

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ УЧИЛИЩЕ №74

**ДОСВІД ПТУ №74 З ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ
НОВОГО СУСПІЛЬСТВА ЧЕРЕЗ ЗАПРОВАДЖЕННЯ
ПРОГРАМИ КОРПОРАТИВНОГО ВИХОВАННЯ
УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ**

Авторський колектив:

Волобуєва О.О.,

Шевченко Н.Р.,

Смішко О.В., Літау А.А.,

Крячок Т.Ю., Ваврик С.В

с. Шевякіно
2013 р.

Зміст

Вступ

1. Корпоративна культура та її елементи

2. Теоретичні засади корпоративного виховання

3. Програма корпоративного виховання учнівської молоді Професійно-технічного училища №74

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

Анотація

Професійно-технічне училище № 74

вул. Центральна, 1, с. Шев'якіно, Васильківський район, Дніпропетровська область,
52600 Тел./факс: (05639) 9-84-46, E-mail: ptu74@mail.ru

Директор: Миронець Олександр Михайлович

**Номінація № 3 Запровадження нових форм пропаганди та ствердження іміджу
робітничих професій в суспільстві**

**Підномінація: Виховання корпоративного патріотизму та професійної
культури – пріоритет у формуванні особистості нового суспільства**

**Назва проекту: *Досвід ПТУ №74 з формування особистості нового суспільства
через запровадження програми корпоративного виховання учнівської
молоді***



Авторський колектив: Волобуєва Олена Олексіївна – методист; Шевченко Надія Русланівна, Смішко Оксана Василівна, Літау Альона Алексівна, Крячок Тетяна Юріївна, Ваврик Сергій Васильович, Бараннік Олена Вікторівна – викладачі.

Мета проекту: створити дієву модель програми корпоративного виховання, спираючись на досвід виховної роботи в ПТУ №74 та орієнтуючись на зміни в світоглядних орієнтирах сучасної молоді та вимоги до сучасного робітника.

Новизна проекту полягає у спробі перегляду організації виховної діяльності в навчальних закладах на базі запровадження дієвої моделі корпоративної культури та створенні програми корпоративного виховання, яку в подальшому можна використовувати як зразок при створенні програм чи розробці заходів по вихованню корпоративного патріотизму та професійної культури учнівської молоді інших ПТНЗ.

Одним з новітніх віянь на сучасному етапі розвитку освіти в Україні є використання корпоративної культури у вихованні учнівської молоді – корпоративне виховання. Метою даного напрямку виховання є формування в учнів таких якостей, як корпоративний патріотизм, відповідальність за весь колектив, культури мовлення та поведінки, правової грамотності, конкурентоздатності, професійної компетентності.

Результативність проекту Спираючись на досвід нашого училища, розроблено та запропоновано трьохрічний план виховної роботи з переліком обов'язкових виховних годин та заходів, визначені завдання та очікувані результати виховної роботи на кожному з курсів, у відповідності до яких підібрано тематичне наповнення програми.

Загалом, в даному проекті визначено особливості моделі корпоративної культури для ПТНЗ, сформульовано теоретичні засади корпоративного виховання та розроблено програму корпоративного виховання учнівської молоді в ПТУ №74, яку в подальшому можна використовувати як зразок при створенні програм чи розробці заходів по вихованню корпоративного патріотизму та професійної культури учнівської молоді інших ПТНЗ.

Вступ

Оточуючий світ швидко еволюціонує, постійно змінюються потреби ринку праці через поширення інформаційних технологій та процеси глобалізації (уніфікації). За цих умов постають нові вимоги до рівня підготовки та компетентності нових поколінь робітників. Одними з основних якостей сучасного працівника мають бути здатність швидко орієнтуватися в ситуації, приймати адекватні рішення, опановувати новітні зразки техніки. Тому робітник має бути готовий до самоосвіти, вміти презентувати себе, свої найкращі якості. А після працевлаштування швидко влитися в колектив, постійно підтримувати свою конкурентоспроможність, бути патріотом свого підприємства та взірцем в колективі.

Змінюватися та пристосовуватися до нових умов має і система підготовки майбутніх робітників, в даному випадку, учнів ПТНЗ. Проте змінюватися має не лише наповнення і методика навчального процесу, а й система виховання та мотивації учнів.

Однією з нових тенденцій виховної роботи в освіті є виховання в дусі корпоративізму. Проте, не дивлячись на перспективність застосування корпоративного виховання, в навчальних закладах досі не створено ґрунтовних праць, які б заклали теоретичні підвалини даного напрямку виховної роботи для ПТНЗ. Тому, працюючи над даною темою ми користувалися матеріалами досліджень в середовищі середньої шкільної та вищої освіти. [3,5,7,9,10]

Корпоративне виховання передбачає формування та впровадження діючої моделі корпоративної культури в освітньому закладі та виховання на її базі таких якостей, як корпоративний патріотизм, відповідальність за весь колектив, культури мовлення та поведінки, правової грамотності, конкурентоздатності, професійної компетентності. Значною перевагою корпоративного виховання є поєднання двох важливих елементів навчального процесу: по-перше, це система виховання, по-друге – система нематеріальної мотивації учнів. Тож, при належному поєднанні цих елементів справимо позитивний вплив не лише на моральні якості учнів, а й на їх успішність у навчанні.

