіра відіграє важливу роль у сприянні ефективній комунікації та утворенні надійних довгострокових зв'язків. Проблема довіри виникає в ситуаціях, коли все невизначено. Це спроба вирішити невизначеність у поведінці співрозмовника. Учасникам міжкультурної комунікації необхідна довіра, особливо якщо вони не впевнені у повному контролі над майбутніми подіями [54].

Крім проявів толерантності та довіри, майбутні викладачі ВВНЗ повинні володіти особливою чутливістю під час встановлення і підтримки міжкультурних контактів. Так, міжкультурна сенситивність – це чутливість людини до культурних відмінностей, оцінка їх із погляду релятивізму, здібності розуміти і приймати множинність ідей, цінностей, установок. Формами прояву міжкультурної сенситивності є емпатія (empathy – підлаштування особливості поведінки відповідно до культурного контексту) і мета-координація (meta-coordination – створення «третьої» культури, яка вбирає в себе цінні елементи різних культур) [28].

Зарубіжні вчені запропонували шість етапів розвитку міжкультурної сенситивності: заперечення (Denial), захист (Defence), мінімізація (Minimization), прийняття (Acceptance), адаптація (Adaptation) та інтеграція (Integration). Перші три етапи вважаються етноцентричними, де власна культура стоїть у центрі, а три наступні – етнорелятивістськими, де усі культури сприймаються як альтернативні шляхи організації реальності.

Перехід через етапи не обов'язковий і залежить від бажання та потреби ефективно спілкуватися за межами власного соціального середовища. Якщо потреба усвідомлена, виникають складні структури сприйняття, які полегшують адаптацію до культурного різноманіття. Розвиток міжкультурної сенситивності вважається одностороннім, адже, розвинувши етнорелятивістські елементи міжкультурної сенситивності, майже неможливо знову набути етноцентристських якостей, проте зворотній перехід від применшення до захисту (в межах етноцентристського сприйняття світу) чи від адаптації до сприйняття (в межах етнорелятивістського сприйняття світу) можливий [68].

Таблиця 1.1.

Інструментарій визначення рівнів розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ

Компонент міжкультурної компетентності	Критерії	Показники	Методика діагностування
Ціннісно-мотиваційний	Ціннісно-мотиваційний	Цінності міжкультурної діяльності Мотивація до міжкультурної діяльності	Методика К. Замфір в модифікації А. Реана “Діагностика мотивації професійної діяльності” Анкетування щодо актуальності розвитку міжкультурної компетентності майбутніх вкладачів ВВНЗ
Когнітивний	Когнітивний	Знання основ міжкультурної комунікації, традицій, особливостей міжкультурної комунікації, ділової культури, правил, норм, поведінки.	Тести зі знання особливостей, видів, відмінностей культур В. Скрипнікової

Комунікативний	Комунікативний	Комунікативність (володіння стратегіями й тактиками ефективної комунікації для досягнення мети); організаторські здібності; толерантність;	Тест “Комунікативна толерантність” В. Бойко “Дослідження суб’єктного контролю” (за Є.Ф. Бажиним на основі шкали контролю Дж. Роттера)
Суб’єктний	Суб’єктний	Професійна суб’єктність; Рефлексивність	Методика М. Щукиної “Оцінка рівня розвиненості суб’єктності особистості” Опитувальник “Діагностика рефлексії” А. Карпова

На основі підходів науковців до розуміння міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ та її компонентів, а також з огляду на авторське розуміння міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ виокремлено такі критерії її розвиненості: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, суб’єктний, комунікативний, а також деталізовано змістовні характеристики критеріїв відповідною системою показників. Для вимірювання рівня розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ використано авторські та стандартизовані наявні методики (таблиця 1.1).

Аналіз потреб сучасності та військово-політичного контексту засвідчив необхідність розвитку міжкультурної компетентності майбутніми викладачами ВВНЗ, що дасть їм можливість реалізувати себе в умовах багатонаціонального освітнього простору, забезпечити формування нового покоління викладачів ВВНЗ, здатних і готових провадити освітню діяльність з представниками різних культур, забезпечити впровадження передового досвіду для досягнення сумісності з системою вищої військової освіти країн–учасниць НАТО.

1.3. Зарубіжний досвід розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів

Аналіз поточного досвіду розвитку міжкультурної компетентності у ЗС НАТО показує, що військовослужбовці вивчають культурний контекст інших країн під час навчання для виконання завдань у багатонаціональних штабах та гуманітарних місіях. У наукових дослідженнях зазначається, що важливо не лише розуміти особливості інших культур, подолати культурні бар'єри та уникнути труднощів у спілкуванні, але й розуміти можливі наслідки невічливого ставлення до культурних особливостей місії, очікувати від представників іншої культури, з якою вони спілкуються.

Досвід розвитку міжкультурної компетентності військовослужбовців збройних сил Іспанії вказує на те, що програми впроваджуються на всіх рівнях військової підготовки, від професійних підрозділів до військових академій, а процес розвитку відбувається паралельно з мовною підготовкою [68]. Програми спрямовані на досягнення конкретних навчальних цілей, зокрема, розвитку внутрішньоособистісних, когнітивних та емоційних навичок, використовуючи інтерактивні технології навчання. Серед таких технологій можна відзначити рольові професійні ігри, проблемні дискусії, вирішення завдань та спільна групова робота. Зазначені завдання спрямовані на інтеграцію процесу розвитку іншомовної та міжкультурної компетентностей.

Сучасний досвід військових операцій, проведений Сполученими Штатами, вказує на проблеми, що виникають при виконанні бойових завдань в іншій культурній обстановці, такі як Ірак та Афганістан. Розвинена культурна свідомість та міжкультурна компетентність грають ключову роль у забезпеченні ефективності таких операцій. Тому в останні роки збройні сили США активно впроваджують програми з розвитку міжкультурної компетентності. Незважаючи на певні раніше існуючі суперечності, наприклад, те, що представники збройних сил США на вищих посадах

набували міжкультурний досвід під час проведення місій, безпосередньо взаємодіючи з іншими культурами.

Сучасний підхід до розвитку міжкультурної компетентності у збройних силах США враховує особливості застосування підрозділів та виконання завдань у місіях. Також враховується ієрархічна структура рангів і спеціальностей військовослужбовців. Ці фактори повинні відображати широкий спектр міжкультурних вмінь, що буде застосований під час виконання завдань. Тому методи та засоби розвитку міжкультурної компетентності, а також змістове наповнення курсів, мають бути орієнтованими на особливості культурного середовища.

Розвиток міжкультурної компетентності військовослужбовців ЗС НАТО здійснюється шляхом створення польових довідників, електронних посібників та презентацій, які допомагають у взаємодії з представниками різних культур. Дистанційні курси також відіграють важливу роль у поглибленні розуміння особливостей комунікації з представниками різних культур, усвідомленні культурних відмінностей та встановленні ефективного спілкування. Наприклад, у Каліфорнійському національному навчальному центрі Форт Ірвіні створено модель тренувальної бази, де відбувається імітація подій для забезпечення реалістичного міжкультурного досвіду для контингенту, що готується. Кілька разів на рік у центрі для всіх видів та родів військ проводиться чотириденний курс розвитку міжкультурної компетентності. Цей курс охоплює теми міжкультурного спілкування, вирішення гендерних питань та управління конфліктами у полікультурному середовищі[66, с.4].

ВМС США поєднують підготовку лідерів, вивчення іноземної мови з лінгвокультурологічним курсом, обов'язковими є заняття перед розгортанням місій, проте у ВПС США, де також проходять підготовку і німецькі військові, підкреслюють, раніше в межах наукового дискурсу, розвиток міжкультурної компетентності обмежувався проходженням «екстренного курсу» напередодні розгортання операцій [57, с.143].

Сучасні тенденції свідчать, що розробники навчальних військових програм акцентують на створенні міжкультурної компетентності військовослужбовців, наприклад, ВПС США впроваджують курс під назвою «12 сфер культури», або Корпус морської піхоти США запускає курс «5 вимірів операційної культури» [66], це свідчить про спроби розвивати міжкультурну компетентність, хоча в досить обмежено. Освітній процес та культурна підготовка для військовослужбовців ВПС США зосереджені в Повітряному університеті в Монтгомері. В рамках навчальних програм доступні курси, такі як «Ознайомлення з культурою» та «Міжкультурне спілкування», які відкриті для всіх членів збройних сил через Громадський коледж ВПС. В Корпусі морської піхоти США впроваджено навчальні курси з міжкультурного навчання у межах професійної підготовки, спрямованої на розвиток іноземної та міжкультурної компетентності. Морським піхотинцям надається можливість обрати конкретний регіон світу та пройти відповідну навчальну програму, яка стане частиною їх професійної підготовки [57, с. 5].

Аналіз сучасного прогресу у розвитку міжкультурної компетентності в Збройних Силах НАТО виявив, що вивчення культурних аспектів інших країн військовослужбовцями відбувається під час їх професійної підготовки або навчання для виконання завдань у багатонаціональних штабах. Підкреслюється, що важливо не лише розуміти особливості інших культур, зменшувати культурні бар'єри та подолати труднощі у спілкуванні, але й усвідомлювати можливі наслідки, які можуть виникнути внаслідок неухважного ставлення до особливостей інших культур. Загалом, розвиток міжкультурної компетентності в Збройних Силах свідчить про визнання важливості цього аспекту у військовій сфері та активні зусилля для покращення підготовки військовослужбовців до спілкування з представниками різних культур під час місій та операцій.

Висновки до першого розділу

Аналіз теоретичних основ розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ дав змогу зробити такі висновки:

1. Проблема розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих навчальних закладів стає дуже актуальною в контексті реалізації євроінтеграційних процесів в Україні, реформування Збройних Сил для досягнення співробітництва з країнами-членами НАТО, а також прийняття в Збройні Сили України представників різних корпоративних культур. Також, виконання завдань разом з міжнародними партнерами передбачає, що викладачі зможуть ефективно взаємодіяти у міжкультурному середовищі як у навчальних аудиторіях, так і під час спільного виконання завдань. Аналіз наукових досліджень з питань міжкультурної підготовки майбутніх викладачів показав, що ця проблема широко висвітлена в наукових працях як українських, так і зарубіжних дослідників. Дослідники вказують на наявність розбіжностей між вимогами до рівня підготовки військових до ефективної взаємодії у міжкультурному середовищі та реальною ситуацією.

2. За результатами дослідження визначено й проаналізовано низку понять, які стосуються дослідження міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ та її розвитку, а саме: «компетентність», «компетентнісний підхід», «міжкультурна компетентність», «викладач ВВНЗ».

Запропонували визначення *«міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ»* як здатність до професійного спілкування, суб'єкт-суб'єктної взаємодії на основі динамічної комбінації культурологічних, аксіологічних, етичних та країнознавчих знань, володіння комунікативними навичками, стратегіями і тактиками спілкування та наявного досвіду міжкультурного спілкування.

Визначено основні структурні компоненти міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ:

ціннісно-мотиваційної компонент міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ визначає їхні пріоритети та мотиваційні стимули. Для прогресу в їхній професійній сфері важливо звертати увагу на особисті потреби, інтереси, самооцінку, унікальність та мотивацію. Це також включає особистісний та професійний розвиток, що підтримує професійну діяльність та креативну активність викладачів;

когнітивний компонент міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ охоплює знання стереотипів, розуміння полікультурного середовища, відмінностей між культурами та глибоке знання власної культури. Це також включає усвідомлення різних контекстів емоційного вираження, моральних переконань, культурологічних та професійних знань, культурну освіченість, основи міжкультурної комунікації, розуміння особливостей культури співрозмовника та вміння уникати помилок і неправильних інтерпретацій у міжкультурному спілкуванні;

комунікативний компонент міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ включає вміння налагоджувати та проводити ефективну комунікацію та діалог, проявляти особисті комунікаційні здібності, вміння адекватно оцінювати свою професійну діяльність у міжкультурному контексті, демонструвати соціальну ініціативу, аналізувати ситуації міжкультурної комунікації та гнучко реагувати на їх зміни;

суб'єктний компонент міжкультурної компетентності викладачів іноземних мов ВВНЗ є важливим для критичного осмислення власної діагностичної діяльності майбутніми педагогами. Це включає самоаналіз, самоосвіту, подолання професійних невдач і усвідомлення себе суб'єктом своєї професійної діяльності з метою самовдосконалення та розвитку міжкультурної компетентності військовослужбовців.

РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1. Обґрунтування педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів

Впровадження освітніх стандартів НАТО у систему військової освіти залежить від рівня розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, які виступають ініціаторами реформ і відповідають за впровадження нового освітнього змісту у військово-педагогічний процес. Розвинена міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ забезпечує ефективну навчальну комунікацію у багатонаціональному середовищі та збагачує педагогічний досвід в сучасній освітній практиці.

Майбутні викладачі ВВНЗ здобувають міжкультурну компетентність через професійну освіту. З високою військовою освітою виникають нові завдання, які включають підготовку військових фахівців до міжкультурної комунікації під час професійної діяльності. Один з цих завдань - перехід до компетентнісної освітньої парадигми. Це передбачає переорієнтацію освітнього процесу з традиційної моделі, зорієнтованої на знання, на результативну модель. Це також вимагає збільшення інтерактивності, використання технологій, розвиток креативності та створення сприятливого освітнього середовища. Сучасні викладачі ВВНЗ повинні бути готові до міжособистісної іншомовної комунікації та взаємодії з представниками інших культур. Це сприятиме підвищенню їх професійного рівня та збагаченню культурного та інтелектуального потенціалу.

Освіта майбутніх викладачів ВВНЗ, розвиток їхньої міжкультурної компетентності потребують педагогічного моделювання, що уможливорює

швидко реагувати на виклики, що виникають перед педагогічною спільнотою й осучаснювати навчальний процес. Для обґрунтування авторської педагогічної моделі, розглянемо підходи вчених до трактування понять «модель» та «педагогічна модель».

Відомий український вчений-методолог С. Гончаренко розглядав поняття «модель» у педагогіці як «еталон, стандарт, зразок, примірник чогось; схему для пояснення якогось явища або процесу» [86, с. 195]. Вчений у галузі військової освіти О. Рибчук визначає педагогічну модель як упорядковану структуру функціональних елементів конкретної педагогічної системи, що відображає ключові аспекти педагогічного процесу в системі освіти та їх взаємозв'язки. Таким чином, структура функціональної моделі певного педагогічного явища має відображати його головні компоненти: мету і завдання, зміст, форми організації освітньої діяльності, критерії та показники оцінки навчальних результатів, а також організаційно-педагогічні умови, що сприяють успішній реалізації цієї моделі [43, с. 234].

В контексті нашого дослідження, коли розглядається проблема розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів, які будуть працювати у вищих військових навчальних закладах, тому виникає необхідність у розгляді також понять «педагогічна модель» і «педагогічне моделювання».

Вчені стверджують, що педагогічне моделювання є сучасним методом дослідження у педагогіці, який дозволяє вивчати педагогічні явища шляхом уявного створення їх процесуальних, структурно-змістових і концептуальних описів реалізації освітнього процесу.

Під моделюванням слід розуміти процес створення певної моделі. Моделювання є важливим засобом педагогічних досліджень, оскільки дає змогу імітувати реальні та конструктивні системи за допомогою аналогів, відтворюючи властивості об'єктів і системи оригіналів у їхній організації та функціонуванні [6].

Ю. Бабанський вважав, що моделювання, по-перше, дає змогу наочно, у вигляді схем, креслень, коротких словесних характеристик, опису, охарактеризувати процес, який вивчається; по-друге, на основі використання аналогій, які, як відомо, мають не тільки пояснювальну, але й прогностичну значущість, робить вивчення явищ більш глибоким за своєю суттю [12].

На основі вивчення різних наукових підходів моделювання трактується як процес створення ідеального опису майбутнього об'єкта або процесу, що передуює його реалізації, і розглядається нами як одна з важливих складових педагогічної діяльності. У дослідженні педагогічна модель – це авторський опис процесу розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

Розробка педагогічної концепції розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів у ВВНЗ має на меті розуміння основних принципів цього процесу в різних його аспектах. Педагогічна концепція передбачає наявність та впровадження чотирьох взаємопов'язаних блоків: методологічний, змістовий, технологічний та результативний (рис. 2.1).

1. Методологічний (провідні ідеї, мета, принципи, підходи).
2. Змістовий (спецкурс «Міжкультурна комунікація у професійному середовищі», тренінг «Ефективна міжкультурна комунікація»).
3. Технологічний (інтерактивні технології, цифрові технології навчання та технологічні засоби).
4. Результативний (рівні розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ).

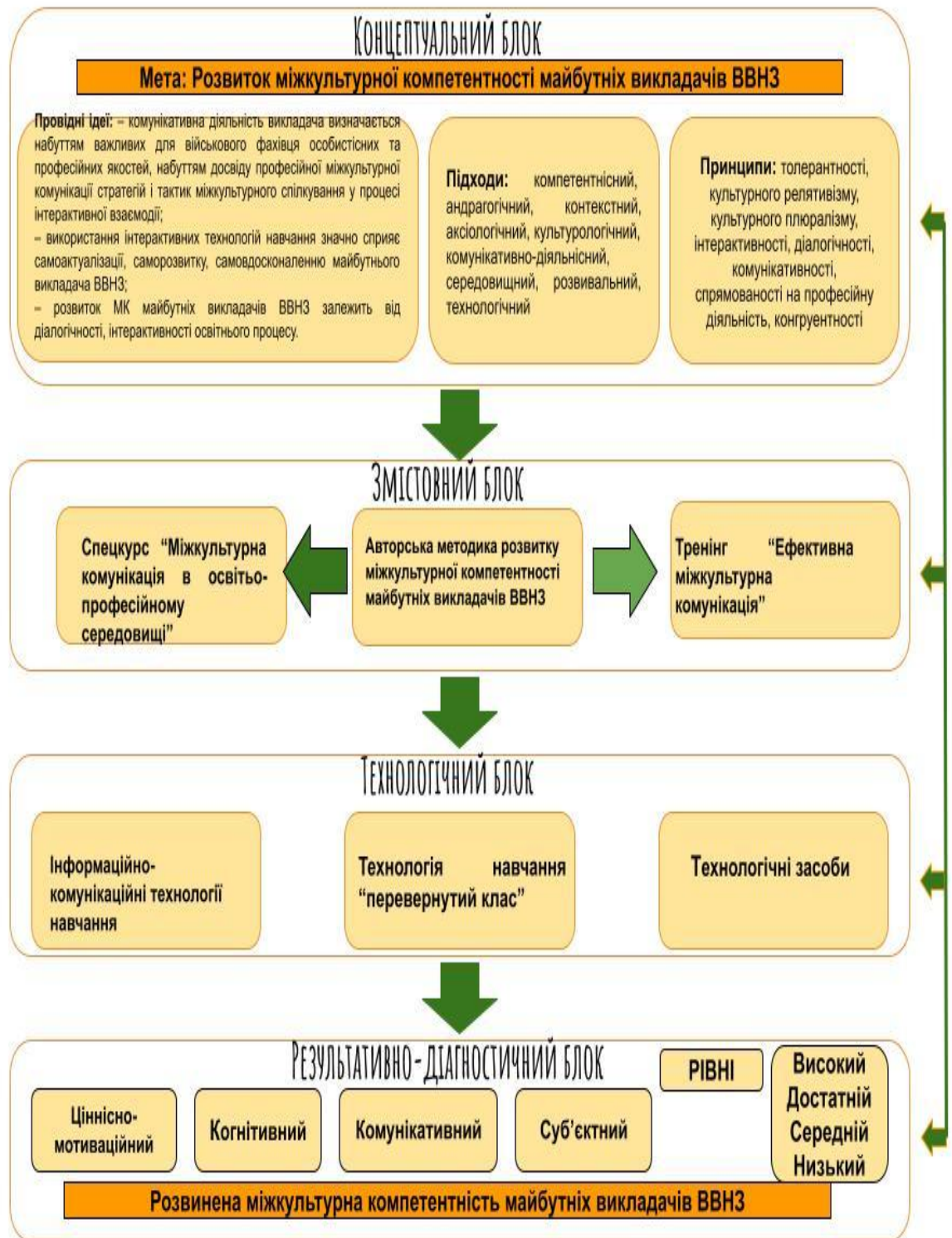


Рисунок 2.1. Педагогічна модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

Педагогічна модель розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ передбачає єдність і узгодженість мети, провідних ідей, методологічних підходів, принципів та змісту. Кінцевий результат реалізації моделі – розвинена міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ. Коротко охарактеризуємо основні компоненти моделі [15].

