

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Херсонський державний аграрно-економічний університет**



**Азербайджанське науково-виробниче об'єднання гідротехніки і меліорації**



**Варненський університет менеджменту**



**Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій  
імені С. З. Гжицького**



**ЗБІРНИК ТЕЗ**

**ЗА МАТЕРІАЛАМИ**

**Міжнародної науково-практичної конференції**

**«ФІЛОСОФСЬКІ ОБРІЇ СЬОГОДЕННЯ»**

*19 листопада 2020 р.*

**Херсон – 2020**

*Редакційна колегія:*

Варнавська І. В., кандидат педагогічних наук, доцент;  
Черемісін О.В., доктор історичних наук, професор;  
Черненко Н. І., кандидат педагогічних наук, старший викладач;  
Чепок Р. В., кандидат педагогічних наук, доцент

Збірник тез за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції «Філософські обрії сьогодення» 19 листопада 2020 р. Херсон: ХДАЕУ, 2020. 142 с.

У збірнику вміщені тези та доповіді учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Філософські обрії сьогодення». У матеріалах авторів акцентовано увагу на філософському осмисленні сучасного соціокультурного простору, проблемах пізнання й освіти у вимірах філософського аналізу, філософській рефлексії особистості та інших актуальних філософських проблемах сучасності. Збірник адресовано науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, усім зацікавленим філософськими дослідженнями. За виклад, зміст, достовірність і грамотність опублікованих матеріалів відповідальність несуть автори.

@ Херсонський державний  
аграрно-економічний університет, 2020

Сьогодні за умов докорінних змін в українському суспільстві виокремлюються нові тенденції розвитку шлюбно-сімейних відносин: знижується тривалість шлюбних відносин; зростає сімейна девіація – зловживання алкоголем, наркотиками, сімейне насильство; зростає індивідуалізм, особливо серед молодого покоління; поширюються альтернативні форми шлюбних та сімейних відносин, зростає терпимість до них громадськості; швидкими темпами знижується стійкість та стабільність сімейних стосунків; розповсюджуються «модні» тенденції репродуктивної функції - відмова від народження дітей; зникають традиційні цінності інституту сім'ї [1].

Унаслідок того, що системні зміни сім'ї не встигають за динамічними змінами, що відбуваються у суспільстві, виникають, поширюються й урізноманітнюються її квазіформи, віддалені від «ідеальної» моделі. Прогресивна динаміка сучасної сім'ї супроводжується рядом об'єктивних і суб'єктивних труднощів, на тлі яких є актуальною потреба у вивченні та дослідженні сучасних тенденцій функціонування шлюбу та родини.

### *Література:*

1. Склярук А.В. Психологія соціалізації особистості в проблемній сім'ї. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. Сєвєродонецьк, 2019. 453 с.
2. Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика // Семья как объект философского и социологического исследования. Санкт-Петербург : РХГИ, 2000. 462 с.
3. Соціологія: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 2003. 336 с.
4. Столярчук О. А. Психологія сучасної сім'ї : навч. посіб. / О. А. Столярчук. Кременчук: ПП Щербатих О. В., 2015. 136 с.
5. Щепанський Я. Элементарные понятия в социологии. Санкт-Петербург : Летний сад, 2001. 349 с.

*Капліна А.І.*

*Херсонський державний аграрно-економічний університет  
м. Херсон*

## **МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ УЧАСНИКІВ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО КРОСКУЛЬТУРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

**Вступ.** Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними тенденціями світового розвитку, які окреслили необхідність виховання особистості, готової до міжкультурної співпраці і кроскультурної взаємодії, що є свідомим і динамічним процесом взаєморозуміння та створення смислу в ході здійснення учасниками діалогу різновиду взаємозалежних і взаємозумовлених видів діяльності, яка сприяє їхньому взаємозбагаченню і розвитку індивідуальних новоутворень.