Методологічний блок запропонованої авторської моделі містить теоретичні положення, що відображають основні підходи до розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ:

комунікативна діяльність викладача визначається набуттям важливих для військового фахівця особистісних та професійних якостей (комунікативності, гнучкості, толерантності, креативності, відповідальності, емпативності), набуттям досвіду професійної міжкультурної комунікації стратегій і тактик міжкультурного спілкування у процесі інтерактивної взаємодії;

використання технології «перевернутий клас» значно сприятиме самоактуалізації, саморозвитку, самовдосконаленню майбутнього викладача ВВНЗ;

розвиток міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ залежить від діалогічності, інтерактивності освітнього процесу.

Розвиток міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ має ґрунтуватися на основі таких спеціальних дидактичних принципів:

толерантності – передбачає неупереджене ставлення до представників інших культур, забезпечує гармонійне взаєморозуміння, представників, відмінних за різними ознаками та повагу, прийняття і правильне розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та способів виявів людської індивідуальності.

культурного релятивізму – розглядає культури різних етносів без акценту на їх перевагу та надмірну культурну значимість.

культурний плюралізм – полягає у діалозі культурних традицій в контексті глобальної цивілізації, що спонукають викладача ВВНЗ до пошуків теоретичних тактик та стратегій міжкультурного спілкування.

інтерактивності – передбачає активну міжкультурну взаємодію всіх учасників освітнього процесу та сприяє партнерському обговоренню ситуацій, обміну думками, моделюванню шляхів вирішення наявних проблем у процесі міжкультурного спілкування;

комунікативності – визначає необхідність побудови процесу навчання майбутніх викладачів ВВНЗ як моделі реальної комунікації у міжкультурному середовищі, сприяє вдосконаленню комунікативних навичок та їх подальшому розвитку;

діалогічності – зумовлює суб'єкт-суб'єктні відносини учасників освітнього процесу, вільне освітнє середовище та сприяє налагодженню продуктивної міжкультурної комунікації;

спрямованість на професійну діяльність – визначає урахування професійних особливостей діяльності майбутнього викладача ВВНЗ, цілеспрямований розвиток його здібностей та навичок, підвищення професійної академічної мобільності;

контекстуальності – зумовлює висвітлення культурного різноманіття країн, культур, субкультур, що сприяє розширенню соціокультурного простору і культурологічного контексту освітньо-професійної діяльності;

креативності – полягає у здатності майбутніх викладачів ВВНЗ генерувати нові ідеї та нестандартно мислити під час педагогічної діяльності у багатонаціональному середовищі, вміння залучати представників різних культур до творчої діяльності;

конгруентності – передбачає відповідність навчальних ситуацій ситуаціям міжкультурного спілкування у професійній діяльності;

взаємозв'язку розвитку міжкультурної компетентності та військово-професійної діяльності.

У моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ для реалізації вищезазначених принципів виокремлено методологічні підходи, серед яких: компетентнісний, культурологічний, аксіологічний, андрагогічний, комунікативно-діяльнісний, середовищний, розвивальний, особистісний, технологічний, системний, контекстний.

Компетентнісний підхід означає, що майбутні викладачі вищих навчальних закладів ефективно здійснюють свою професійну діяльність у багатонаціональному середовищі, ґрунтуючись на набутих знаннях, вміннях, практичних навичках, способах мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостях, а також морально-етичних цінностях. Компетентнісний підхід у моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів передбачає включення військових викладачів у професійну діяльність у багатонаціональному середовищі з метою досягнення поставленої мети.

Сутність культурологічного підходу полягає у вивченні світу людини в контексті її культурного існування, в аспекті того, чим світ є для людини, яким сенсом він для неї наповнений. Вчені вважають, що культурологічний підхід обумовлений об'єктивним зв'язком людини з культурою як системою цінностей. У зв'язку з цим освоєння культури як системи цінностей для майбутніх викладачів ВВНЗ є, насамперед, розвитком їх самих як особистостей і, відповідно, формуванням їх як творчих особистостей. Культурологічний підхід дозволяє розглядати педагогічні явища та педагогічну діяльність викладачів ВВНЗ як сукупність культурних компонентів на широкому культурному фоні соціуму з урахуванням локальної культурної ситуації [9]. Культурологічний підхід тісно пов'язаний із аксіологічним підходом.

Аксіологічний підхід полягає в удосконаленні у майбутніх викладачів ВВНЗ спеціальних тих цінностей, які розкривають суть і зміст професійної культури у процесі міжкультурної взаємодії. Тобто, основу професійної

культури майбутніх викладачів ВВНЗ, з позиції аксіологічного підходу, становить система педагогічних цінностей [28, с. 114].

Андрагогічний підхід враховує закономірності та принципи навчання дорослих, а також їх вікові особливості, освітні, професійні та життєві потреби, а також ураховує досвід (професійний, особистий, соціальний) майбутнього викладача ВВНЗ у міжкультурній комунікації для досягнення освітніх цілей.

Комунікативно-діяльнісний підхід підпорядкований перетворенню навчання на активну міжкультурну комунікацію, набуття досвіду міжкультурного спілкування. Перевага використання комунікативно-діялісного підходу у розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ полягає у тому, що він допомагає наблизити суб'єктів освітнього процесу до реальних ситуацій міжкультурної комунікації. Цей підхід передбачає вирішення комунікативних завдань та отримання комунікативного досвіду.

Сутність середовищного підходу полягає в зосередженні уваги на зовнішніх умовах та ресурсах для налагодження комунікації в різних середовищах. Науковці вважають, що «...у межах цього підходу відбувається трансформація навчальної діяльності у професійну». Особливостями цього підходу є подібність навчання професійній діяльності, контекстуалізація навчального матеріалу, міжсуб'єктність взаємодії викладача та слухача, зміщення акцентів із взаємодії викладача та слухача на взаємодію з освітнім середовищем, надання пріоритету інтерактивним технологіям навчання [51, с. 113–114].

Розвивальний підхід має на меті забезпечення умов для того, щоб майбутні викладачі вищих навчальних закладів свідомо прагнули до самостійного навчання та постійного вдосконалення. Цей підхід забезпечує випереджальність навчання, його спрямування на «зону найближчого розвитку» досвідченого офіцера, створення умов для свідомого прагнення слухачів до самоосвіти, постійного самовдосконалення [51, с. 114].

Особистісний підхід орієнтується на самореалізацію майбутнього викладача вищого військового навчального закладу, створюючи необхідні умови для його розвитку та збагачення особистості. Це вимагає уваги до індивідуальних особливостей, потреб і перспектив особистісного та професійного зростання. У цій педагогічній моделі основна увага приділяється міжособистісній комунікації, взаємодії та спільному аналізу професійних проблем, що створює передумови для цілісного та постійного розвитку майбутнього викладача.

Технологічний підхід пов'язаний з інструментальним забезпеченням (вибором, обґрунтуванням та застосуванням відповідних технологій навчання в середовищах безпосередньої та он-лайн взаємодії) процесу розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

Системний підхід розглядає розвиток міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих навчальних закладів як взаємопов'язану діяльність суб'єктів освітнього процесу, їх внутрішні і зовнішні характеристики, взаємозв'язки, внутрішню структуру, функціонування та ієрархічність. Так, С. Вітвіцька розглядає системний підхід як «багатовимірну багаторівневу структуру з багатьма параметрами; як складний внутрішньо інтегрований соціальний організм, який можна аналізувати і пояснювати як сукупність елементів, властивостей і відношень, що взаємодіють і розвиваються» [11, с. 8]. Зокрема О. Рибчук зазначає, що системний підхід дає можливість результативно розвивати компетентність, чітко визначати пріоритетні напрями фахового розвитку, структурувати його зміст, безперервно вдосконалювати педагогічну діяльність із підвищення кваліфікації військових викладачів [42, с. 96].

Контекстуальний підхід передбачає врахування професійного і соціального змісту діяльності майбутніх викладачів ВВНЗ у міжкультурному середовищі, а також сприяє перетворенню навчальної діяльності в професійну, поступово адаптуючи її до змін потреб і мотивацій, цілей, вчинків і дій, а також засобів, предметів і результатів. Цей підхід створює

психолого-педагогічні та дидактичні умови для того, щоб слухачі встановлювали власні цілі та досягали їх, сприяючи переходу від процесу навчання до реалізації в роботі. [28, с. 96].

Змістовий блок. Основу змістового блока розробленої моделі становлять такі складові:

- спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» передбачає вивчення концептуальних та мовних картин світу, етичних та моральних норм поведінки в іншокультурному середовищі, культурно-історичні реалії різних культур, існуючі стереотипи і шляхи їх подолання, норми етикету різних країн та особливості невербальної комунікації у різних культурних спільнотах, що забезпечить підготовку майбутнього викладача ВВНЗ до провадження педагогічної діяльності у багатокультурному середовищі;

- тренінг «Ефективна міжкультурна комунікація» передбачає поглиблення культурологічних знань, вмінь, навичок, професійного досвіду міжкультурної комунікації, фахових вмінь для успішного вирішення проблем під час міжкультурної педагогічної діяльності майбутніх викладачів ВВНЗ;

Технологічний блок. Технологічний блок запропонованої моделі охоплює інструментальне забезпечення освітнього процесу, а саме: технології, види і форми розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. До передбачених у педагогічній моделі основних технологій та методів навчання належать: технологія навчання «перевернутий клас».

Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) грають важливу роль у розвитку міжкультурної компетентності. По-перше, вони забезпечують доступ до широкого спектру інформації про різні культури, їхні традиції та способи життя, що сприяє розширенню світогляду та кращому розумінню культурних контекстів. По-друге, ІКТ сприяють віртуальному спілкуванню та співпраці між людьми з різних країн. Соціальні мережі, відеоконференції та онлайн-платформи дають змогу обмінюватися думками та досвідом з

представниками інших культур, що сприяє покращенню міжкультурного розуміння. Крім того, ІКТ підтримують культурні обміни та навчання, роблять можливим онлайн-навчання з міжкультурної компетентності та забезпечують доступ до іншомовних ресурсів. Все це сприяє розширенню міжкультурного розуміння та сприяє глибшій інтеграції та співпраці між різними культурами у сучасному світі.

Результативність реалізації запропонованої моделі полягає у поєднанні всіх її структурних блоків (формальних та неформальних, самовдосконалення, саморозвитку та життєвого комунікативного досвіду з представниками різних культур). Самостійна робота викладача ВВНЗ має бути спрямована на вивчення особливостей комунікативної поведінки у багатонаціональному середовищі і впровадження набутих знань у професійній діяльності.

Результативний блок. Основна функція цього блоку полягає у визначенні актуального рівня розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. На підставі визначеного рівня розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ здобувають інформацію для внесення змін до процесу її розвитку у разі потреби шляхом корегування змісту, технологій та методів розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів.

Таким чином, на основі узагальнення технологічних підходів ми визначили такі рівні розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ: високий, достатній, середній та низький.

Високий рівень характеризується наявністю у майбутнього викладача ВВНЗ таких особистісних та професійних якостей:

досконале володіння знаннями про концептуальні та мовні картини світу, багатий досвід міжкультурної взаємодії і постійне прагнення до його збагачення, здатність успішно провадити міжкультурну комунікацію у професійній діяльності;

здатність результативно й компетентно брати участь в різних формах міжкультурної комунікації;

здатність налагоджувати ефективну міжкультурну педагогічну комунікацію, вирішувати професійно орієнтовані проблемні ситуації з повагою до своєрідності та ціннісних орієнтацій інших культур;

відкритість, легкість, гнучкість, налаштованість на продуктивну міжкультурну професійно орієнтовану комунікацію, враховуючи етичні і моральні норми поведінки, які прийняті в іншопольтурному соціумі;

здатність подавати інформацію в різних культурних соціумах на професійному рівні;

здатність ефективно та на високому рівні планувати, організовувати, проводити освітній процес у багатонаціональному середовищі;

креативність, гнучкість і системність мислення, оперативність у вирішенні особистісних, соціальних та професійних, пов'язаних з особливостями представників різних культур;

здатність до конструктивної критики і самокритики, свідоме прагнення до самовдосконалення в особистісному та професійному аспектах.

Достатній рівень розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ порівняно з високим характеризується меншою продуктивністю діяльності у міжкультурному середовищі. Йому властиві такі особистісні та професійні якості:

володіння знаннями про концептуальні та мовні картини світу, багатий досвід міжкультурної взаємодії і постійне прагнення до його збагачення, сформованість усвідомленої потреби використовувати міжкультурну комунікацію у професійній діяльності;

здатність брати участь у різних формах міжкультурної комунікації;

здатність здійснювати ефективну міжкультурну педагогічну комунікацію, вирішувати професійно орієнтовані проблемні ситуації з повагою до своєрідності та ціннісних орієнтацій інших культур;

відкритість, легкість, гнучкість, налаштованість на продуктивну міжкультурну професійно орієнтовану комунікацію, враховуючи етичні і моральні норми поведінки, які прийняті в іншопольтурному соціумі;

здатність подавати інформацію в різних культурних соціумах на професійному рівні

здатність планувати, організовувати, освітній процес у багатонаціональному середовищі;

креативність, гнучкість і системність мислення, оперативність у вирішенні особистісних, соціальних та професійних, пов'язаних з особливостями представників різних культур;

здатність до конструктивної критики й самокритики, прагнення до самовдосконалення в особистісному та професійному аспектах.

Середній рівень розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ виявляється у таких показниках:

посереднє володіння знаннями про концептуальні та мовні картини світу, певний досвід міжкультурної взаємодії без достатньо вираженого прагнення до його збагачення;

налаштованість на міжкультурну педагогічну комунікацію, ситуативна здатність до вирішення професійно орієнтованих проблемних ситуацій;

ситуативна відкритість, легкість, гнучкість, налаштованість на продуктивну міжкультурну професійно орієнтовану комунікацію;

часткова здатність подавати інформацію в різних культурних соціумах;

готовність планувати, організовувати, здійснювати і проводити освітній процес у багатонаціональному середовищі;

періодична креативність, гнучкість та системність мислення, оперативність у вирішенні особистісних, соціальних та професійних проблем, пов'язаних з особливостями представників різних культур.

Низький рівень розвитку міжкультурної компетентності характеризується наявністю таких особистісних та професійних якостей майбутнього викладача вищої військової школи:

брак знань про концептуальні та мовні картини світу, міжкультурну взаємодію, відсутність прагнення до його збагачення;

неготовність налаштовуватися на міжкультурну педагогічну комунікацію, вирішувати професійно орієнтовані проблемні ситуації з представниками інших культур;

брак зацікавленості до міжкультурної професійно-орієнтованої комунікації;

неспроможність подавати інформацію в різних культурних соціумах;

неприйняття нового, схематизм, формалізм, неспроможність вирішувати особистісні, соціальні та професійні проблеми з представниками інших культур;

При розробці авторської моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ було виокремлено низку психолого-педагогічних умов, врахування яких, на нашу думку, впливає на результативність її реалізації. До них відносимо:

1. Занурення в міжкультурне середовище, забезпечення сприятливого психологічного мікроклімату для міжкультурної комунікації.

2. Єдності формальної та неформальної освіти.

3. Підвищення мотивації, стимулювання, підтримки та заохочення міжкультурної взаємодії.

4. Актуалізації професійного та життєвого досвіду міжкультурної взаємодії, його аналізу та забезпечення постійного професійного зростання.

5. Розуміння професійних потреб і саморозвиток майбутнього викладача у вищому навчальному закладі, вдосконалення та освіта відіграють важливу роль в самореалізації.

6. Особистої відповідальності за результативність власної професійної підготовки.

7. Толерантності та діалогічності як провідних характеристик військово-педагогічного процесу, адже міжкультурна комунікація

ґрунтується на постійній міжособистісній взаємодії представників різних культур, де всі комуніканти є рівноправними суб'єктами.

8. Побудови процесу вдосконалення міжкультурної компетентності на основі діалогу культур, наповнення професійно орієнтованим культурологічним контентом.

Отже, модель розвитку міжкультурної компетентності для майбутніх викладачів вищих навчальних закладів спрямована на їхнє самостійне засвоєння передового досвіду міжкультурної взаємодії країн-членів НАТО, а також на аналіз та впровадження цього досвіду в освітній процес. Вона передбачає розробку навчально-методичних матеріалів з урахуванням культурних особливостей аудиторії, проведення занять у міжкультурному середовищі та сприяє участі у міжнародному співробітництві. Використання технологій, методів, прийомів і засобів навчання допоможе майбутнім викладачам працювати ефективно у багатонаціональному середовищі, сприяючи розвитку міжкультурної комунікативної компетентності.

2.2. Авторська методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів

Для розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ пропонується організувати освітній процес відповідно до авторської педагогічної моделі та практичної методики її реалізації. Авторська методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ включає авторський спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» та програму тренінгу «Ефективна міжкультурна комунікація».

Методику розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ ми визначаємо як сукупність взаємопов'язаних і відповідних меті форм, методів, технологій, прийомів, засобів навчання викладачів ВВНЗ. З огляду на це, завдання методики полягає у такому:

сприяти розширенню культурологічних, соціокультурних, лінгвокраїнознавчих та комунікативно-етнографічних знань, розвитку вмінь комунікувати з представниками іншої культури і вдало інтегруватися в процес міжкультурної комунікації, навичок використання різних тактик та стратегій спілкування майбутніми викладачами ВВНЗ з представниками різних культур, набуттю досвіду міжкультурного професійно орієнтованого спілкування;

доборі навчального змісту відповідно до змістового компоненту педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ;

поєднанні формальної та неформальної освіти майбутніх викладачів ВВНЗ.

Вважаємо, що авторська методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ має ґрунтуватися на загальнодидактичних принципах (науковості, системності і послідовності, доступності, індивідуалізації навчання, зв'язку теорії та практики тощо) та спеціальних дидактичних принципах (інтерактивності, комунікативності, діалогічності, контекстуальності, спрямованості на професійну діяльність).

У процесі дослідження було з'ясовано, що для досягнення мети, в авторську методику розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ необхідно включити технологію навчання «перевернутий клас».

Технологія «перевернутий клас» (flipped classroom) системний метод навчання, який трансформує традиційний процес засвоєння знань. Основна ідея цієї технології полягає в перенесенні початкового ознайомлення з навчальним матеріалом з аудиторного простору на самостійну роботу. Слухачі самостійно вивчають навчальні ресурси, такі як відео, тексти або інші матеріали, до проведення заняття, а під час аудиторних занять основна увага зосереджується на поглибленому аналізі, колективному вирішенні проблемних завдань та обговоренні складних питань під керівництвом

викладача. Такий підхід сприяє більш ефективному використанню аудиторного часу, активізує взаємодію між слухачами та викладачем і підтримує розвиток критичного мислення та навичок співпраці.

Процес реалізації методики розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ поділяємо на два етапи:

перший етап *□ формальний □* спрямований, насамперед, на підготовку до ефективної міжкультурної діяльності в освітньо-науковому середовищі, безпосередньої суб'єкт-суб'єктної міжкультурної взаємодії між представниками різних культур, та передбачає організацію аудиторного навчання (спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі»);

другий етап – *неформальний* – передбачає проходження майбутніми викладачами ВВНЗ і тренінгу «Розвиток міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ»).

На формальному етапі реалізації авторської методики під час вивчення спецкурсу «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» керівник (тьютор) організовує та забезпечує роботу слухачів (майбутніх викладачів ВВНЗ). Основне завдання керівника у ролі тьютора, полягало у забезпеченні високої мотивованості до розвитку міжкультурної компетентності тих, хто навчається. Відповідно, тьютор організовує освітньо-професійне середовище, створює професійні проблемні ситуації пов'язані з культурними диференціаціями та пропонує вирішувати складні педагогічні проблеми з використанням відповідних стратегій і тактик міжкультурної комунікації та системи комунікативних засобів. Освітній процес розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ під час аудиторних занять був організований з використанням інтеграції освітньо-професійних завдань з технологією навчання «перевернутий клас».

У свою чергу, застосування технології навчання «перевернутий клас» для розвитку міжкультурної компетентності висуває нові вимоги не лише

до слухачів (майбутніх викладачів ВВНЗ), але і до тьютора, який має створити відповідне підґрунтя для отримання міжкультурного досвіду, налагодження професійної міжкультурної комунікації, створення сприятливих умов для неформальної та інформальної підготовки, підвищення навчально-пізнавальної активності майбутніх викладачів ВВНЗ у професійній діяльності, які пов'язані із різноманіттям слухачів в аудиторії.

Слід зауважити, що для успішного вдосконалення міжкультурної підготовки, слухачі курсу мають продемонструвати вміння планувати власну діяльність, поєднувати самостійну роботу та навчання під керівництвом викладача, а також пасивні (перегляд відеоматеріалів, опрацювання запропонованих джерел) та активні (формулювання проблем, пошук шляхів їх вирішення, проєктування) способи навчання. Результативність розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів залежить від їх навчально-пізнавальної активності, мотивації до вдосконалення власної міжкультурної підготовки та практичного застосування набутої компетентності у професійній діяльності.

У процесі проведення експериментального дослідження щодо реалізації авторської методики використовувалися різні види технології «перевернутого навчання», зокрема:

- типовий перевернутий клас (The Standard Inverted Classroom). Слухачі опрацьовують матеріал майбутньої лекції чи практичного заняття, переглядаючи відеолекції чи текстові матеріали;
- орієнтований на дискусію перевернутий клас (The Discussion-Oriented Flipped Classroom). Слухачі отримують завдання переглянути певні відеоролики або матеріали інтернет-ресурсів, а викладач на занятті організовує обговорення одержаної інформації;
- сфокусований на демонстрації перевернутий клас (The Demonstration-Focused Flipped Classroom). Викладач демонструє необхідну

діяльність, а слухачі сприймають і аналізують її, а потім самостійно виконують поставлені завдання;

- псевдоперевернутий клас (The Faux Flipped Classroom). Застосування цієї форми буде доцільним, якщо немає впевненості, що слухачі самостійно готуватимуться вдома. Така модель дає змогу слухачам переглядати відео на занятті, а після цього виконувати відповідні завдання та в разі потреби одержувати індивідуальні консультації викладача;

- груповий перевернутий клас (The Group Based Flipped Classroom). Ця модель спонукає слухачів вчитися один в одного, в процесі інтерактивної взаємодії одержувати правильні відповіді, знаходити ефективні способи отримання інформації, шляхи проведення наукового дослідження тощо. Для застосування моделі слухачі мають за власним бажанням або за рекомендацією викладача об'єднатися в групи, ознайомитися з відповідними матеріалами, а на заняттях працювати разом над певною науковою проблемою;

- віртуальний перевернутий клас (The Virtual Flipped Classroom) дає змогу організувати роботу слухачів так, щоб весь процес навчання відбувався дистанційно: викладач пропонує студентам матеріал для перегляду, завантажує практичні завдання, консультує онлайн, проводить тестування і виставляє підсумкові бали. Головний принцип – самостійне опрацювання відповідного матеріалу так, як це відбувається за принципами «перевернутого класу»;

- «перевернутий» викладач (Flipping The Teacher) передбачає, що не обов'язково всю роботу має виконувати викладач – готувати або шукати відеоматеріали, формувати практичні завдання, консультувати, перевіряти роботи. Певні види робіт можуть виконати слухач, а викладач спостерігатиме за тим, як буде організовано процес навчання, як буде представлена інформація і надаватиме у разі необхідності допомогу [26].

В процесі експерименту було встановлено, що зокрема, технологію «перевернутого навчання» (типовий перевернутий клас та сфокусований на демонстрації перевернутий клас) доцільно використовувати на початку спецкурсу, оскільки вони сприяють налаштуванню на продуктивну комунікацію, налагодженню активної взаємодії учасників комунікативного процесу, набуттю досвіду спілкування, відпрацювання комунікативних навичок налагодження міжособистісної взаємодії у малих групах.

Використання технології «перевернутого» навчання відіграє провідну роль для розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. Завдяки продуманому та послідовному поєднанню технології підвищується рівень навчально-пізнавальної активності майбутніх викладачів ВВНЗ, усвідомлення відповідальності за власні результати навчання, професійно орієнтований контент сприяє вдосконаленню їхньої міжкультурної обізнаності, що, у свою чергу, підвищує рівень професійної компетентності, закладає міцне підґрунтя для інтеграції української військової системи освіти відповідно до стандартів НАТО та забезпечує впровадження передового досвіду країн НАТО у освітньо-професійну підготовку військовослужбовців.

Методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ передбачає реалізацію спецкурсу «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі», що передбачає тематику наведену у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Тематика спецкурсу «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі»

№	ТЕМА	ТЕХНОЛОГІЯ
1	Концептуалізація культури, міжкультурної комунікації та корпоративної культури. Методика крос-культурного аналізу.	сфокусований на демонстрації перевернутий клас
2	Культура, види культури. Вплив культури на комунікативну поведінку.	типовий перевернутий клас
3	Індивідуалістичні та колективістські	типовий перевернутий клас

	культури.	
4	Концепція часу в різних культурах.	груповий перевернутий клас
5	Корупція в міжкультурних вимірах.	груповий перевернутий клас
6	Маскулінність та фемінність культур.	типовий перевернутий клас
7	Англійська мова як глобальна мова. Використання мови в інтернаціональному колективі.	типовий перевернутий клас
8	Комунікативні стратегії	орієнтований на дискусію перевернутий клас
9	Стандарти комунікативної поведінки представників різних лінгвокультур.	орієнтований на дискусію перевернутий клас
10	Міжкультурна письмова комунікація	«перевернутий» викладач
11	Невербальна комунікація.	орієнтований на дискусію перевернутий клас
12	Презентація в міжкультурній аудиторії	«перевернутий» викладач

Так, під час викладання спецкурсу «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» на практичному занятті «Культура, види культури. Вплив культури на комунікативну поведінку» ми використали технологію «перевернутого навчання», а саме типовий перевернутий клас. Метою практичного заняття було опрацювати теоретичний матеріал за темою; відпрацювати самостійно за підготовленим викладачем планом теоретичний матеріал, аналізувати та виражати власну думку; виховувати у майбутніх викладачів ВВНЗ культуру міжкультурного професійного спілкування.

У запропонованій авторській методиці робота на практичному занятті здійснювалася у три етапи. На першому етапі – початковому – слухачам курсу було запропоновано самостійно опанувати теоретичний матеріал за темою та виконати завдання для її закріплення, що допомогло розширити знання щодо поняття «культура» та підходів до його трактування, їх види та вплив на комунікацію. Так, при виконанні завдань на початковому етапі використовувалися завдання для збагачення знань про міжкультурні

особливості у навчальній аудиторії. Майбутні викладачі мають опрацювати у власному режимі запропонований матеріал, звернути увагу на різні типи культур та їх синергетичне поєднання, у разі потреби перевірити знайти додатковий матеріал щодо впливу культури на комунікативну поведінку слухачів в аудиторії.

Слухачам пропонувалося переглянути відео-виступ Романа Зелінко на YouTube каналі американської некомерційної організації TED Talks разом з Українським Католицьким Університетом «Про культурні інституції». Після перегляду слухачам спецкурсу пропонувалося відповісти на такі запитання:

1) Як культурні інституції можуть ефективно залучати громадськість у процес культурного розвитку та збереження спадщини?

- Які методи та стратегії можуть використовувати культурні інституції для забезпечення активної участі громади у своїй діяльності?

- Яким чином взаємодія з громадськістю може вплинути на стійкість та ефективність культурних інституцій?

2) Які виклики стоять перед культурними інституціями у контексті сучасного суспільства?

- Яким чином культурні інституції можуть подолати фінансові, політичні та соціальні перешкоди, з якими вони стикаються?

- Як культурні інституції можуть адаптуватися до змін у суспільних потребах та очікуваннях?

3) Яка роль культурних інституцій у зміцненні культурної самосвідомості та соціальної згуртованості?

- Як культурні інституції можуть сприяти формуванню національної ідентичності та підтримці культурної різноманітності?

- Яким чином культурні інституції можуть використовувати свою платформу для просування ідей толерантності та взаєморозуміння між різними соціальними групами?

На другому етапі самостійного опрацювання матеріалу, слухачам було запропоновано опрацювати власне бачення теми за допомогою запропонованої викладачем літератури та підготувати короткий (до 2 сторінок) виступ на тему: «Міжкультурна компетентність як ключовий фактор ефективної комунікації: значення для взаємодії з іноземцями та представниками різних ділових і корпоративних культур у межах однієї держави»:

1. Біблер В. І. (2018). Культура. Діалог культур. Дух і літера. С.38-42.
2. Гнатюк, Т. М. (2019). Міжкультурна комунікація як складова професійної діяльності вчителя іноземної мови. Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія Педагогіка та Психологія, 31, 18-24.
3. Печуріна, І. П. (2018). Формування міжкультурної комунікативної компетенції у студентів нефілологічних спеціальностей. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Філологічна, 7(2), 112-119.
4. Deardorff, D. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266.
5. Spitzberg, B. H., & Changnon, G. (2009). Conceptualizing Intercultural Competence. In Deardorff, D. K. (Ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* (pp. 2-52). SAGE Publications.
6. Fantini, A. E. (2009). Assessing Intercultural Competence: Issues and Tools. In Deardorff, D. K. (Ed.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* (pp. 456-476). SAGE Publications.

На третьому етапі – в аудиторії під керівництвом викладача – відбувається дискусія. Слухачі діляться на малі групи (4-5 осіб). Кожна група отримує підготовлені кейси або ситуації, що ілюструють культурні відмінності у діловій комунікації. Групи аналізують надані кейси, обговорюють вплив культурних відмінностей на ділову взаємодію.

Назва кейсу: Культурні відмінності професійної підготовки

Тіло кейсу: Група українських військових, включаючи офіцерів та прапорщиків, отримують можливість пройти професійну підготовку у Великій Британії в рамках військового обміну. У процесі навчання українські військові та британські інструктори стикаються з культурними непорозуміннями. Українські військові, звиклі до прямої та відвертої комунікації, активно висловлюють свої думки та виконують завдання, демонструючи свій бойовий досвід. Вони віддають перевагу вирішенню проблем на місці та швидкому прийняттю рішень. З іншого боку, британські інструктори прагнуть до більшої формальності в спілкуванні та навчанні. Вони враховують ієрархічну структуру та культурний контекст, де вважається відповідним намагатися зберегти гармонію та уникнення прямих конфліктів.

Ці культурні відмінності впливають на процес професійної підготовки. Українські військові відчують незручність через більш формальний підхід британських інструкторів, вважають, що вони не бажать їх готувати до реальних бойових дій і мають менше досвіду, ніж їхні учні, тоді як британські інструктори можуть сприймати деякі дії українських військових як неповагу до ієрархії та ролей.

Питання для обговорення:

1. Які культурні відмінності проявилися в цьому кейсі?
2. Як ці відмінності вплинули на процес професійної підготовки українських військових?
3. Які стратегії могли б допомогти уникнути цього непорозуміння та підвищити ефективність навчання?

Після роботи в групах слухачі презентують власні висновки та пропозиції перед навчальною групою. Викладач та інші слухачі можуть ставити додаткові питання, уточнювати деталі та висловлювати власну думку. Після всіх презентацій викладач пропонує слухачам самостійно організувати загальну дискусію, обрати модератора та спікерів від кожної

групи та обговорити спільні висновки та найкращі стратегії для ефективної міжкультурної комунікації.

Теми для загальної дискусії можуть включати:

Роль міжкультурної компетентності у Збройних Силах України.

Особливості комунікації з представниками різних культур.

Особистий досвід слухачів щодо міжкультурної взаємодії.

Таким чином, під час використання технології типового перевернутого класу майбутні викладачі ВВНЗ поглиблюється вміння самостійно опрацьовувати новий теоретичний матеріал, осмислювати проблему, вдосконалюються навички обговорення дискусійних питань у малих групах, формується досвід міжкультурної комунікації.

Технологія «перевернутий» викладач (Flipping The Teacher) дозволяє майбутнім викладачам ВВНЗ ввійти в роль викладача під керівництвом досвідченого викладача, самостійно підібрати навчальну літературу та завдання за визначеною тематикою. Цей підхід передбачає, що викладач не зобов'язаний виконувати всю роботу, пов'язану з підготовкою матеріалів та контролем знань, а певні завдання можуть бути делеговані слухачам спецкурсу, що дає їм можливість активно взяти участь у власному навчанні та сприяє їхньому професійному розвитку. Викладач же виступає як фасилітатор, спостерігаючи за процесом навчання, надаючи підтримку і консультації. Такий підхід дозволяє слухачам не лише засвоювати навчальний матеріал, але й вчитися комунікувати, співпрацювати та розвивати вміння працювати у міжкультурному середовищі.

Так, під час викладання спецкурсу «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» на практичному занятті «Міжкультурна письмова комунікація» ми використали технологію «перевернутого навчання», а саме «перевернутий» викладач. Метою практичного заняття було опрацювати теоретичний матеріал за темою; підготувати навчальні матеріали за темою, розвиток міжкультурної компетентності студентів шляхом розширення свідомості про культурні різниці, вдосконалення

мовленнєвих навичок та використання адаптивних стратегій для ефективної письмової комунікації в різноманітних культурних контекстах.

На першому етапі слухачам було запропоновано підготувати 7-10 хвилинне відео щодо особливостей міжкультурної письмової комунікації на основі опрацьованого теоретичного матеріалу, де вони виступають у ролі викладача для своїх колег-слухачів. Завдання підготовки відео щодо особливостей міжкультурної письмової комунікації на першому етапі навчання "Міжкультурна письмова комунікація" мало значний вплив на розвиток міжкультурної компетентності слухачів, адже виконання завдання вимагало від слухачів розуміння теоретичних концепцій міжкультурної комунікації та їхнє практичне застосування у власному контексті. Це сприяло глибшому усвідомленню принципів та аспектів міжкультурної взаємодії. Виступ у ролі викладача дозволив слухачам зануритися в певну роль та перспективу, що сприяло їхньому кращому розумінню проблем та викликів, з якими стикаються викладачі в освітньому процесі. Крім того, виконання завдання дало можливість слухачам виявити свою самостійність та творчість у підході до теми, що сприяло розвитку їхніх аналітичних та креативних навичок.

На другому етапі слухачам пропонувалося оцінити відео, підготовлені їхніми колегами. Це завдання включало кілька важливих аспектів, які сприяли розвитку їхньої міжкультурної компетентності. Оцінювання здійснювалося за такими критеріями:

1. Змістова насиченість:

- Чи відображає відео основні теоретичні концепції міжкультурної письмової комунікації?

- Наскільки глибоко та детально розкрито тему?

- Чи представлені приклади, які ілюструють теоретичні положення?

2. Структура та організація:

- Чи має відео чітку структуру (вступ, основна частина, висновки)?

- Чи логічно та послідовно представлена інформація?

3. Креативність та інноваційність:

- Чи використані оригінальні підходи та ідеї у представленні матеріалу?

- Чи продемонстровано творчий підхід до розкриття теми?

На третьому етапі здійснювалося групове обговорення, під час якого викладач коментує виконання попередніх завдань, надає конструктивні відгуки та акцентує увагу на нерозкритих аспектах теми. Цей етап є критично важливим для поглиблення розуміння матеріалу та забезпечення зворотного зв'язку. Групове обговорення сприяє розвитку комунікативних навичок та критичного мислення слухачів, дозволяючи їм порівняти свої підходи з підходами колег, що стимулює саморефлексію та колективне навчання. Викладач, у свою чергу, відіграє роль фасилітатора, направляючи дискусію в конструктивне русло, надаючи експертні коментарі та вказуючи на недоліки й нерозкриті моменти в представлених роботах. Такий підхід дозволяє не лише виправити помилки, а й глибше опрацювати складні питання, що виникли в процесі виконання завдань. Це сприяє формуванню комплексного та багатогранного розуміння теми, що є ключовим елементом розвитку міжкультурної компетентності.

Авторська методика також передбачає проведення педагогічного тренінгу «Ефективна міжкультурна комунікація», що сприяє збагаченню професійно орієнтованих знань щодо різноманітних аспектів міжкультурної взаємодії, зокрема методів адаптації комунікативних стратегій до культурних відмінностей, розуміння специфіки культурно обумовлених поведінкових норм та етикету, а також розвитку навичок ефективного спілкування у багатокультурному середовищі.

Розробка тренінгу передбачала написання тренінгової програми. Тренінгова програма – це формалізована та деталізована настанова для проведення тренінгу, структурно містить такі компоненти: вступна частина (вітання; знайомства та презентації членів групи (на першому занятті); засвоєння принципів та правил роботи під час тренінгу; визначення мети та

завдань; мотивації учасників; з'ясування очікувань членів групи.), основна частина (інструктаж, розвиток знань, вмінь та їх автоматизація), заключна частина (аналіз інтерпретація, підведення підсумків, обговорення результатів тренінгу) [6, с. 64].

Тренінгова програма складається із двох блоків практичного характеру, які в сукупності були спрямовані на розвиток міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

Перший блок тренінгової програми на тему "Ефективна міжкультурна комунікація" присвячений вирішенню таких завдань: знайомству, створенню позитивного мікроклімату, ознайомленню із запропонованою новою лексикою, необхідною для успішного виконання подальших комунікативних завдань. Важливість цього блоку полягає у створенні підґрунтя для результативного проведення тренінгу.