Нинішня ситуація у світі ставить перед людством нові серйозні виклики, що спричинено зростанням напруженості, спалахами воєнних конфліктів на теренах деяких держав, посиленням міжнародного тероризму. Єдиною запорукою позитивних змін і сталого розвитку є згуртованість, солідарність прогресивної світової спільноти. Миру й стабільності не можна досягти там, де панують агресивні ідеології, де порушуються ключові права та свободи людини. Врегулюванню конфліктних ситуацій у світі сприятиме дух єдності міжнародних спільнот: «Порядок денний на період до 2030 року спонукає нас виходити за межі вузьких і короткострокових національних інтересів і діяти в дусі солідарності і в розрахунок на тривалу перспективу. Ми більше не можемо дозволити собі думати і трудитися окремо один від одного. Тільки діалог і терпляча дипломатія можуть принести дивіденди»

(з виступу Генерального секретаря ООН Пан Гі Муна на Саміті ООН в галузі розвитку на період після 2015 року).

Одним із значущих засобів потужних позитивних змін у сфері діяльності взаємодіючих культур є кроскультурна взаємодія, яка сприяє появі нових елементів і форм культурної активності, коригує ціннісні орієнтири, моделі поведінки і способи життя (як універсальні, так і культурно-специфічні).

**Основна частина.** Необхідність педагогічного моделювання зумовлена потребою в об'єднанні всіх знань про особистість, яка перебуває в просторі різних культур, особливостей її розвитку у кроскультурній взаємодії. У нашому дослідженні *об'єктом* є процес формування готовності учасників педагогічного процесу ВНЗ до кроскультурної взаємодії. *Результатом* педагогічного моделювання процесу формування готовності до кроскультурної взаємодії передбачаємо виникнення у підструктурах особистості інтегрального новоутворення – «посередника діалогу культур», чия особистісна культура характеризується розвиненою культурною сприйнятливістю, кроскультурною компетентністю, суб'єктністю в діалозі культур та проявляється в еталоні готовності особистості до кроскультурної взаємодії. Визначимо, що концептуальна модель формування готовності до кроскультурної взаємодії фактично містить у собі дві моделі: власне модель розвитку особистісної культури учасника взаємодії у вигляді еталону готовності до кроскультурної взаємодії та модель процесу, який відтворюється у вигляді інноваційної методики, аавдяки якій можна наблизитися до зазначеного еталону. Процес формування готовності до кроскультурної взаємодії як реалізація визначених нами педагогічних умов відбивається у внутрішньому контексті учасника взаємодії як новоутворення «особистісна культура», що, у свою чергу, збагачується новоутвореними якостями, вміннями та навичками. Загально визнано, що головними рушійними силами виникнення і практичного застосування сучасних педагогічних методик є можливість ефективного проектування всіх етапів взаємодії в педагогічному процесі ВНЗ з урахуванням необхідних процедур, методів і організаційних форм.

Успішність організації та управління діяльністю студентів у кроскультурному контексті залежить від форм організації цього процесу та вибору відповідних методів. Вирішення значущих проблемних ситуацій – *метод кейсів* здійснюється на основі групової рефлексії. Аналізується поведінка, мова учасників реальних ситуацій, пояснюється смисл дій, висловлюється думка щодо мотивів, причин і сенсу дій учасників. *Метод біографічної рефлексії* скерований на осмислення власної біографії з метою аналізу своєї культурної ідентичності та форм її прояву в повсякденному житті. За допомогою цього методу рефлексується природа ціннісних орієнтацій. *Метод кроскультурного аналізу і коментування контекстів взаємодії* здійснюється на основі аналізу та зіставлення культурних відмінностей у нормах поведінки носіїв іншої культури, їхнього світогляду, значущих особистісних якостей у кроскультурних ситуаціях. *Метод контекстного спостереження* полягає в аналізі та виявленні специфіки поведінки представників іншої культури та особливостей її прояву. *Метод самооцінки* характеризується аналізом учасниками свого типу поведінки в кроскультурній взаємодії. До аналітичних методів віднесено також і *кроскультурний інтегратор*, який детально буде описано нижче. *Метод Веб-квестів* – проектна діяльність із використанням ресурсів Інтернет) виводить студентів у реальний світ кроскультурної взаємодії. *Метод інтерактивного моделювання* спрямований на відтворення частотних типових ситуацій взаємодії та дає змогу усвідомити способи й види відносин у кроскультурних ситуаціях. Зазвичай, як моделі кроскультурного навчання використовуються описи поведінкових реакцій представників відповідних культур. Аналіз та оцінка інтерактивних моделей дає можливість учасникам краще, ніж у реальній дійсності, дізнатися та вивчити способи й види відносин у культурах, що контактують. Цінність цього методу полягає в тому, що: 1) він значно полегшує початок процесу навчання, оскільки створює більш природну обстановку для спільної діяльності; 2) кооперує й організовує учасників для спільної діяльності; 3) створює умови для розвитку більш відкритих відносин учасників; 4) змушує звертатися до минулого досвіду учасників і з урахуванням його оцінювати практичні ситуації взаємодії в