Завдання. Учасники міжнародних військових навчань, які представляють різні країни, прибувають на військову базу для спільної практики та навчання. Мета цієї ініціативи - покращення військової підготовки та співпраці між різними країнами, а також обмін досвідом іншими учасниками. Під час цих навчань учасники зіткнуться з культурними відмінностями, такими як різниці в комунікативних стилях та підходах до вирішення проблем. Серед стратегій можуть бути тренування міжкультурної чутливості, використання перекладачів та розвиток умінь адаптуватися до різних культурних контекстів.

Учасникам тренінгу пропонується об'єднатися у малі групи (4-5 осіб) та колективно дати відповіді на поставлені запитання. На виконання цих завдань відводиться 25 хв.

Питання до завдання "Міжнародні військові навчання":

1. Які основні мети мають міжнародні військові навчання?
2. Які культурні відмінності можуть виникнути під час спілкування військовослужбовців з різних країн?

3. Які аспекти спільної практики та навчання можуть сприяти зміцненню міжнародної співпраці?

4. Які стратегії можна використовувати для підвищення ефективності комунікації між військовослужбовцями з різних культур?

5. Які можливі вигоди та виклики виникають у результаті таких міжнародних військових навчань?

Після закінчення часу кожна група представляє свої відповідні на запропоновані питання, кожна наступна група не може повторювати те, що вже було зазначено попередніми учасниками. Всі відповіді записуються на дошку і в кінці учасники підводять підсумки.

Другий етап тренінгу спрямований на застосування отриманих знань та навичок у практичних ситуаціях, що моделюють реальні міжкультурні взаємодії. У цьому етапі учасники отримують можливість випробувати свої знання та вміння до провадження ефективної міжкультурної комунікації та розвивати стратегії взаємодії в різноманітних сценаріях.

Завдання. «Регіональна культурна виставка: Дивовижність України»

Мета: Поглиблене вивчення та представлення різноманітних аспектів культури та історії певного регіону України, сприяння взаєморозумінню та зацікавленості учасників у різноманітності культурних та історичних особливостей України.

1. Підготовка груп: Учасники розділяються на групи, кожна з яких вибирає певний регіон України (наприклад, Закарпаття, Львівщина, Поділля тощо).

2. Підготовка виставки: Кожна група має підготувати проєкт, де будуть представлені різні аспекти культури та історії обраного регіону: традиції, обряди, народні звичаї, страви, народне мистецтво, важливі історичні події тощо. Можна використовувати різноманітні матеріали, такі як фотографії, артефакти, відео, малюнки, розповіді тощо.

3. Проведення виставки: Кожна група презентує свою виставку решті учасників. Учасники мають можливість відвідати виставки інших груп,

вивчати їх культурні та історичні особливості, задавати питання представникам групи.

4. Обговорення: Після закінчення презентацій проводиться обговорення, де учасники можуть поділитися враженнями, порівняти різноманіття культурних та історичних аспектів різних регіонів України, обговорити спільні риси та відмінності.

5. Висновок: Висновки здійснюються щодо багатства культурного та історичного спадку України, важливості збереження та популяризації культурної спадщини різних регіонів.

Ця вправа сприяє не лише поглибленню знань про культуру та історію України, а й розвитку емпатії, взаєморозуміння та відкриттю для різноманітності культурного досвіду кожного регіону, розвиває толерантне ставлення до представників різних регіонів, вчить поважати свою культуру та культуру інших, сприяє налагодженню комунікації представників різних субкультур всередині однієї української культури.

У повному обсязі тренінг наведено у додатку Ж.

Реалізація авторської методики розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ уможливила з'ясувати, що на всіх її етапах розвиток цієї компетентності відбувається шляхом інтегрованого використання спецкурсу, вдало підібраного контенту та технологій «перевернутого навчання». Таким чином, розвиваються ґрунтовні міжкультурні професійно орієнтовані та лінгвокультурологічні знання, вміння збагачувати самостійно власні знання, вміння презентувати себе ефективно провадити освітню діяльність у різноманітних аудиторіях, вміння ефективно комунікувати у міжкультурному середовищі та «вживатися» в нього, а також поглиблюється міжкультурний комунікативний досвід, в результаті чого забезпечується цілісний розвиток міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

Висновки до другого розділу

1. Визначено, що результативність розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ залежить від дотримання педагогічних принципів і підходів до організації освітнього процесу. Методологічною основою дослідження проблем розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ є положення компетентнісного, комунікативно-діяльнісного, середовищного, розвивального, особистісного, технологічного, контекстного, андрагогічного та системного методологічних підходів.

2. За результатами дослідження розроблено та обґрунтовано педагогічну модель розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ, яка складається з методологічного (мета, провідні ідеї, принципи, підходи), змістового (спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» та тренінгу «Ефективна міжкультурна комунікація») і технологічного (методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ) та діагностично-результативного (критерії діагностики розвиненості та рівні розвиненості міжкультурної компетентності) блоків. Доведено необхідність продуманого використання традиційних і сучасних технологій і методів розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, зокрема технології навчання «перевернутий клас».

3. Розроблено авторську методику розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ. Основна ідея методики полягає в послідовному, доцільному та узгодженому використанні видів технології навчання «перевернутий клас». Вдосконалення міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ забезпечено шляхом інтеграції аудиторної та самоосвітньої роботи.. Для цього запропоновано опанувати спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» та тренінгу «Ефективна міжкультурна комунікація».

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Емпірична частина дослідження полягала у впровадженні в освітній процес педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. Для цього на констатувальному етапі експерименту нами було з'ясовано рівень розвиненості міжкультурної майбутніх викладачів ВВНЗ. В освітній процес ЕГ впроваджено авторську методику розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. Для впровадження педагогічної моделі, що передбачала реалізацію авторської методики розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ, було запропоновано практичні рекомендації науково-педагогічним працівникам.

3.1. Опис перебігу експериментального дослідження

Для перевірки результативності педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ протягом 2022–2024 рр. було проведено педагогічний експеримент, що складався з констатувального, формувального та підсумкового етапів.

Для практичної перевірки теоретично обґрунтованих положень дослідження ми використали послідовний експеримент, мета якого полягає в апробації педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, що передбачала реалізацію методики розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити такі завдання:

- діагностувати рівні розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ;

- визначити експериментальну і контрольну групи;
- організувати навчання ЕГ на основі педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ;
- продіагностувати рівні міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ ЕГ і КГ на завершальному етапі формувального експерименту;
- проаналізувати і порівняти результати розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ЕГ і КГ, статистично опрацювати результати для визначення достовірності та значущості отриманих експериментальних даних.

Взаємодія військовослужбовців відрізняється різноманіттям культур та субкультур, які визначають спілкування між особами як важливий фактор формування та розвитку команди. Звичайне сприйняття іншої особи як енігматичного феномену є важливим аспектом, який пронизує свідомість і формує світогляд військовослужбовця, зокрема в контексті відносин між культурами. У військовому середовищі цей підхід набуває особливого значення з огляду на диверсифікацію особового складу, де розуміння та взаємодія різних культур та субкультур визначають ефективність спільного ефективного виконання бойових завдань та досягнення спільних цілей.

З метою з'ясування сучасного стану проблеми щодо розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів, попередньо було проведено пілотне анкетування, яке охопило 11 слухачів груп “Педагогіка вищої військової школи”. Анкета містила запитання відкритого і закритого типу. Питання анкети взаємопов’язані і за змістом частково перекривають одне одного, що дає змогу перевірити достовірність відповідей. Анкета мала містити 10 запитань.

На перше запитання щодо оцінювання власного рівня розвиненості міжкультурної компетентності лише 9,20% учасників визнали високий рівень

розвиненості, в той час як 36,80% вважають його середнім, 28,40% - достатнім, а 17,60% - низьким.

62% військовослужбовців проходили службу в підрозділах, де були представники інших культур, національних меншин та релігій, тобто малі досвід функціонування у полікультурному середовищі.

Слід зазначити, що 16% постійно працюють над удосконаленням міжкультурної компетентності, так як вбачають сферу використання набутих вмінь та навичок під час провадження професійної діяльності. Також 32% опитаних респондентів працюють над розвитком міжкультурної компетентності, коли відчують потребу.

82% опитаних погоджуються, що знання про міжкультурні відмінності сприяють ефективній міжкультурній комунікації під час викладання та організації освітнього процесу. Зокрема, 64% респондентів вважають, що у ЗСУ недостатньо приділено уваги проблемі ефективного розвитку міжкультурної компетентності.

Цікавим є те, що 43% респондентів вважають, що успіх в комунікації залежить лише від знання мови, а саме її лексичних, граматичних та фонетичних особливостей. Отримані під час анкетування кількісні показники дозволили визначити відсотковий розподіл учасників, які вибрали певні форми розвитку власної міжкультурної компетентності:

Дистанційні курси - 13%: Це означає, що 13% респондентів обрали дистанційне навчання як метод для покращення своєї міжкультурної компетентності.

Мовні курси в іншій країні - 18%: Ці військовослужбовці визнали мовні курси в іншій країні як ефективний спосіб для розвитку міжкультурної компетентності.

Стажування в іншій країні - 21%: Респонденти обрали стажування в інших країнах як метод для отримання додаткового досвіду та розвитку міжкультурної компетентності.

Комунікація, життєвий досвід - 36%: Найбільша частка, а саме 36%, підтримали комунікацію та отримання життєвого досвіду як основний спосіб навчання і підвищення своєї міжкультурної компетентності.

Самоосвіта - 12%: Лише 12% віддали перевагу самоосвіті як методу для вдосконалення своєї міжкультурної компетентності.

Додатково, 72% респондентів відзначили важливість знань про міжкультурні відмінності, підкреслюючи необхідність подальшого навчання та розвитку в цій сфері. Більшість також визнають планування кар'єри та свідоме усвідомлення ролі міжкультурної компетентності як ключові фактори у її розвитку.

Згідно з опитуванням, 15% респондентів назвали кар'єрні амбіції та бажання професійного зростання як мотиви для розвитку міжкультурної компетентності. Ще 24% стверджують, що досвід міжкультурної комунікації є ключовим чинником. Додатково, 42% підкреслили важливість співпраці з представниками інших країн. Згідно з опитуванням, 68% респондентів відзначили, що планування кар'єри та усвідомлення місця і ролі міжкультурної компетентності у подальшій професійній діяльності є ключовими умовами для свідомого розвитку міжкультурної компетентності.

Отримані результати анкетування підтверджують, що причинами конфліктів у військовому середовищі є перешкоди у міжкультурній комунікації, такі як незнання і нерозуміння мови, відсутність толерантності, міжкультурна необізнаність, особливості особистісного сприйняття тощо. Аналіз результатів попереднього опитування майбутніх військових вказує на їхній інтерес у розвитку міжкультурної компетентності та мотивацію до вивчення основ міжкультурної комунікації як у теоретичному, так і у практичному аспектах. Це підкреслює актуальність питання щодо розвитку міжкультурної компетентності в контексті військової сфери. Відповідно до цього, існує необхідність у вдосконаленні змісту програм професійної підготовки для військовослужбовців з метою ефективного вирішення міжкультурних викликів та запобігання конфліктам.

Науково-педагогічне дослідження, присвячене педагогічному моделюванню розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, проводилося поетапно упродовж 2022 – 2024 років. Воно передбачало реалізацію таких етапів:

Перший етап – *констатувальний*, 2022-2023 роки. На цьому етапі було теоретично проаналізовано та систематизовано наукові джерела, визначено поняттєво-категоріальний апарат, основне теоретичне та методологічне підґрунтя дослідження, об’єкт, предмет, мету завдання дослідження, з’ясовано сучасний стан розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, здійснено педагогічне моделювання розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ з удосконаленням методики розвитку міжкультурної компетентності, визначено й розроблено критерії та показники її діагностуванням, підібрано та розроблено методики її оцінювання, сформовано контрольну групи (далі – КГ) КГ яка навчалася за наявною методикою. На цьому етапі було проведено оцінювання рівнів сформованості та розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ КГ.

На другому етапі – *формуальному* (2023-2024 роки) – було сформовано експериментальну групу (далі – ЕГ) – міжкультурна компетентність якої розвивалась за допомогою впровадженого педагогічного моделювання та авторської методики розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. На цьому етапі було здійснено експериментальну перевірку результативності педагогічного моделювання міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ ЕГ, опрацьовано отримані результати щодо рівнів сформованості та визначення чотирьох рівнів розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ за допомогою підібраного діагностувального інструментарію.

Підсумковий етап (2024 рік) передбачав проведення інтерпретації та загального оформлення отриманих результатів магістерського дослідження, а також їх узагальнення та систематизацію, статистичне опрацювання

експериментальних даних для доведення значущості отриманих результатів. На цьому етапі було розроблено методичні рекомендації щодо розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, оформлено висновки та визначено перспективи подальших наукових досліджень.

Таким чином, запропонована методика дослідження дозволяє досягти мету, яка полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці результативності запропонованої педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів.

На формувальному етапі (2023–2024) педагогічного експерименту було здійснено експериментальну перевірку результативності педагогічного моделювання – розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ з опрацюванням отриманих результатів та визначенням відповідних рівнів їхньої розвиненості. Для цього був проведений послідовний педагогічний експеримент, який передбачав доказ гіпотези шляхом зіставлення ефективності педагогічного процесу після введення в нього нового фактору з ефективністю педагогічного процесу до його введення в попередній групі.

Вибіркою для проведення педагогічного експерименту були 42 викладачі іноземних мов ВВНЗ, які проходили “Курс підвищення кваліфікації з питань організації та методики викладання іноземних мов ВВНЗ” Національного університету оборони України з 2022 до 2024 р, які не мають педагогічного досвіду та лише починають педагогічну діяльність. Контрольну групу (КГ) сформували 20 викладачів іноземних мов ВВНЗ, які вчилися з 2022 до 2023 р. за традиційною методикою, а експериментальну групу (ЕГ) – 22 викладачі іноземних мов ВВНЗ, які вчилися потягом 2023 – 2024 рр. відповідно до педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

В основу побудови експериментального дослідження було покладено послідовний план для двох рандомізованих груп з попередніми і підсумковими тестуваннями (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Послідовний план для двох рандомізованих груп
із попередніми і підсумковими тестуваннями**

Групи	Порядок експериментального впливу за роками	
	2022-2023 роки	2023-2024 роки
КГ (n = 20 чол.)	$R \ O_1 \rightarrow O_2$	
ЕГ (n = 22 чол.)		$R \ O_3 \rightarrow X \rightarrow O_4$

Способом контролю зовнішніх змінних визначено рандомізацію (R). Структурно план складається з контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп. Заміри O_1 та O_3 – початкові, а O_2 та O_4 – підсумкові. Для підтвердження результативності педагогічного моделювання розвитку міжкультурної компетентності було застосовано статистичні методи. Рекомендованими критеріями визначення значущості отриманих змін під час опрацювання даних експерименту є непараметричні статистичні критерії (оскільки вибірка достатньо мала), а саме: T -критерій Вілкоксона для оцінювання достовірності зсуву рівнів ознак у залежних вибірках та U -критерій Манна-Уїтні для оцінювання достовірності відмінностей між незалежними вибірками. Умовами прийняття гіпотези про позитивний формуючий вплив визначено такі відмінності між: O_1 , O_3 – незначущі, між O_2 та O_4 – значущі.

Експериментальну перевірку результативності програми здійснено порівнянням замірів даних ЕГ, яка навчалася із застосуванням педагогічної моделі розвитку - міжкультурної компетентності майбутніх викладачів

ВВНЗ, та КГ у якої розвиток міжкультурної компетентності здійснювався відповідно до типової програми підготовки.

Відповідно до плану експериментального дослідження, обраного за основу, гіпотезу про вплив педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ можна підтвердити на основі дотримання таких умов:

відмінності між O_1 та O_3 , (результатами усіх груп на початковому етапі) статистично незначущі;

відмінності між O_3 та O_4 , (результатами експериментальної групи до і після формувального етапу експерименту) статистично значущі;

відмінності між O_2 , O_4 (результатами експериментальної і контрольної групи після формувального етапу експерименту) статистично значущі.

Рівні розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ (високий, достатній, середній, низький) за чотирма критеріями (ціннісно-мотиваційним, когнітивним, комунікативним, суб'єктивним) визначалися за результатами спеціально підібраного діагностувального інструментарію – анкет, діагностувальних методик, тестових і практичних завдань.

Для визначення динаміки розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ було проведено чотири заміри: два – з КГ на констатувальному та формувальному етапах педагогічного експерименту, які навчалися за стандартною методикою (на початку та наприкінці навчання), та потім два на констатувальному та формувальному етапах педагогічного експерименту з ЕГ, які вчилися за педагогічною моделлю розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ (на початку та наприкінці навчання).

З метою підтвердження результативності впровадження педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх

викладачів ВВНЗ та для визначення значущості відмінностей у результатах діагностування, а також їх узагальнення та систематизації на *завершальному етапі* педагогічного експерименту було застосовано статистичні методи аналізу. Експериментальну перевірку результативності моделі здійснено порівнянням замірів даних ЕГ, яка вчилася із застосуванням педагогічного моделювання розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ, та КГ, у якій розвиток здійснювався відповідно до типової програми підготовки.

У процесі вибору статистичних критеріїв оцінювання результативності критерію спиралися на класифікацію завдань дослідження і визначення потужності критерію (його здатності виявляти розбіжності, якщо вони є). Крім того, підставами для вибору критерію були його простота, широта діапазону застосування (на малих вибірках), можливість застосування на нерівних за обсягом вибірках. Алгоритм вибору статистичних критеріїв відповідав загальній класифікації завдань дослідження і методів їх вирішення.

З урахуванням того, що вибірка дослідження є малою відносно генеральної сукупності було обрано для статистичної обробки даних непараметричні критерії.

Було обрано традиційний рівень значущості розбіжностей – 5%, а одержані результати проаналізовано за допомогою статистичного пакету для соціальних досліджень *SPSS 22.0 for Windows та Microsoft Excel 2019*, який дає змогу виконувати будь-які операції із зазначеними у дослідженні даними, обирати для оцінювання відповідний статистичний критерій.

Для перевірки результативності педагогічного моделювання розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ необхідно було порівняти результати КГ з результатами ЕГ на констатувальному та формувальному етапах педагогічного експерименту.

З метою забезпечення однакових умов контрольній та експериментальній групах на констатувальному етапі експерименту була застосована процедура вирівнювання. З цією метою був використаний непараметричний U -критерій Манна-Уїтні, який призначений для оцінювання відмінностей між двома незалежними вибірками.

Відповідно до умов нашого завдання на цьому етапі, позитивним результатом є саме прийняття нульової гіпотези (H_0), тобто засвідчення відсутності статистично значущих відмінностей по кожній зі шкал у чотирьох незалежних вибірках. Розрахунки здійснені за допомогою програмного продукту IBM SPSS 22.0.

Після здійснення педагогічного впливу було проведено повторне оцінювання рівнів розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ в КГ та ЕГ для того, щоб визначити результативність педагогічного моделювання шляхом порівняння експериментальних результатів після педагогічного впливу. Обчислення результатів з використанням T -критерію Вілкоксона показало позитивну динаміку в експериментальній групі.

Для визначення ефективності педагогічного моделювання розвитку міжкультурної компетентності було здійснене порівняння результатів контрольної та експериментальної груп після проведення формувального етапу. З цією метою використовувався статистичний U -критерій Манна-Уїтні. За результатами обчислення U -критерій Манна-Уїтні приймаємо нульову гіпотезу H_0 про відсутність статистично значимих відмінностей між КГ та ЕГ на початку проведення формувального етапу експерименту.

Аналіз статистичних даних рівнів розвиненості компонентів міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ здійснювався за допомогою програми SPSS 22.0. З цією метою був застосований непараметричний статистичний T -критерій Вілкоксона, який дозволяє виявляти статистично значущі відмінності у залежних вибірках при заданому

рівні статистичної значущості ($p \leq 0,05$). Було з'ясовано, що розбіжності у контрольній групі на констатувальному (O_1) та формувальному (O_2) етапі експерименту на рівні статистичної значущості $p \leq 0,05$ ($T_i > T_p$, $T_{кр} = 41$) є незначущими. Тобто, зміни є, але це незначні та неспрямовані зрушення.

Таблиця 3.2

**Динаміка розвиненості компонентів міжкультурної
компетентності у процесі педагогічного експерименту в КГ (20 осіб)**

Компонент міжкультурної компетентності	Критерії	Зміст	Рівні	Розвиненість		Різниця
				До (O_1)	Після (O_2)	
Ціннісно-мотиваційний	Ціннісно-мотиваційний	Цінності до міжкультурної діяльності	Високий	2	2	0
			Достатній	8	10	+2
			Середній	6	6	0
			Низький	4	2	-2
		Мотивація до міжкультурної діяльності	Високий	1	2	+1
			Достатній	7	8	+1
			Середній	9	9	0
			Низький	3	1	-2
Когнітивний	Когнітивний	Знання основ міжкультурної комунікації, традицій	Високий	3	2	-2
			Достатній	6	6	0
			Середній	8	9	+1
			Низький	3	3	0
Комунікативний	Комунікативний	Комунікативність	Високий	2	1	-1
			Достатній	6	4	-2
			Середній	9	13	+4
			Низький	3	2	-1
		Організаторські здібності	Високий	1	2	+1
			Достатній	4	6	+2
			Середній	13	9	-4
			Низький	2	3	+1
		Толерантність	Високий	2	-	-2
			Достатній	6	8	+2
			Середній	9	10	+1
			Низький	3	2	-1
Суб'єктний	Суб'єктний	Професійна суб'єктність	Високий	-	1	+1
			Достатній	8	7	-1
			Середній	10	11	+1
			Низький	2	1	-1
		Рефлексивність	Високий	2	3	+1
			Достатній	11	12	+1
			Середній	6	5	-1
			Низький	1	-	-1

Така сама процедур вимірювання була проведена і у експериментальній групі до та після формувального впливу. Результати статистичних обрахунків зазначені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

**Динаміка розвиненості компонентів міжкультурної
компетентності у процесі педагогічного експерименту в ЕГ (22 особи)**

Компонент міжкультурної компетентності	Критерії	Показники	Рівні	Розвиненість		Різниця
				До (O ₃)	Після (O ₄)	
Ціннісно-мотиваційний	Ціннісно-мотиваційний	Цінності до міжкультурної діяльності	Високий	1	4	+3
			Достатній	6	9	+3
			Середній	13	9	-4
			Низький	2	-	-2
		Мотивація до міжкультурної діяльності	Високий	2	5	+3
			Достатній	8	10	+2
			Середній	9	6	-3
			Низький	3	1	-2
Когнітивний	Когнітивний	Знання основ міжкультурної комунікації, традицій	Високий	1	3	+2
			Достатній	9	11	+2
			Середній	10	7	-3
			Низький	2	1	-2
Комунікативний	Комунікативний	Комунікативність	Високий	2	4	+2
			Достатній	11	12	+1
			Середній	8	6	-2
			Низький	1	-	-1
		Організаторські здібності	Високий	1	3	+2
			Достатній	6	8	+2
			Середній	13	10	-3
			Низький	2	1	-1
		Толерантність	Високий	2	4	+2
			Достатній	8	12	+4
			Середній	9	6	-3
			Низький	3	-	-3
Суб'єктний	Суб'єктний	Професійна суб'єктність	Високий	-	3	+3
			Достатній	10	12	+2
			Середній	10	7	-3
			Низький	2	-	-2
		Рефлексивність	Високий	2	4	+2
			Достатній	11	13	+2
			Середній	8	5	-3
			Низький	1	-	-1

За допомогою Т-критерію Вілкоксона, було з'ясовано, що розбіжності у експериментальній групі на констатувальному (O_3) та формувальному (O_4) етапі експерименту на рівні статистичної значущості $p \leq 0,05$ ($T_i > T_p$, $T_{кр} = 39$) є значущими. Тобто, у експериментальній групі спостерігаються статистично значущі спрямовані зміни у бік підвищення рівня показників після здійснення експериментального впливу. А це свідчить про ефективність запропонованої методики розвитку міжкультурної компетентності.

Тепер порівняємо зміни між контрольною та експериментальною групами на констатувальному етапі експерименту за приростами у відносних показниках. При цьому рівні високий та достатній, як бажані, ми залишимо зі своїм знаком приросту, а зміни у рівнях середній та низький ми застосуємо з реверсним знаком (тобто плюс змінимо на мінус і навпаки). Для виявлення статистичних відмінностей застосуємо непараметричний U-критерій Манна-Уїтні, як такий, що дозволяє виявляти відмінності між двома незалежними вибірками із заданим рівнем статистичної значущості ($p \leq 0,05$). Результати наведені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

**Зміни у розвиненості компонентів міжкультурної
компетентності у процесі педагогічного експерименту між КГ та ЕГ
на формувальному етапі експерименту**

Компоненти	Критерії	Показники	Рівні	КГ (приріст)				ЕГ (приріст)			
				За рівнями	За підрівнями	За показниками	За компонентами	За рівнями	За підрівнями	За показниками	За компонентами
Ціннісно-мотиваційні	Ціннісно-мотиваційні	Цінності до міжкультурної діяльності	Високий	0	2	4	8	3	6	12	22
			Достатній	2				3			
			Середній	0	2			-4	6		
			Низький	-2				-2			

		Мотивація до міжкультурної діяльності	Високий	1	2	4		3	5	10	
			Достатній	1				2			
			Середній	0	2			-3	5		
			Низький	-2				-2			
Когнітивний	Когнітивний	Знання основ міжкультурної комунікації, традицій	Високий	-2	-2	-3	-3	2	4	9	9
			Достатній	0				2			
			Середній	1	-1			-3	5		
			Низький	0				-2			
Комунікативний	Комунікативний	Комунікативність	Високий	-1	-3	-6	0	2	3	6	26
			Достатній	-2				1			
			Середній	4	-3			-2	3		
			Низький	-1				-1			
		Організаторські здібності	Високий	1	3	6		2	4	8	
			Достатній	2				2			
			Середній	-4	3			-3	4		
			Низький	1				-1			
		Толерантність	Високий	-2	0	0		2	6	12	
			Достатній	2				4			
			Середній	1	0			-3	6		
			Низький	-1				-3			
Суб'єктний	Суб'єктний	Професійна суб'єктність	Високий	1	0	0	4	3	5	10	18
			Достатній	-1				2			
			Середній	1	0			-3	5		
			Низький	-1				-2			
		Рефлексивність	Високий	1	2	4		2	4	8	
			Достатній	1				2			
			Середній	-1	2			-3	4		
			Низький	-1				-1			

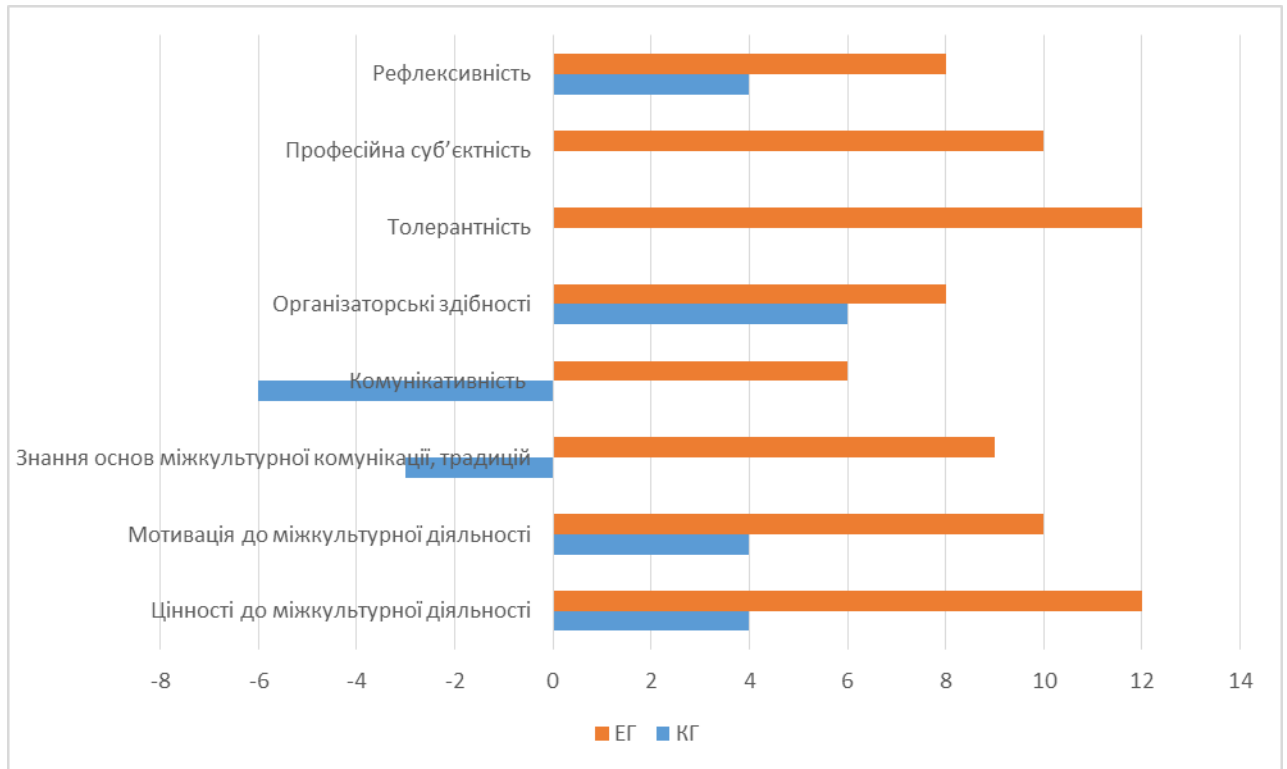


Рисунок 3.1. Діаграма відносного приросту показників розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ на формувальному етапі експерименту.

Таким чином, порівняльний аналіз значень відносного приросту за показниками, вказує на те, що у контрольній групі зміни мають неспрямований характер і менші за кількісною характеристикою, в той час як у експериментальній відбулись позитивні зрушення у рівнях розвиненості міжкультурної компетентності (рис. 3.1). Це свідчить про те що розроблена методика розвитку міжкультурної компетентності є ефективною та може бути впроваджена у освітній процес.

3.2. Методичні рекомендації щодо розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів

Повномаштабне вторгнення росії в Україну та відбиття нашими ЗС агресії, допомога країн партнерів НАТО актуалізували питання підвищення оперативної сумісності ЗС України та розвитку міжнародних зв'язків у військовій сфері з країнами НАТО. Однією з основних передумов ефективної міжнародної співпраці у військовій сфері є міжкультурна компетентність військовослужбовців. У контексті тісної кооперації щодо професійної підготовки особового складу ЗСУ та освоєння нових видів озброєння і військової техніки, питання міжкультурної компетентності військовослужбовців ЗСУ, її розробка, уточнення змісту підготовки та форм є надзвичайно важливими. Це обумовлено необхідністю комунікації військовослужбовців ЗСУ для ефективного освоєння новітніх засобів озброєння, вивчення сучасної зброї та вдосконалення навичок її застосування на практиці, а також забезпечення взаємосумісності під час спільних дій. Таким чином, досвід залучення іноземців до боротьби за мир і демократію в Європі та світі разом з військовослужбовцями ЗСУ підтверджує актуальність проблеми розвитку міжкультурної компетентності.

Аналіз практичних та теоретичних результатів дослідження підтверджує важливість високого рівня міжкультурної компетентності викладачів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) для успішного виконання військових професійних завдань. Таким чином, для успішної реалізації педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ важливо дотримуватися певних рекомендацій:

1. При плануванні освітнього процесу важливо враховувати не лише вікові та психологічні особливості аудиторії, але й їхній життєвий та професійний досвід, освітні та професійні потреби, а також інтереси. Необхідно створити сприятливу морально-психологічну атмосферу та

забезпечити належні умови для професійного розвитку як викладача вищого навчального закладу.

2. Доцільно відмовитися від жорсткої моделі міжособистісних відносин на користь співпраці, взаємодії та поваги. Спрямованість на суб'єкт-суб'єктні відносини, індивідуальне значення та особиста відповідальність кожного учасника освітнього процесу за власні навчальні досягнення - це ключові аспекти.

3. Слід активно залучати майбутніх викладачів ВВНЗ до постановки цілей, планування, організації контролю та самоаналізу своєї освітньої діяльності.

4. Необхідно мотивувати майбутніх викладачів ВВНЗ постійного самовдосконалення, розвитку загальної культури та професійного зростання, а також до визначення перспектив у науково-педагогічній кар'єрі. Важливо акцентувати увагу на теоретичному, практичному та пізнавальному значенні очікуваних результатів для професійного розвитку викладачів вищих навчальних закладів.

5. Необхідно врахувати цільову аудиторію, рівень готовності викладачів до інтерактивної та цифрової взаємодії, що має сприяти подоланню міжкультурних бар'єрів, негативних психологічних установок та упереджень стосовно представників інших культур.

6. Доцільно обирати актуальний, спеціалізований міжкультурний матеріал, який відображає сучасні теоретичні аспекти, зокрема соціологічні та лінгвокультурологічні аспекти. Цей підхід сприятиме розширенню розуміння міжкультурної взаємодії та поглибленню усвідомлення важливості культурного контексту у професійній сфері.

7. Необхідно сприяти розвитку міжкультурної компетентності за допомогою впровадження технології перевернутого класу та вдосконалення методів та прийомів у навчальному процесі. Це можна досягти шляхом поступового ускладнення завдань та використання міжкультурного контенту. При цьому важливо враховувати різноманітні методи та прийоми, такі як

евристичні та проблемні бесіди, дискусії, навчальні диспути тощо, а також різні види навчально-пізнавальної діяльності, від самостійного опрацювання теоретичного матеріалу та обговорення проблемних ситуацій до самостійного проєктування варіантів їх вирішення.

8. Необхідно планувати та організувати самостійну роботу майбутніх викладачів, керуючись принципами випереджальності, самостійності та додатковості. Також важливо надати їм орієнтацію в інформаційних джерелах та інформаційно-комунікаційних технологіях для самостійної міжкультурної підготовки. Крім того, потрібно налагодити ефективний зворотній зв'язок між учасниками освітнього процесу.

9. Акцент треба зробити на активному навчанні, заснованому на принципах співпраці, кооперації та ролевих ігор, що сприяють поглибленню фахових навичок через активну взаємодію, комунікацію та співпрацю всіх учасників процесу навчання.

10. Слід розвивати навички налагоджувати професійну та педагогічну міжкультурну іншомовну комунікацію, досягати поставлених комунікативних цілей та відпрацьовувати практичні навички розв'язувати різноманітні професійні проблеми в умовах міжкультурного спілкування та здатність їх ефективно використовувати для успішної професійної та особистісної діяльності.

11. Окрему увагу слід приділяти збагаченню культури професійно орієнтованого спілкування етичним правилам міжкультурної комунікації, стимулюванню постійного прагнення до самоосвіти та самовдосконалення.

12. Розумно підтримувати розвиток цілеспрямованості, ініціативності, самостійності та наполегливості у майбутніх викладачів, щоб забезпечити їм успішну взаємодію в міжкультурному середовищі. Також важливо заохочувати їх самостійний розвиток і незалежність.

Таким чином, впровадження педагогічної моделі розвитку міжкультурної компетентності у майбутніх викладачів ВВНЗ має на меті оновлення змісту навчання, розширення доступу до навчальних ресурсів та

задоволення освітньо-професійних потреб цільової аудиторії. Виконання рекомендацій сприяє використанню сучасних інформаційних та педагогічних технологій у процесі міжкультурної підготовки, що забезпечує підвищення ефективності навчання в умовах поєднання формальної та неформальної освіти.

Висновки до третього розділу

З метою експериментальної перевірки результативності впровадження педагогічної моделі та авторської методики розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ було розроблено та реалізовано експериментальне дослідження, яке включало констатувальний, формувальний та підсумковий етапи.

1. На констатувальному етапі експерименту: виявлено наявність відносно однакового рівня міжкультурної підготовки слухачів в ЕГ і КГ, що забезпечило загальні сприятливі умови для реалізації програми експериментального дослідження; обрано діагностичний інструментарій, проаналізовано й узагальнено стан розвиненості міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

2. Аналіз статистичних даних рівнів розвиненості компонентів міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ здійснювався за допомогою програми SPSS 22.0. З цією метою був застосований непараметричний статистичний Т-критерій Вілкоксона, який дозволяє виявляти статистично значущі відмінності у залежних вибірках при заданому рівні статистичної значущості ($p \leq 0,05$). Було з'ясовано, що розбіжності у контрольній групі на констатувальному (O_1) та формувальному (O_2) етапі експерименту на рівні статистичної значущості $p \leq 0,05$ ($T_i > T_p$, $T_{кр} = 41$) є незначущими.

3. На завершальному етапі експерименту провели підсумкове діагностування за допомогою Т-критерію Вілкоксона, було з'ясовано, що розбіжності у експериментальній групі на констатувальному (O_3) та формувальному (O_4) етапі експерименту на рівні статистичної значущості $p \leq 0,05$ ($T_i > T_p$, $T_{кр} = 39$) є значущими. Тобто, у експериментальній групі спостерігаються статистично значущі спрямовані зміни у бік підвищення рівня показників після здійснення експериментального впливу. А це свідчить про ефективність запропонованої методики розвитку міжкультурної компетентності.

4. Для виявлення статистичних відмінностей і порівняльного аналізу значень відносного приросту за показникам використали непараметричний U-критерій Манна-Уїтні, що вказав на те, що у контрольній групі зміни мають неспрямований характер і менші за кількісною характеристикою, в той час як у експериментальній відбулись позитивні зрушення у рівнях розвиненості міжкультурної компетентності. Це свідчить про те що розроблена методика розвитку міжкультурної компетентності є ефективною та може бути впроваджена у освітній процес.

5. З метою підвищення ефективності розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ запропоновано методичні рекомендації щодо подальшого впровадження авторської методики в освітній процес ВВНЗ. Аналіз емпіричних та теоретичних результатів експерименту засвідчив результативність технології навчання «перевернутий клас» для розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення актуального наукового питання – розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. Дослідження у сфері педагогічної теорії та практики розвитку міжкультурної компетентності підтвердило значний інтерес до даної проблеми, який викликаний активною державною політикою України з питань європейської інтеграції та реформування Збройних Сил.