сьогоденні. *Метод рольових ігор* передбачає виконання ролей, що відтворюють типологічні ситуації спілкування представників різних культур. Такий метод передбачає наявність ігрового переживання, пізнання інтересів представників різних культур, форм їхньої поведінки, розвиває культурну сприйнятливості (сензитивність) до норм і цінностей інших культур. *Метод симуляції* полягає у штучному створенні конкретних ситуацій кроскультурної взаємодії та прогнозуванні можливих варіантів і результатів з урахуванням різних точок зору й аспектів. Симулятивні ситуації репрезентують узагальнений досвід кроскультурної взаємодії. Симуляційні ігри конструюють ситуації «зустрічі двох культур», у кожній із яких прийнято свої правила поведінки. Мета симуляційних ігор – отримання учасниками досвіду приналежності до уявної культури, норми, цінності та моделі поведінки якої, як правило, відрізняються від рідної культури учасників. Завданням подібних практик є спроба підвести учасників взаємодії до розуміння того, що не всі культурні норми універсальні, дати можливість отримати досвід адекватного реагування на нові, «інші» моделі поведінки в комфортній атмосфері.

Вважаємо, що саме так класифіковані методи становлять загальну основу тренінгу кроскультурної взаємодії, обраного в розробленій методиці як одного з основних методів (поряд із методом Веб-квестів та із запропонованим методом-технікою кроскультурних інтеграторів).

*Тренінги культурної сприйнятливості* передбачають розвиток: а) розуміння культурних контекстів взаємодії (параметрів і систем релевантності культур); б) вибірковості в цінностях; в) прагнення застосовувати етнорелятивізм до власної ідентичності; г) здатності проявляти культурну ініціативу; д) умінь поводитися в нестандартних ситуаціях взаємодії та коригувати власну поведінку. В основі такого виду тренінгів лежить техніка розвитку культурної сприйнятливості (М. Беннет, Г.Тріандіс), яка набула свого вдосконалення у представленій методиці на новому якісному рівні та стані у вигляді методу «кроскультурний інтегратор». *Тренінги розвитку продуктивної участі у взаємодії* спрямовані на розвиток кроскультурної компетентності шляхом набуття знань про культурне різноманіття світу, усвідомлення інших соціокультурних норм і особливостей поведінки в інших культурах, умінь піти на контакт із представниками інших культур, враховуючи культурну специфіку взаємодії, здатності керувати конфліктними ситуаціями, а також створювати власні стратегії взаємодії. Тренінги продуктивної взаємодії представлено такими: «Компетентність у кроскультурній взаємодії», «Як прочитати культурний контекст?», «Кроскультурне моделювання: лабораторія зі створення культур», «Бафа-бафа».

Особливістю таких тренінгів є використання в процесі їхнього проведення одного-двох із представлених методів класифікації, оскільки вони є доволі складними і потребують більше часу на реалізацію. Наприклад, тренінг «Кроскультурне моделювання: лабораторія зі створення культур» побудовано на методах інтерактивного моделювання і рольових ігор, тренінг «Бафа-бафа» – на методі симуляції тощо.