1. Проблема розвитку міжкультурної компетентності у майбутніх викладачів вищих навчальних закладів є актуальною в контексті реалізації євроінтеграційних процесів в Україні, реформування Збройних Сил для досягнення оперативної сумісності з державами-членами НАТО, а також прийняття до Збройних Сил представників різних корпоративних культур. Виконання завдань разом з Інтернаціональним батальйоном передбачає, що викладачі здійснюватимуть ефективну міжкультурну комунікацію як у навчальній аудиторії, так і під час спільного виконання завдань. Аналіз наукового доробку з питань міжкультурної підготовки майбутніх викладачів ВВНЗ показав, що зазначену проблему широко відображено в наукових дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених. За результатами дослідження визначено й проаналізовано низку понять, які стосуються дослідження міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ та її розвитку, а саме: «компетентність», «компетентнісний підхід», «міжкультурна компетентність», «викладач ВВНЗ». Запропонували визначення *«міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ» як здатність до професійного спілкування, суб'єкт-суб'єктної взаємодії на основі динамічної комбінації культурологічних, аксіологічних, етичних та країнознавчих знань, володіння комунікативними навичками, стратегіями і тактиками спілкування та наявного досвіду міжкультурного спілкування.*

Визначено основні структурні компоненти міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ: *ціннісно-мотиваційний, когнітивний, комунікативний, суб'єктний* та відповідні критерії.

2. Встановлено, що ефективність розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів вищих навчальних закладів залежить від дотримання педагогічних принципів та підходів до організації освітнього процесу. Методологічною основою дослідження проблем розвитку міжкультурної компетентності викладачів вищих навчальних закладів є положення компетентнісного, комунікативно-діяльнісного, середовищного, розвивального, особистісного, технологічного, контекстного, андрагогічного та системного методологічних підходів. За результатами дослідження розроблено та обґрунтовано педагогічну модель розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ, яка складається з методологічного (мета, провідні ідеї, принципи, підходи), змістового (спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» та тренінгу «Ефективна міжкультурна комунікація») і технологічного (методика розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ) та діагностично-результативного (критерії діагностики розвиненості та рівні розвиненості міжкультурної компетентності) блоків.

3. Розроблено авторську методику розвитку міжкультурної компетентності викладачів ВВНЗ. Основна ідея методики полягає в послідовному, доцільному та узгодженому використанні видів технології навчання «перевернутий клас». Вдосконалення міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ забезпечено шляхом інтеграції аудиторної та самоосвітньої роботи. Для цього запропоновано опанувати спецкурс «Міжкультурна комунікація у освітньо-професійному середовищі» та тренінгу «Ефективна міжкультурна комунікація».

4. На початку формувального етапу експерименту виявлено наявність відносно однакового рівня міжкультурної підготовки слухачів в ЕГ і КГ, що забезпечило загальні сприятливі умови для реалізації програми

експериментального дослідження. На основі отриманих даних на початку формувального етапу експерименту було проведено контрольне діагностування розвиненості.

На завершальному етапі експерименту провели підсумкове діагностування і встановили показники розвиненості міжкультурної компетентності. На завершальному етапі експерименту провели підсумкове діагностування за допомогою Т-критерію Вілкоксона, було з'ясовано, що розбіжності у експериментальній групі на констатувальному (O_3) та формувальному (O_4) етапі експерименту на рівні статистичної значущості $p \leq 0,05$ ($T_i > T_p$, $T_{кр} = 39$) є значущими. Тобто, у експериментальній групі спостерігаються статистично значущі спрямовані зміни у бік підвищення рівня показників після здійснення експериментального впливу. На основі отриманих емпіричних даних встановлено, що впроваджена педагогічна модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ дала змогу комплексно вплинути на всі компоненти досліджуваної компетентності та отримати статистично значущі результати.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеного наукового питання розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. Перспективи подальшого дослідження полягають у розробленні системи розвитку міжкультурної компетентності офіцерів ЗС України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Арістархова М.С. Сучасні підходи до визначення поняття міжкультурна компетентність майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів. *Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 1 груд. 2022 р.). Київ, 2022. С. 19–21.
2. Арістархова М.С., Арістархов О.М. Культурологічний підхід у мовній підготовці військовослужбовців Збройних Силах України. *Теоретико-методичні засади професійної військової освіти в секторі безпеки та оборони* : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 лист. 2022 р.). Київ, 2022. С. 19–20.
3. Арістархова М.С. Міжкультурна компетентність майбутніх викладачів вищих військових навчальних закладів. *Development, education, culture: integration trends in the modern world* : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Осло, 14-15 квіт. 2023 р.). Київ, 2023. С. 309–312.
4. Арістархова М.С. Особливості міжкультурної взаємодії військовослужбовців збройних сил України. *Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лист. 2023 р.). Київ, 2023. С. 202–205.
5. Арістархова М. С., Рибчук О.О. Педагогічна модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх викладачів ВВНЗ. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. Одеса, 2024. № 1(146). С. 7–14.
6. Арістархова М. С. Розвиток іншомовної комунікативної компетентності викладачів вищих військових навчальних закладів: дис. ... д-ра філ. 011 / НУОУ. Київ, 2021. 286 с.
7. Бакіров В. С., Ушакова Н. І. Міжкультурна комунікація в університеті: історичний досвід і виклики сучасності зб. *Соціологічні*

дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. Вип. 39. 2017. С. 286–293.

8. Бахов І. С. Тенденції розвитку полікультурної освіти у професійній підготовці фахівців Канади і США. Київ: Центр учбової літератури. 2018. 420 с.

9. Бойчук Ю.Д. Культурологічний і аксіологічний підходи до формування еколого-валеологічної культури студентів вищих педагогічних навчальних закладів. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка.* 2009. Вип. 3. С. 121-127.

10. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук.* Київ : К.І.С., 2004. С. 47–51.

11. Вітвицька С. С. Методологічні основи ступеневої педагогічної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка.* Житомир, 2005. № 21. С. 8–11.

12. Вітвицька С. С. Моделювання як метод системного дослідження та проектування освітнього простору у вищому навчальному закладі. Моделювання професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграційних процесів: монографія / за ред. С. С. Вітвицької. Житомир: Видавець О. О. Євенок, 2019. С. 15–28.

13. Вітченко А. О., Вітченко А. Ю. Компетентнісний підхід до підготовки викладача вищого військового навчального закладу. *Вісник Національного університету оборони України.* Київ : НУОУ, 2012. № 5 (30). С. 33–37.

14. Вітченко А. О, Осьодло В. І, Поздишев С. О. Військова андрагогіка: навч. посібник. Київ: НУОУ, 2019. 280 с.

15. Вітченко А. О., Осьодло В. І. Педагогіка вищої військової школи : підручник Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2017. 504 с.

16. Галкіна В. Д. Компетентнісний підхід як методологічна основа професійної підготовки військових фахівців. *Військова освіта* : зб. наук. пр. Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. Київ, 2014. № 1 (29). С. 56–61.

17. Гнатенко Я. В. Формування міжкультурної компетентності майбутніх бакалаврів з міжнародної економіки у процесі професійної підготовки: дис. ... д-ра філос. наук : 011– освітні, педагогічні науки. Полтава, 2021. 258 с.

18. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

19. Громовий В. В. Глобальна освіта й українська школа. Шлях освіти. Київ : Педагогічна преса, 1998. № 1. С. 13–16.

20. Діденко О. В. Особливості впровадження компетентнісного підходу у професійну підготовку майбутніх офіцерів у ВНЗ. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Хмельницький, 2014. Вип. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_3_6 (дата звернення: 15.10.2023).

21. Драч І. І. Компетентнісний підхід як засіб модернізації змісту вищої освіти. *Проблеми освіти*: наук. зб. Київ, 2008. Вип. 57. С. 44–48.

22. Заїка Л. Формування професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління із застосуванням технологій імітаційного моделювання: дис. ... кандид. пед. наук: 13.00.04 / Київ. 2019. 305 с.

23. Енциклопедія освіти / АПН України ; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

24. Капінус О. С. Контекстний підхід до формування професійної суб'єктності майбутніх офіцерів Збройних Сил України. Інноваційна педагогіка. Вип. 18. Т. 1. 2019. С. 191–194.

25. Кловак Г. Т. Основи педагогічних досліджень: Навчальний посібник для вищих педагогічних навчальних закладів. Чернігів:

Чернігівський державний центр науково-технічної і економічної інформації, 2003. 260 с.

26. Ковтун О. А, Крикун В. С. Методологія застосування технології «перевернутого навчання» (flipped learning) у процесі підготовки майбутніх учителів іноземної мови. URL: <https://openedu.kubg.edu.ua/journal/index.php/openedu/article/view/237/pdf>

27. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ : К.І.С., 2004. 112 с.

28. Лук'янова Л. Б., Аніщенко О. В. Освіта дорослих : короткий термнологічний словник. Київ, Ніжин : Вид. Лисенко М. М., 2014, 108 с.

29. Михайлов В. М. Педагогічне моделювання розвитку професійної компетентності фахівців із питань цивільної безпеки в системі післядипломної освіти. Академічні студії. Серія “Педагогіка”. Луцьк, 2021. Вип. 3. Ч. 1. С. 50– 58. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.3.1.9>.

30. Михнюк М. І. Теоретичні і методичні основи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Київ, 2016. 652 с.

31. Нещадим М. І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2003, 852 с.

32. Олійник Л. Концептуальні основи професійної підготовки майбутніх магістрів педагогіки вищої військової школи. Interaction of society and science: problems and prospects. 2021. Том 3. 287 с.

33. Осьодло В., Скрипнікова В. Методичні підходи до розвитку міжкультурної компетентності військових фахівців. Військова освіта: зб. наук. 225 пр. Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. Київ, 2022. № 2(46). С. 232–241.

34. Осьодло В. І. Методичні аспекти діагностики, формування й розвитку психологічної готовності до професійної діяльності. Вісник

Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Військово-спеціальні науки. 2010. Вип. 24–25. С. 121–123.

35. Пасічник О. С. Міжкультурна медіація – переосмислення місця і ролі рідної мови у навчанні іноземних мов. *Проблеми сучасного підручника.* 2019. Вип. 22. С. 213–223.

36. Прищак М. Д. Генеза суб'єктного підходу до особистості. *Moderní aspekty vědy: XXVIII / kolektivní monografie. Česká republika.* 2023. С. 524–561.

37. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Дата оновлення: 18.03.2020. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.10.2023).

38. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.10.2023).

39. Пилип Т. Структурний аналіз міжкультурної компетентності лікарів-терапевтів. *Нова педагогічна думка.* 2016. Вип. 2 (86). URL: [https://lib.iitta.gov.ua/724301/1/Npd_2016_2_24%20\(7\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/724301/1/Npd_2016_2_24%20(7).pdf) (дата звернення: 14.10.2023).

40. Рахманов. В. О., Тимчук Л. І. Основні етапи системного підходу до навчання у вищому військовому закладі. *Військова освіта.* Київ, 2022. № 1 (45). С. 207–218.

41. Резунова О. С. Міжкультурна компетентність як необхідна складова професійної компетентності сучасного фахівця. *Журнал науковий огляд.* 2021. Вип. 1(73). С. 28–40.

42. Рибчук О. О. Розвиток фахової компетентності викладачів спеціальних дисциплін ВВНЗ у системі післядипломної освіти : дис. ... д-ра філос. наук : 011– освітні, педагогічні науки. Хмельницький, 2020. 314 с.

43. Рибчук О. О. Розвиток фахової компетентності викладачів спеціальних дисциплін ВВНЗ у системі післядипломної освіти : результати

експериментального дослідження. *Військова освіта*: зб. наук. пр. Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. Київ : НУОУ, 2018. № 2 (38). С. 192–203.

44. Руденко В. М., Руденко Н. М. Математичні методи в психології : Підручник. Київ, 2009: «Академвидав». 384 с.

45. Сафонова І. О. Сутність і структура міжкультурної компетентності в контексті аксіологічного підходу. *Духовність особистості*. 2014. Вип. 3. С. 129–143.

46. Свистун В. І. Полікультурна компетентність військовослужбовця як суб'єкта діяльності з підтримання міжнародного миру і безпеки. *Проблеми освіти*. 2019. Вип.92. С. 154–158.

47. Скрипнікова В. О. Модель розвитку міжкультурної компетентності майбутніх магістрів військового управління у професійній підготовці. *Вісник Херсонського державного університету: Збірник наукових праць: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 94. С. 120–128.

48. Скрипнікова В. О. Поняття міжкультурна компетентність: сутність та зміст. *Науковий вісник Мукачівського державного університету, серія «Педагогіка та психологія»*: збірник наукових праць. 2020. No. 1(11). С. 210–216.

49. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки: затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р . URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehiya.rozv.VO-23.02.22.pdf> (дата звернення 23.10.2023).

50. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 439 с.

51. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого циклу / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Рута, 2016. 400 с.

52. Хачатрян Є. Л. Формування міжкультурної дискурсивної компетентності майбутніх фахівців з економіки в процесі вивчення гуманітарних дисциплін: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харківський нац. екон. ун-т ім. Семена Кузнеця. Харків, 2020. 210 с.

53. Хвисяк О. М., Марченко В. Г., Касьянова О. М. та ін. Андрагогічна модель навчання дорослих у системі післядипломної освіти. *Медична освіта*: зб. наук. пр. Тернопіль. 2013. Вип. 2. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/276621826.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).

54. Ярошенко О. В. Психологічний аспект успішної міжкультурної комунікації. *Науковий журнал «Інноваційна педагогіка»*. 2019. Вип. 11. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/11/part_3/16.pdf (дата звернення: 24.10.2023).

55. Baker E. D. Contextualized Teaching and Learning: A Faculty Primer: A Review of Literature and Faculty Practices with Implications for California Community College Practitioners. 2009 / Elaine DeLott Baker, Laura Hope, Kelley Karandjeff. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED519284.pdf>

56. Clarke D., Hollingsworth H. Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher education*. 2002. Vol. 18. P. 947–967.

57. Hagen A. J. The North Atlantic Treaty Organization and Cross-Cultural Competence A Wolf in Sheep's Clothing? Cross-Cultural Competence in NATO and its Missions. Dissertation. Universität Potsdam. 2022. P. 244. URL: [file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80/Downloads/The North Atlantic Treaty Organization a nd cross-c.pdf](file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80/Downloads/The%20North%20Atlantic%20Treaty%20Organization%20and%20cross-c.pdf) (дата звернення: 17.10.2023).

58. Hall Edward T. *The Silent Language*. New York : Anchor Books. 1990. P. 209.

59. Hirsch E. D. Jr. *Cultural literacy. What every American needs know*. N.Y. 1988. XVII. P. 253.

60. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations. Thousand Oaks, CA: SAGE. 2001. P. 616.

61. Hryshchuk Yu., V. Krykun. Current trends in adaptive training at higher military educational institutions. Проблеми впровадження дистанційного навчання в освітньому процесі ВВНЗ та можливі шляхи їх вирішення : матеріали V міжнародної наук.-практ. конф. (Київ, 21 листопада 2022). DOI: 10.36059/978-966-397-261-9/16.4.

62. Fantini, A., Tirmizi, A. Exploring and assessing intercultural competence. 2006. *World Learning Publications*. URL: https://digitalcollections.sit.edu/worldlearning_publications/1 (дата звернення: 14.10.2023).

63. Education research and foresight Working papers. The futures of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century? URL : <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002431/243126e.pdf>). (дата звернення: 16.10.2023).

64. Interkulturelle Kompetenz. IKUD Seminare. 2011. URL: <http://www.ikud-seminare.de/interkulturellekompetenz.html> (дата звернення: 14.10.2023).

65. Key Competences for Lifelong Learning. Luxembourg. European Union, 2019. URL : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5719a044-b659-46de-b58b-606bc5b084c1>. (дата звернення: 20.10.2023).

66. Mackenzie L., Miller John W. Intercultural Training in the United States Military. Center for Advanced Operational Culture Learning. Marine Corps University, USA Air Command and Staff College. USA, 2017. P.1–10.

67. Matoba K., Scheible D. H. Interkulturelle und transkulturelle Kommunikation. *Working Paper of International Society for Diversity Management*. 2007. № 3. URL : https://www.idm-diversity.org/files/Working_paper3-Matoba-Scheible.pdf (дата звернення: 20.10.2023).

68. Montesinos O. The scope of intercultural communication in a military-specific language learning program. *The journal of teaching english for specific and academic purposes*. Vol. 5, No 1. 2017. P. 13–33.

69. Scott C. The futures of learning 3: What kind of pedagogies for the 21st century? UNESCO, Education Research and Foresight. Paris, 2015. 21 p. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002431/243126e.pdf>. (дата звернення: 20.10.2023).

70. Yerastova-Mykhalus I., Savytska A. Intercultural Tolerance Formation at Higher Education Institutions. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2021. Vol.13, Issue 1. P. 315-335.

Додаток А*Анкета “Міжкультурна компетентність майбутніх викладачів ВВНЗ”*

Шановні панове офіцери! Пропоновану анкету підготовлено з метою вивчення сучасного стану, наявних проблем і перспектив удосконалення міжкультурної компетентності офіцерів у вищій військовій школі. Ваші відверті відповіді сприятимуть об’єктивному оцінюванню чинних підходів до навчання і виховання офіцерів, що, у свою чергу, вплине на подальше їх покращення в умовах розбудови системи військової професійної освіти в Україні.

Дякуємо за допомогу!

1. Як Ви оцінюєте розвиненість Вашої міжкультурної компетентності:

- а) відповідає високому рівню;
- б) відповідає достатньому рівню;
- в) відповідає середньому рівню;
- г) є незадовільним і потребує суттєвого покращення?

2. Чи доводилося Вам проходити службу у підрозділах, де були представники різних культур, національних меншин та релігій?

- а) так;
- б) ні.

3. Чи працюєте Ви над вдосконаленням Вашої міжкультурної компетентності?

- а) постійно працюю;
- б) іноді працюю;
- в) працюю, коли відчуваю потребу;
- г) не працюю;
- д) інше (вписати)_____.

4. На Вашу думку, знання про міжкультурні відмінності сприяють ефективній міжкультурній комунікації?

- а) повністю погоджуюсь;
- б) частково погоджуюсь;
- в) не погоджуюсь.

5. Чи приділено достатньо уваги розвитку міжкультурної компетентності у ВНЗ ЗСУ??

- а) так;
- б) ні;
- в) не знаю.

6. Чи вважаєте Ви достатніми знання тільки фонетичних, граматичних і лексичних норм мови для успішної міжкультурної комунікації??

- а) так;
- б) ні;
- в) не знаю.

7. На Вашу думку, знання про міжкультурні відмінності є необхідними??

- а) так;
- б) ні;
- в) не знаю.

8. Які форми розвитку іншомовної комунікативної компетентності Ви вважаєте найрезультативнішими?

- а) дистанційні курси;
- б) мовні курси;
- в) стажування;
- г) комунікація, життєвий досвід;
- д) самоосвіта;
- е) інше _____.

9. Що спонукає Вас розвивати міжкультурну компетентність у вищому військовому навчальному закладі:

- а) Кар'єрні амбіції та бажання професійного зростання;
- б) Особистий приклад колег та старших начальників;
- в) Досвід міжкультурної комунікації;
- г) Співпраця з представниками інших країн;

д)

Ваш

варіант? _____

10. Яка умова сприяє Вашому свідомому розвитку міжкультурної компетентності?

а) Сприятливий психологічний клімат у навчальному закладі, можливість функціонувати у багатокультурному середовищі;

б) Підтримка та допомога від однокласників, колег з роботи, підлеглих;

в) Планування кар'єри, усвідомлення місця і ролі міжкультурної компетентності у подальшій професійній діяльності;

г) Власна сумлінність, дисциплінованість, відповідальність за професійний розвиток, прагнення успішно комунікувати з представниками інших культур та субкультур;

д)

Інший

варіант? _____

Додаток Б

*«Діагностика мотивації професійної діяльності» (методика К. Замір в
модифікації А. Реана)*

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

№ з\п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					

6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$\text{ВМ} = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$\text{ЗНМ} = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційні комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ВІМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: $ЗНМ > ЗІМ > ВМ$

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Додаток В*Дидактичні тести*

Тестові завдання зі знання особливостей , видів, відмінностей Валерії Скрипнікової

Тест на виявлення теоретичних знань з основ міжкультурної комунікації.

1. Які чинники впливають на потребу у розвитку міжкультурної компетентності? (3 бали)

- А) активізація діяльності України у міжнародній сфері;
- Б) глобалізаційні процеси;
- В) збільшення контактів між представниками різних культур;
- Г) всі відповіді правильні.

2. Кого вважають засновником міжкультурної комунікації? (3 бали)

- А) Едвард Твітчелл Холл-Молодший;
- Б) Майкл Беннет;
- В) Герт Хофштеде;
- Г) Володимир Біблер.

3. Що вважають предметом міжкультурної комунікації? (3 бали)

А) прийняті в національних спільнотах мовні стереотипи і норми поведінки, спілкування, певні «культурні сценарії» різних дій, усталені моделі сприйняття та оцінювання предметів і явищ, соціально унормовані звички, традиції, ритуали, дозволи, заборони тощо;

Б) існуючі норми поведінки, моделі сприйняття, стереотипи сприйняття, мови представників інших культур;

В) спілкування представників різних національних і лінгвокультурних спільнот;

Г) запроваджені та затверджені в етнічних спільнотах мовні стереотипи і норми поведінки, усталені моделі сприйняття та оцінювання предметів і явищ, соціально унормовані звички, традиції, ритуали, дозволи, заборони тощо.

4. Під культурою в найбільш загальному змісті розуміється: (3 бали)

- А) рівень вихованості;
- Б) уся перетворювальна діяльність людини;
- В) виробництво та застосування знарядь праці;
- Г) пристосування організму до навколишньої дійсності.

5. Ядром культури прийнято вважати: (3 бали)

- А) ідеї і цінності, що передаються за допомогою традицій;
- Б) всі види діяльності людини у суспільстві;

В) світогляд та сукупність картин світу;

Г) історію та прогрес.

6. Антропологія-це: (3 бали)

А) фундаментальна наука про людину, предметом якої є сукупність результатів і способів діяльності людського суспільства у всіх сферах його життєдіяльності, і всіх чинників, що становлять і обумовлюють своєрідність способу життя і поведінки народів, етнічних спільнот, груп та індивідів у певний період часу;

Б) біологічна наука, що вивчає тілесну природу людини, її походження і подальший розвиток, близько стоїть до суспільних наук, також наука про походження й еволюцію людини, утворення людських рас і про нормальні варіації фізичної будови людини;

В) наука про походження й еволюцію людини (антропогенез), утворення та поширення людських рас і про нормальні варіації фізичної будови людини;

Г) всі відповіді правильні

7. Які Картини світу формують світогляд людини. (заповніть відповіді) (5 балів)

8. Типологія культур Е. ХОЛЛА: (5 балів))

А) висококонтекстні та низькоконтекстні;

Б) монохронні та поліхронні;

В) теорія простору;

Г) всі відповіді вірні.

9. Типологія культур за Г.ХОФШТЕДЕ перерахуйте будь ласка. (6 балів)

10. Культурна карта Ерін Меєр містить таких вісім шкал: 6 балів)

11. Відомо, що хрестоносці привезли в Європу зі Сходу ряд культурних норм, наприклад, звичку мити руки перед їжею. Про яку тенденцію в розвитку культури свідчить цей факт? (3 бали)

А) про збереження самобутності;

Б) про відродження традицій;

В) про національну ізоляцію;

Г) про взаємне збагачення.

12. Яке з наступних понять відповідає визначенню: „Самостійна робота із придбання знань про природу, суспільство, особистість”? (3 бали)

А) самоаналіз;

Б) самоосвіта;

В) самореалізація;

Г) самодіяльність.

13. Особливість американської комунікативної поведінки: (3 бали)

А) швидкий перехід до основної теми діалогу;

Б) дуже виважений перехід до основної теми;

В) не вітатись під час зустрічі;

Г) задавати багато особистих питань.

14. Що означає зазначений фразеологізм у США ? («blow your own horn») (3 бали)

А) хвалити самого себе;

Б) сварити самого себе;

В) робитись непомітним;

Г) немає правильної відповіді.

15. Який тип комунікативної поведінки притаманний англійцям? (3 бали)

А) «не бути особистим»;

Б) «бути оригінальним»;

В) «не бути стриманим»;

Г) «бути собою».

16. Який тип комунікативної поведінки притаманний французам? (3 бали)

А) «не бути особистим»;

Б) «бути ввічливим і вільним у думках»;

В) «не бути стриманим»;

Г) «бути собою».

17. Який тип комунікативної поведінки притаманний японській культурі? (3 бали)

А) «відсутність короткості і прозорості думок»;

Б) «бути ввічливим і вільним у думках»;

В) «не бути стриманим»;

Г) «завжди кажуть «ні».

18. Який тип комунікативної поведінки притаманний арабській культурі? (3 бали)

А) «відсутність короткості і прозорості думок»;

- Б) «бути ввічливим і вільним у думках»;
- В) «бути стриманим та відмовляти категорично»;
- Г) «люб'язність та заборона критики та прямих категоричних відповідей».

19. Який зв'язок між мовою і культурою? (3 бали)

- А) в комунікативних процесах; в онтогенезі, у філогенезі;
- Б) у вербальній комунікації, спілкуванні, розвитку;
- В) у невербальній комунікації, проксемиці, мові;
- Г) у поведінці; розвитку; в онтогенезі.

20. Перехід від етноцентричного стану до етнорелятивістського містить модель освоєння чужої культури (автор)?(_____) (впишіть пропущене слово) (3 бали).

21. Зазначте фази «культурного шоку» (5 балів)

22. Основні функції мовлення? (3 бали)

- А) інформаційна, експресивна;
- Б) емотивна, контактна;
- В) А і Б вірні;
- Г) немає вірних відповідей.

23. Під невербальною комунікацією розуміють: (3 бали)

- А) спілкування за допомогою жестів (мови жестів), міміки, рухів тіла й деяких інших засобів, за виключенням мовленнєвих.
- Б) спілкування за допомогою мови, із застосуванням міміки, рухів тіла й деяких інших засобів, за виключенням мови жестів.
- В) вербальну комунікацію, кінесіку, паралінгвістику, проксеміку;
- Г) візуальне спілкування (окулесіку).

24. Яку назву має, область соціальної психології, практичної психології і семіотики, що займається вивченням просторової і тимчасової знакової системи спілкування? (3 бал)

- А) проксеміка;
- Б) семіотика;
- В) окулесіка;
- Г) кінесіка.

25. Приоритет якої відстані надають (великої, середньої, близької) (3 бали)

- А) араби, іспанці, греки, італійці _____ (впишіть слово із запропонованих варіантів);

Б) англійці, шведи, німці _____ (впишіть слово);

В) австралійці, новозеландці _____ (впишіть слово)

26. Толерантність – (3 бали)

А) повага, сприйняття та розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості. Формуванню толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті й переконань;

Б) це те, що уможливлює досягнення миру, сприяє переходу від війни до культури миру;

В) це, передусім, активна позиція, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини;

Г) всі відповіді вірні.

27. Що розуміють під культурним кодом? (3 бали)

А) Культурний код — спосіб, яким конкретна культура, категоризує, структурує, оцінює світ, що оточує кожну людину, належну до певної національної спільноти.

Б) Культурний код — набір стандартизованих чи нормативних конвенцій, очікувань чи означувальних практик у певній галузі, які були б знайомі представникам певної культури чи субкультури.

В) Культурний код — це спосіб, яким конкретна культура, категоризує, структурує, оцінює світ, що оточує членів певної національної лінгвокультурної спільноти; «сітка», яку культура "накидає" на навколишню дійсність. К.к. співвідносяться з древніми архетиповими уявленнями людини, або ж - сукупність знаків (символів), смислів та їхніх комбінацій, котрі наявні у будь-якому предметі культури певної національної лінгвокультурної спільноти. Знаходить вияв також у етнічній мові, мовній картині світу.

Г) Всі відповіді вірні.

28. Міжкультурна компетентність майбутнього магістра військового управління це...(2 бали) А) ... це здатність провадити міжкультурну професійну комунікацію, суб'єктсуб'єктну взаємодію на основі динамічної комбінації соціокультурних, культурологічних, комунікативних знань, володіння досвідом поведінки в міжкультурному середовищі з метою ведення конструктивного міжкультурного діалогу та самореалізації у професійній сфері.

Б) ... коло повноважень будь-якої організації, установи чи особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід.

В) ...динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка

визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

Г) професійно-особистісне утворення, що містить, знання про культуру та її особливості (свою та інших представників), уміння використовувати здобуті знання, навички практичного досвіду для вирішення завдань міжкультурної комунікації.

29. Назвіть типи взаємодії культур:

(5 балів)

Загальна кількість балів – 100.

Додаток Г*Тест комунікативної толерантності В. Бойко*

Студенти письмово дають відповіді на питання тестів, оцінюючи ступінь згоди від 0 до 3 балів (**0** – зовсім невірно, **1** – частіше не вірно, **2** – частіше вірно, **3** – завжди вірно). Далі підраховується сума балів, отриманих по кожному з блоків (максимальне число балів – 15), і за всіма дев'ятьма ознаками разом (максимальне число балів – 135). Подальша інтерпретація проводиться в аудиторії.

I. Наскільки ви здатні приймати чи не приймати індивідуальні особливості інших людей?

- 1) Мене дратують метушливі, непосидючі люди.
- 2) Галасливі ігри переношу важко.
- 3) Оригінальні, нестандартні особистості діють на мене негативно.
- 4) Бездоганна людина насторожує.

II Чи немає у вас тенденції оцінювати людей, виходячи з власного «Я» як еталону?

- 5) Мене зазвичай виводить із рівноваги некмітливий співрозмовник.
- 6) Мене дратують любителі поговорити.
- 7) Мене б обтяжувала розмова з байдужим для мене попутником, який виявив ініціативу спілкуватися.
- 8) Мене б обтяжувала розмова з випадковим попутником, який поступається мені за знаннями.
- 9) Мене б обтяжувала розмова з людиною іншого інтелектуального рівня.

III На скільки категоричні і консервативні ваші оцінки оточення?

- 10) Мені не симпатичні молоді люди (зачіски, мода).
- 11) Деякі люди справляють негативне враження своїм безкультур'ям.
- 12) Представники деяких національностей неприємні мені.

- 13) Є тип чоловіків (жінок), який я не виношу.
- 14) Терпіти не можу одногрупників із низьким інтелектуальним рівнем, людей із низьким професійним рівнем.

IV Якою мірою ви вмієте приховувати або згладжувати неприємні враження при зіткненні з некоммунікбельними людьми?

- 15) Вважаю, що на грубість треба відповідати тим же.
- 16) Важко приховати, якщо людина чимось неприємна.
- 17) Дратують ті, хто в суперечці стоїть на своєму.
- 18) Неприємні самовпевнені люди.
- 19) Важко втриматися від зауваження на адресу людини, яка штовхається в транспорті, в черзі.

V. Чи є у вас прагнення переробити, перевиховати партнера по спілкуванню «під себе»?

- 20) Маю звичку повчати оточення.
- 21) Невиховані люди обурюють мене.
- 22) Я часто ловлю себе на тому, що намагаюся виховувати кого-небудь.
- 23) За звичкою постійно роблю кому-небудь зауваження.
- 24) Люблю командувати близькими.

VI. Перевірте себе: чи є у вас схильність перевиховувати і підганяти інших до свого характеру, звичок?

- 25) Мене дратують люди похилого віку в годину пік у магазинах і транспорті.
- 26) Мене дратує проживання в номері готелю з незнайомою людиною.
- 27) Мене дратує незгода інших з моєю правильною позицією.
- 28) Мене дратує, коли мені заперечують.
- 29) Мене дратує, коли інші роблять не так, як мені хочеться.

VII. Чи вмієте прощати іншому його помилки, незручності, ненавмисно заподіяні вам неприємності?

- 30) Завжди сподіваюся, що кривдник отримає по заслугах.
- 31) Мені часто дорікають за буркотливість.
- 32) Довго пам'ятаю образи, яких мені завдали ті, кого я ціную і поважаю.
- 33) Не можна пробачати людям нетактовні жарти.
- 34) Якщо друг навмисно зачепить моє самолюбство, я на нього ображуся.

VIII. Якою мірою ви терпимі до фізичного або психічного дискомфорту, в якому опинився інший (хвороба, втома, відсутність настрою)?

- 35) Я засуджую людей, що плачуться в чужу жилетку.
- 36) Я не схвалюю людей, які при нагоді розповідають про свої хвороби.
- 37) Йду від розмови, якщо хтось скаржиться на стосунки в сім'ї.
- 38) Без особливої уваги вислуховую сповіді друзів.
- 39) Іноді подобається позлити кого-небудь із рідних.

IX. Як ви пристосовуєтесь до інших учасників спілкування – їх характерів, звичок або прагнень?

- 40) Мені важко, як правило, йти на поступки іншим.
- 41) Важко ладити з людьми, у яких поганий характер.
- 42) Насилу пристосовуюся до нових знайомих, одногрупників.
- 43) Не підтримую відносин із дивними людьми.
- 44) Найчастіше з принципу наполягаю на своєму, навіть якщо розумію, що партнер правий.
- 45) Повільні люди зазвичай діють мені на нерви.

Додаток Д

*Тест-опитувальник, розроблений Є.Ф. Бажиним та ін. на основі шкали
локусу контролю Дж. Роттера*

Мета дослідження: визначення локусу суб'єктивного контролю.

Процедура дослідження: методика дозволяє порівняно швидко й ефективно визначити рівень сформованості суб'єктивного контролю як в однієї, так і в кількох осіб. Кожного досліджуваного належить забезпечити індивідуальним текстом опитувальника і бланком для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника.

Інструкція досліджуваному: “Запропонований Вам опитувальник має 44 твердження. Прочитайте їх і дайте відповідь, чи згодні Ви з даним твердженням, чи ні. Якщо згодні, то в бланку для відповідей перед відповідним номером поставте знак “+”, якщо ні – знак “-”. Пам'ятайте, що в тесті немає “правильних” і “неправильних” відповідей. Свою думку висловлюйте відверто. Надавайте перевагу тій відповіді, яка перша спала Вам на думку”.

Опитувальник

1. Просування службовими сходами більше залежить від успішного збігу обставин, ніж від здібностей людини.
2. Більшість розлучень виникає через те, що люди не захотіли пристосовуватися один до одного.
3. Хвороба – справа випадку: якщо маєш захворіти, то вже нічим не зарадиш.
4. Люди стають самотніми тому, що самі не виявляють інтересу й дружнього ставлення до оточення.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від удачі.
6. Даремно докладати зусиль для того, щоб завоювати симпатії інших людей.

7. Зовнішні обставини (батьки, добробут) впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.

8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.

9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їхню самостійність.

10. Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), а не від моїх власних зусиль.

11. Коли я планую, то здебільшого вірю, що зможу втілити свої плани.

12. Те, що багатьом людям здається успіхом чи вдачею, насправді є результатом тривалих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

14. Якщо люди не пасують один одному, то, як би вони не намагалися налагодити сімейне життя, вони все одно не зможуть цього зробити.

15. Те добре, що я роблю, звичайно буває гідно оцінено іншими. 16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.

17. Думаю, що випадок чи доля не відіграють великої ролі в моєму житті.

18. Я намагаюся не планувати наперед, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.

19. Мої оцінки в школі залежали переважно від моїх зусиль і від ступеня підготовки.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.

21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин. 22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.

23. Думаю, що мій спосіб життя жодним чином не є причиною моїх хвороб.

24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіху в своїх справах.

25. Урешті-решт, за погане керівництво відповідають самі люди, які працюють в установі.

26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в стосунках, що склалися в сім'ї.

27. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе будь-кого.

28. На підростаюче покоління впливає так багато всіляких обставин, що зусилля батьків у вихованні часто виявляються не результативними.

29. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук.

30. Важко буває зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.

31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, найімовірніше, не доклала достатньо зусиль для цього.

32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого я захочу.

33. У неприємностях і невдачах, які траплялися в моєму житті, більше були винні інші люди, ніж я.

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею доглядати і правильно її одягати.

35. У складних обставинах я вважаю за краще зачекати, доки проблема розв'яжеться сама по собі.

36. Успіх – це результат наполегливої праці, і він мало залежить від випадку чи від удачі.

37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від інших, залежить щастя моєї сім'ї.

38. Мені завжди було складно зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.

39. Я завжди надаю перевагу прийняттю рішень і самостійним діям, а не сподіваюся на допомогу інших людей чи на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються не визнаними, незважаючи на всі її намагання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо змінити навіть за найбільшого бажання.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки самих себе.

43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті були від невміння, від незнання або від лінощів і мало залежали від удачі чи від невдачі.

Опрацювання результатів.

Мета обробки результатів: отримання показника локусу суб'єктивного контролю, тобто показника загальної інтернальності Іо. Ним є сума збігів відповідей досліджуваного з відповідями, які наведено в ключі.

Ключ Відповіді Номери запитань + (згоден) 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44 – (згоден) 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43

Аналіз результатів. Локус контролю – це характеристика вольової сфери людини, яка відображає її нахил приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям. Приписування відповідальності за результати своєї діяльності зовнішнім силам називається екстернальним, або зовнішнім, локусом контролю, а приписування відповідальності власним здібностям і зусиллям – інтернальним, або внутрішнім локусом контролю. Таким чином, можливі два полярні типи особистостей залежно від локалізації контролю: екстернальний та інтернальний. Будь-якій людині властива певна позиція на континіумі від екстернального до інтернального типу. Отриманий у процесі обробки результатів показник локусу контролю (Іо) розшифровується так: Величина Іо Локус контролю 0-21 Екстернальний 22-44 Інтернальний У цілому, чим більша величина інтернальності, тим менша екстернальність. Локус

контролю, характерний для людини, є універсальним стосовно будь-яких типів подій і ситуацій, з якими їй доводиться стикатися. Один і той же тип контролю проявляється як у разі невдач, так і в разі успіхів, причому це спостерігається в різних сферах життєдіяльності суб'єкта.

Для певного рівня локусу контролю користуються такими межами шкали інтернальності: Показник інтернальності (То) Рівень локусу контролю
0 – 11 Низький рівень 12 – 32 Середній рівень 33 – 44 Високий рівень

При низькому рівні інтернальності люди майже не бачать зв'язку між своїми діями і важливими для них подіями життя. Вони не вважають себе здатними контролювати розвиток таких подій і вважають, що більшість їх є результатом випадку чи вчинків інших людей. Тому “екстернали” емоційно нестійкі, схильні до неформального спілкування і поведінки, слабокомунікабельні, у них поганий самоконтроль і висока напруженість.