**Завершуюча частина.** Наведені стадії кроскультурного тренінгу створюють можливість поєднання методу тренінгу з лекцією як формою організації навчання у вищій школі: міні-лекція у процесі проведення тренінгу або лекція з елементами тренінгу. Міні-лекція стає важливим засобом надання необхідної інформації студентам про множину країнознавчих знань, ознайомлення з основними нормами, цінностями та правилами поведінки в іншій культурі та інструктажу. У такому разі міні-лекція використовується як метод орієнтування, описує на теоретичному рівні можливі проблеми кроскультурної взаємодії чи фокусується на окремих аспектах пристосування до нового культурного оточення. Студент має можливість отримати інформацію у стислій формі, проаналізувати різні погляди, виробити своє власне ставлення до проблеми, яка розглядається.

### *Література:*

1. Black J., Mendenhall M. Cross-culture training effectiveness: a revive and theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*. 1990. №15. pp.1131-1136.

2. Evans S. Conflict can be positive. HR Magazine. 1992. № 37 (5). pp. 49-51
3. Laurent A. The Cross-cultural Puzzle of International Human Resources Management. Human Resources Management. 1986. № 25 (1). pp.91-102.
4. Капліна А. І., Кириченко Н. В. Крос-культурні аспекти управління персоналом. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8258> (дата звернення: 03.11.2020). DOI: [10.32702/2307-2105-2020.10.58](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.58)
5. Петрушенко Ю. Крос-культурні аспекти підвищення ефективності міжнародного бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 5. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009\\_5\\_1/pdf/146-148.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_1/pdf/146-148.pdf).
6. Романуха О. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. URL: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9\\_ukr/103.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/103.pdf).

*Карнаушенко А.С.*

*Херсонський державний аграрно-економічний університет  
м. Херсон*

### **ПРАКТИЧНА ФІЛОСОФІЯ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Молодь – це та верства населення, від якої природно залежить розвиток нашої країни в найближчі 10 років. Молоде населення мають в наявності потрібні здібності, реалізація яких може досить вагомо покращити соціальну та економічну ситуацію в суспільстві та оживити національні, традиційні, патріотичні та духовні здобутки українського населення.

В українському законодавстві присутнє наступне визначення терміну «молодь»: «...це юридично дієздатні, повноправні члени суспільства, які перейшли від дитинства (життєвого періоду розвитку людини) до життя дорослого, усвідомленого, самостійного та незалежного».

Крім того, «молодий працівник – це фізична особа, громадянин України віком до 35 років, випускник професійнотехнічного або вищого навчального закладу (ВНЗ).

Україні властиве збільшення рівня безробіття серед молодого населення, здорожчення вартості нормальних соціальних умов проживання та рівня життя, змушує молодь раніше ставати самостійними та ставати незалежними. Внаслідок сучасних вимог суспільства вікові межі такої соціальної категорії як молодь може варіюватися.

Наприклад, аналітичні показники безробіття молодого населення в Європейському Союзі виділяють молодь у вікову групу від 15 до 24 р. Представників Міжнародного валютного фонду (МВФ) [1, с. 26–28] встановили, що кризи в економіці є фактором, що максимально зумовлює безробіття серед молоді, рівень такого безробіття в 3 рази перевищують рівень дорослого безробіття.

Високий рівень безробіття серед молодого населення є результатом фінансово-економічних криз в світі, адже економічний розвиток кожної країни нерозривно пов'язаний з забезпеченням молоді робочими місцями. Як зазначалося у звіті МВФ «Перспективи розвитку світової економіки» [3] аналітики передбачають підвищення швидкостей росту всесвітньої економіки у 2025 р. до 3,5%, а в 2030 р. – до 3,6%. Але, спостерігаючи та аналізуючи сьогодишню ситуацію яка склалася в світі є в наявності серйозні ризики, які взаємопов'язані та безпосередньо впливають на рівень безробіття та створення нових робочих місць.

Насамперед вищезазначені ризики пов'язані з слабкими та непродуктивними рішеннями державних органів, які не тільки негативно впливають на швидкість регенерації ринку праці, а й впливають на зайнятість молодого населення нашої країни. До негативних неекономічних чинників, які безпосередньо впливають на ринок праці, можна віднести внутрішньополітичну напруженість та воєнні дії на Сході України, корупцію, погана інфраструктура та ін.

Згідно дослідження Міжнародної організації праці (МОП), встановлено, що на планеті