Високий рівень інтернальності відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими подіями. Люди, які мають такий локус контролю, вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті – результат власних дій, що вони можуть ними керувати і відчувають відповідальність і за ці події, і за те, як складається їхнє життя в цілому. “Інтернали” з високими показниками суб'єктивного контролю мають емоційну стабільність, вони впertі, рішучі, відрізняються комунікабельністю, значним самоконтролем і стриманістю.

Середній рівень інтернальності властивий більшості людей. Особливості їхнього суб'єктивного контролю можуть дещо змінюватися залежно від того, чи здається людині ситуація складною чи простою, приємною чи неприємною тощо. Хоча їхня поведінка і психологічне почуття відповідальності за неї залежать від конкретних соціальних ситуацій, усе ж можна і в них встановити перевагу того чи іншого локусу контролю. Таким чином, суб'єктивний локус контролю пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, відповідальності за те, що відбувається в її житті, із самоповагою, із соціальною зрілістю і самостійністю особистості. Тому, складаючи

рекомендації для самовдосконалення, потрібно враховувати, що: – конформна, поступлива поведінка більшою мірою притаманна людям з екстернальним локусом контролю; інтерналі менш схильні підкорятися тискові (думкам, емоціям та ін. інших людей); – людина з інтернальним локусом контролю краще працює на самоті; – інтерналі більш активно шукають інформацію, як правило, більше ознайомлені із ситуацією, ніж екстернали; – в інтерналів більш активна, ніж в екстерналів, позиція щодо свого здоров'я. Дослідження показало: інтерналі більш популярні, займають сприятливу позицію в системі міжособистісних стосунків. Вони більш бажані для суспільства, впевненіші в собі й терпиміші. Особи з інтернальним локусом контролю надають перевагу недирективним методам виховання і психокорекції. А в роботі з екстерналами важливо звертати увагу на тривожність та депресію.

Опитувальник “Діагностика рефлексії” А. Карпова

Інструкція: Вам потрібно надати відповіді на декілька тверджень опитувальника. У бланку для відповідей поруч із номером питання зазначте, будь ласка, цифру, що відповідає варіанту Вашої відповіді: 1. Повністю невірно. 2. Невірно. 3. Мабуть невірно. 4. Не знаю. 5. Мабуть вірно. 6. Вірно. 7. Цілком вірно.

1. Прочитавши хорошу книгу, я завжди потім довго думаю про неї, хочу її з кимось обговорити.

2. Коли мене раптом несподівано про щось запитують я можу відповісти перше, що прийшло в голову.

3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб подзвонити у справі, я зазвичай в думках планую майбутню розмову.

4. Зробивши якийсь промах, я довго потім не можу відвернутися від думок про нього.

5. Коли я роздумую над чимось або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво раптом пригадати, що послужило початком ланцюжка думок.

6. Приступаючи до важкого завдання, я прагну не думати про майбутні труднощі.

7. Головне для мене — уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.

8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хтось незадоволений мною.

9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.

10. Для мене важливо в деталях уявляти собі хід майбутньої роботи.

11. Мені було б важко написати серйозний лист, якби я заздалегідь не склав план.

12. Я вважаю за краще діяти, а не роздумувати над причинами своїх невдач.

13. Я досить легко ухвалюю рішення стосовно дорогої покупки.

14. Як правило, щось задумавши, я прокручую в голові свої задуми, уточнюю деталі, розглядаю всі варіанти.

15. Я хвилююся про своє майбутнє.

16. Думаю, що в більшості ситуацій треба діяти швидко, керуючись першою думкою, що прийшла в голову.

17. Деколи я ухвалюю необдумані рішення.

18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую вести її подумки, приводячи все нові і нові аргументи в захист своєї точки зору.

19. Якщо відбувається конфлікт, то, роздумуючи над тим, хто в нім винен, я в першу чергу починаю з себе.

20. Перш ніж ухвалити рішення, я завжди стараюся все ретельно обдумати і зважити.

21. У мене бувають конфлікти тому, що я деколи не можу передбачити, якої поведінки чекають від мене оточуючі.

22. Буває, що, обдумуючи розмову з іншою людиною, я ніби в думках веду з нею діалог.

23. Я прагну не замислюватися над тим, які думки і відчуття викликають в інших людях мої слова і вчинки.

24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, в яких словах це краще зробити, щоб її не образити.

25. Вирішуючи важке завдання, я думаю над ним навіть тоді, коли займаюся іншими справами.

26. Якщо я з кимось сварюся, то в більшості випадків не вважаю себе винним.

27. Рідко буває так, що я шкодую про сказане.

Ключ до методики

Методика містить 27 тверджень, з яких 15 є прямими (номери питань: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Решта 12 – зворотних тверджень, що необхідно враховувати при обробці результатів, коли для отримання підсумкового балу підсумовуються в прямих питаннях цифри, відповідні

відповідям випробовуваних, а в зворотних – значення, замінені на ті, що виходять при інверсії шкали відповідей. Всі пункти групуються в чотири групи: 1) ретроспективна рефлексія діяльності (РРД) – номери тверджень: 1, 4, 5, 12, 17, 18, 25, 27; 2) ситуативна рефлексія (СРД) – твердження : 2, 5, 13, 14, 16, 17, 18, 26; 3) рефлексія майбутньої діяльності (РМД) – 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 20; 4) рефлексія спілкування і взаємодії з іншими людьми (РС) – номери запитань: 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26.

Додаток 3

*Педагогічний тренінг: «Ефективна міжкультурна комунікація»**(уришок)*

Мета тренінгу: підвищення рівня обізнаності учасників про важливість міжкультурної комунікації, розвиток навичок ефективної комунікації з представниками різних культур, формування толерантного ставлення до культурних відмінностей.

Цільова аудиторія: майбутні викладачі вищих військових навчальних закладів.

Тривалість: 6-7 годин.

План тренінгу:

1.	Вступ Вітальне слово. Знайомство з учасниками. Огляд програми тренінгу	30 хв
2.	Лекція: Основи міжкультурної комунікації 1. Визначення міжкультурної комунікації. 2. Важливість міжкультурної комунікації у сучасному світі. 3. Бар'єри та виклики міжкультурної комунікації.	1 год
3.	Практичне заняття: Культурні стереотипи та упередження 1. Вправа "Асоціації": учасники записують свої асоціації до різних національностей і обговорюють їх. 2. Дискусія про вплив стереотипів на комунікацію. 3. Практичні рекомендації з подолання упереджень.	1 год 30 хв
4.	Лекція: Вербальна та невербальна комунікація у різних культурах 1. Основи вербальної комунікації. 2. Особливості невербальної комунікації в різних культурах (жести, міміка, просторові відстані). 3. Вплив культурного контексту на спілкування.	1 год
5.	Практичне заняття: Рольові ігри	1 год 30

	1. Рольова гра на тему міжкультурних ситуацій. 2. Аналіз та обговорення результатів.	хв
6.	Лекція: Міжкультурна компетентність у освітньому середовищі 1. Поняття міжкультурної компетентності 2. Компоненти міжкультурної компетентності. Шляхи розвитку міжкультурної компетентності у педагогічній діяльності.	1 год
7.	Підбиття підсумків Рефлексія учасників. Огляд ключових моментів тренінгу.	30 хв

Лекція 1. Основи міжкультурної комунікації

План лекції:

1. Що таке міжкультурна комунікація? Чому важлива міжкультурна комунікація?
2. Важливість міжкультурної комунікації у сучасному світі.
3. Бар'єри та виклики міжкультурної комунікації.

1. Що таке міжкультурна комунікація? Чому важлива міжкультурна комунікація?

Міжкультурна комунікація – це процес обміну інформацією, ідеями, емоціями між людьми, які належать до різних культурних груп. Вона включає вербальні та невербальні аспекти спілкування, які можуть відрізнятися в залежності від культурних контекстів.

Ключові аспекти міжкультурної комунікації:

- Культура: Набір цінностей, вірувань, норм, звичаїв і практик, що визначають поведінку групи людей.
- Комунікація: Процес передачі інформації через символи, знаки, мову, жести.
- Культурний контекст: Умови та середовище, в яких відбувається комунікація, впливають на значення переданої інформації.

Приклади:

- Різні способи вітання в різних культурах (наприклад, рукостискання, поклони, обійми).
- Відмінності в невербальних сигналах, таких як зоровий контакт, особистий простір.

2. Важливість міжкультурної комунікації у сучасному світі

Глобалізація:

У сучасному світі люди з різних культур взаємодіють набагато частіше завдяки розвитку технологій, міжнародної торгівлі, міграції та туризму. Це робить міжкультурну комунікацію критично важливою для успішної взаємодії.

Важливість міжкультурної комунікації:

- Економічна співпраця: Ефективна міжкультурна комунікація сприяє міжнародному бізнесу та економічним відносинам. Уміння розуміти та враховувати культурні особливості партнерів по бізнесу підвищує конкурентоспроможність.
- Соціальна інтеграція: Міжкультурна комунікація допомагає у створенні гармонійного суспільства, де люди з різними культурними фонами можуть співіснувати та співпрацювати.
- Освіта: В освітньому середовищі міжкультурна комунікація сприяє розвитку критичного мислення, толерантності та глобальної свідомості у студентів.
- Політика та дипломатія: У міжнародних відносинах розуміння культурних відмінностей важливо для ефективної дипломатії та мирного врегулювання конфліктів.

Приклад:

- Міжнародні корпорації, такі як Google або Microsoft, активно залучають працівників з різних культур, що допомагає їм розширювати ринки та інновації.

3. Бар'єри та виклики міжкультурної комунікації

Бар'єри міжкультурної комунікації:

- Мовні бар'єри: Відмінності в мові та діалектах можуть призвести до непорозумінь.
- Стереотипи та упередження: Попередні уявлення про інші культури можуть спотворювати сприйняття та взаємодію.
- Етноцентризм: Схильність оцінювати інші культури з позиції своєї власної культури, що може призвести до непорозумінь та конфліктів.
- Невербальні сигнали: Відмінності у значеннях жестів, міміки, та інших невербальних сигналів можуть викликати комунікативні труднощі.
- Культурні розбіжності в стилі комунікації: Наприклад, прямий стиль комунікації в одній культурі може вважатися грубим в іншій, де переважає непрямий стиль.

Приклади бар'єрів:

- Співробітник з Японії може сприйняти відсутність поклону з боку американського колеги як прояв неповаги.
- Неправильне тлумачення жесту "великий палець вгору" в деяких культурах, де він може мати негативне значення.

Подолання бар'єрів:

- Освіта та тренінги: Проведення навчальних програм з міжкультурної комунікації для працівників, студентів та інших груп.
- Відкрите спілкування: Заохочення діалогу та відкритості у спілкуванні для кращого розуміння культурних відмінностей.
- Розвиток емпатії: Сприйняття та врахування почуттів та перспектив інших людей.
- Адаптація: Гнучкість у підходах до комунікації з урахуванням культурних особливостей.

Питання для обговорення (5 хвилин):

- Чи стикалися ви з бар'єрами міжкультурної комунікації у вашій професійній діяльності? Як ви їх долали?

- Які культурні особливості інших народів вас найбільше дивують або цікавлять?

Таким чином, міжкультурна комунікація є критично важливою у сучасному глобалізованому світі. Розуміння та врахування культурних відмінностей дозволяє уникнути багатьох непорозумінь та конфліктів, сприяючи більш ефективній співпраці та соціальній гармонії.

Завдання

Завдання 1 наведено у основній частині кваліфікаційної роботи магістра.

Завдання 2. Учасники миротворчої місії прибувають до конфліктної зони для забезпечення миру та стабільності. Мета цієї місії - забезпечення безпеки та стабільності у конфліктних регіонах, а також підтримка місцевого населення. Серед активностей можуть бути патрулювання, встановлення зв'язку з місцевими громадами, гуманітарна допомога та тренування місцевих сил безпеки. Учасники миротворчої місії також зіткнуться з культурними відмінностями, такими як різниці в релігійних переконаннях та традиціях. Серед стратегій можуть бути розробка культурно чутливих підходів до спілкування з місцевим населенням та підтримка місцевих ініціатив.

Питання до сценарію "Міжнародна миротворча місія":

1. Які основні мети мають миротворчі місії в конфліктних регіонах?
2. Які культурні відмінності можуть виникнути під час спілкування військовослужбовців з місцевим населенням?
3. Які способи спілкування та взаємодії можуть сприяти зміцненню довіри між миротворчими силами та місцевим населенням?
4. Які культурно чутливі стратегії можна використовувати для забезпечення ефективної співпраці з місцевим населенням?
5. Які виклики та можливості можуть виникнути у результаті участі в міжнародних миротворчих місіях?

Практичне заняття 2. «Культурні стереотипи та упередження»

1. Вправа "Асоціації": учасники записують свої асоціації до різних національностей і обговорюють їх.

2. Дискусія про вплив стереотипів на комунікацію.

3. Практичні рекомендації з подолання упереджень.

Мета заняття: Підвищити обізнаність слухачів про культурні стереотипи та упередження, їх вплив на комунікацію та надати практичні рекомендації з подолання упереджень.

Навчальні питання:

1. Визначення культурних стереотипів та їх вплив на міжкультурну комунікацію.

2. Аналіз впливу упереджень на сприйняття та взаємодію з представниками різних національностей.

3. Розробка та впровадження практичних методів подолання упереджень.

1. Вступ .

- Привітання та представлення теми заняття.

- Пояснення мети та структури заняття.

- Короткий огляд понять "культурні стереотипи" та "упередження".

2. Вправа "Асоціації" (20 хвилин)

- Інструкція: Учасники отримують аркуші паперу і записують свої асоціації до певних національностей (наприклад, німці, французи, японці тощо).

- Обговорення: Учасники діляться своїми асоціаціями в групі.

- Аналіз: Обговорення, які з асоціацій є стереотипами і чому вони виникають.

- Рефлексія: Розмова про те, як ці стереотипи можуть впливати на сприйняття та поведінку.

3. Аналіз упереджень

- Вступне слово: Викладач пояснює, що таке упередження, їхні види та як вони формуються.

- Інструкції для учасників: Поділити учасників на невеликі групи і роздати їм короткі сценарії або ситуації, де можуть проявлятися упередження (наприклад, під час інтерв'ю на роботу, у медичній допомозі, у навчанні тощо).

- Групова робота: Учасники аналізують, які упередження присутні в заданих ситуаціях, і обговорюють, як ці упередження можуть вплинути на результати або взаємодію.

- Презентація результатів: Кожна група презентує свої висновки та пропонує стратегії для подолання упереджень у конкретних ситуаціях.

4. Дискусія про вплив стереотипів на комунікацію

- Вступне слово: Викладач пояснює, як стереотипи можуть впливати на комунікацію та взаємодію між людьми.

- Дискусія:

- Приклади з реального життя або медіа, де стереотипи вплинули на комунікацію

Ось кілька прикладів з реального життя або медіа, де стереотипи вплинули на комунікацію:

Приклад 1: Стереотипи в медіа : У багатьох фільмах та телевізійних шоу мексиканці часто зображуються як злочинці або нелегальні іммігранти. Ці стереотипи поширюються через медіа та формують упереджене ставлення до мексиканців у суспільстві.

Приклад 2: Етнічні стереотипи в освіті : Вчителі в школах можуть мати стереотипи щодо здібностей учнів різних етнічних груп. Наприклад, існує стереотип, що азіатські учні завжди відмінники, а афроамериканські учні часто відстають у навчанні.

Приклад 3: Стереотипи у сфері обслуговування: В ресторанах чи магазинах працівники можуть мати стереотипи щодо платоспроможності клієнтів залежно від їх зовнішнього вигляду або расової приналежності.

- Обговорення особистого досвіду учасників.
- Підсумки: Висновки про негативні наслідки стереотипів на комунікацію.

Лекція: Вербальна та невербальна комунікація у різних культурах

1. Основи вербальної комунікації.
2. Особливості невербальної комунікації в різних культурах (жести, міміка, просторові відстані).
3. Вплив культурного контексту на спілкування.

Мета лекції: ознайомити слухачів з основами вербальної та невербальної комунікації, їх особливостями в різних культурах та впливом культурного контексту на спілкування.

1. Основи вербальної комунікації

Вербальна комунікація — це обмін інформацією за допомогою слів, як усно, так і письмово. Це найпростіший і найпоширеніший спосіб спілкування.

Ключові елементи вербальної комунікації:

- Словниковий запас: Знання та використання слів.
- Граматика та синтаксис: Правильне побудова речень.
- Тон і інтонація: Варіації в голосі, які передають емоції та наміри.
- Контекст: Оточення та ситуація, в якій відбувається комунікація, що впливає на розуміння та інтерпретацію слів.

Вербальна комунікація в різних культурах:

Прямота та непрямота:

- У США та Німеччині люди зазвичай використовують прямий стиль комунікації, виражаючи свої думки відкрито і прямо.

У Японії, Китаї та інших азійських культурах віддають перевагу непрямому стилю, уникаючи прямої конфронтації та використовуючи евфемізми.

Формальність та неформальність:

В іспаномовних культурах спілкування може бути більш неформальним, навіть у професійних контекстах.

У корейській культурі використання формальних титулів і вічливих форм є обов'язковим.

2. Особливості невербальної комунікації в різних культурах (жести, міміка, просторові відстані)

Невербальна комунікація — це обмін інформацією без використання слів, включаючи жести, міміку, тілесні рухи, просторові відстані та інші невербальні сигнали.

Жести:

ОК-жест:

- У США жест «ОК» (з'єднання великого і вказівного пальців у кільце) означає "все добре".

- У Бразилії цей жест може мати образливий зміст.

Кивок та похитування головою:

- У багатьох західних культурах кивок означає згоду, а похитування головою — заперечення.

- У Болгарії та Індії ці жести можуть мати протилежне значення.

Міміка:

Зоровий контакт:

- У західних культурах зоровий контакт вважається важливим для встановлення довіри та чесності.

- У деяких азійських культурах тривалий зоровий контакт може сприйматися як агресивний або неповажний.

Просторові відстані:

Просторові зони (особиста, соціальна, публічна):

- У США та Великобританії люди зазвичай дотримуються більшої особистої дистанції.

- У Латинській Америці та на Близькому Сході особиста дистанція менша, і фізичний контакт під час розмови є більш прийнятним.

3. Вплив культурного контексту на спілкування.

Висококонтекстні та низькоконтекстні культури:

Висококонтекстні культури: - наприклад, Японія, Китай, арабські країни.

- Інформація передається через контекст, невербальні знаки та міжособистісні стосунки.

- Менше уваги приділяється сказаним словам, більше — підтексту та контексту.

Низькоконтекстні культури: наприклад, США, Німеччина, скандинавські країни.

- Інформація передається через прямі, явні та детальні вербальні повідомлення.

- Важливою є чіткість і точність висловлювань.

Вплив культурного контексту на спілкування:\Способи передачі повідомлень:

- У висококонтекстних культурах важливо читати між рядків і звертати увагу на невербальні знаки.

- У низькоконтекстних культурах важливо бути чітким, точним та прямим.

Міжкультурні непорозуміння:

- Неправильне тлумачення невербальних знаків та контексту може призвести до непорозумінь.

- Наприклад, відсутність зорового контакту може сприйматися як неухважність у західних культурах, тоді як у деяких азійських культурах це є ознакою поваги.

Заклучна частина:

- Підсумок лекції.

- Відповіді на запитання слухачів.

- Рекомендації для подальшого вивчення теми.