Мета проекту – створити дієву модель програми корпоративного виховання, спираючись на досвід виховної роботи в ПТУ №74 та орієнтуючись на зміни в світоглядних орієнтирах сучасної молоді та вимоги до сучасного робітника.

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- вивчити теоретичні джерела, які розкривають суть корпоративної культури та її вплив на колектив;
- розглянути провідні риси корпоративної культури та визначити її особливості для ПТНЗ;
- створити дієву модель програми корпоративного виховання в ПТНЗ.

Практичне значення проекту полягає у спробі перегляду організації виховної діяльності в навчальних закладах на базі запровадження дієвої моделі корпоративної культури та створенні програми корпоративного виховання для ПТУ №74, яку в подальшому можна використовувати як зразок при створенні програм чи розробці заходів по вихованню корпоративного патріотизму та професійної культури учнівської молоді інших ПТНЗ.

1. Корпоративна культура та її елементи

Перш за все з'ясуємо, що являє собою корпоративна культура, розглянемо її позитивні та негативні сторони. Корпорація (від лат. *corpus* – тіло) – тіло, яке складається з різних частин. Тобто це об'єднання різних організацій однієї галузі в єдине тіло – корпорацію. Корпоративізм – це об'єднання профспілок, організацій різних рівнів за галузевим принципом в корпорації, які представляють інтереси своїх членів перед державою.

На сьогоднішній день це поняття змінило своє змістове наповнення і позначає переважання інтересів організації над інтересами індивіда (працівника). Тобто кожен працівник, в першу чергу, є частиною організації, а потім сім'янином, товаришем та громадянином, тому проблеми і інтереси організації мають стояти для нього на першому місці. Відповідно до цього постало питання, яким чином сформувати у працівника відповідне ставлення до роботи. Особливої актуальності в Україні воно набуло в роки останньої економічної кризи, коли засоби економічного мотивування робітників були обмежені. Саме тоді активно заговорили про корпоративну культуру як засіб нематеріальної мотивації робітників. Корпоративна культура – це система цінностей, переконань, уявлень, очікувань, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації за час діяльності та приймаються більшістю співробітників. При цьому, корпоративна культура ґрунтується, перш за все, на вмілому використанні керівництвом основних ціннісних орієнтирів, прагнень працівників, а не на тотальному контролі, доганах та штрафах.

Виділяють 6 основних елементів корпоративної культури:

- **власна історія** (історія про формування компанії, вихід із скрутного становища, подолання труднощів надихають та мотивують персонал);
- **місія** (сенс її існування);
- **стратегічне бачення** (куди та яким чином прямує організація, орієнтація на зміну потреб нових поколінь);
- **фірмовий стиль** (одяг, реклама, символіка, сайт);

- **етичний кодекс** (правила та норми поведінки);
- **традиції** (корпоративні заходи, ритуали). [2]

Всі ці складові при відповідному змістовому наповненні є частиною єдиної системи, злагодженої і дієвої, яка спонукає максимально якісно виконувати свої обов'язки. Відповідно до наповнення цих елементів корпоративна культура може мати як позитивний, так і негативний вплив на колектив. Якщо у свідомості більшості співробітників прогули і недобросовісне ставлення до власних обов'язків є позитивними якостями, які межують з доблестю, то складаються відповідні корпоративні легенди про «героїв» – прогульників. І навпаки, культивовані в корпоративній культурі образи старанності, працьовитості створюють позитивний ореол довкола відповідальних співробітників, що не може не вплинути на новачків.

Спираючись на все вище викладене спробуємо спроектувати зміст та вплив корпоративної культури для ПТНЗ. Першим кроком до корпоративного виховання є створення дієвої моделі корпоративної культури навчального закладу. В першу чергу, потрібно створити докладну історію навчального закладу, яка має містити не лише опис його створення, зміну директорів, та появу нових спеціальностей, а й детальний опис пріоритетних напрямків внутрішньої і зовнішньої діяльності за різних директорів та результатів цієї діяльності, детальну інформацію про викладачів і майстрів та їх досягнення, про спеціальності за якими здійснювалася підготовка за весь час існування НЗ, про навчальні групи та досягнення окремих учнів, про гуртки, клуби та їхні досягнення. Зрозуміло, що це великий обсяг матеріалів, особливо для закладів з давньою історією, тому не обов'язково зосереджувати всю інформацію в одній праці. Це можуть бути: історія навчального закладу, окремо списки груп та учнів, історії про сім'ї, представники яких з покоління в покоління працюють чи навчаються в НЗ та їх досягнення. Створення та існування таких праць є свідченням поваги та патріотизму по відношенню до НЗ, підкреслює його солідність та досягнення, а також створює можливість активно використовувати матеріали праці в виховній роботі. Звичайно, що при створенні ґрунтовної історії навчального закладу потрібно уникати негативних історій та

сторін діяльності, тому що наше головне завдання – створення позитивної моделі корпоративної культури.

Важливим кроком у формуванні моделі корпоративної культури є визначення місії навчального закладу. З давнини професія викладача вважалася священною, тому що він несе світло знання в оточуючий світ. Відповідно викладачів завжди поважали, ставилися з благоговінням до їх персон не залежно від дійсного рівня їх особистих знань та моральних якостей, тобто професія викладача мала заздалегідь визначений статус. Сьогодні ситуація значно змінилася, у нинішньої молоді не існує заздалегідь сформованого авторитету викладача чи навчального закладу. Причинами цього є відсутність роботи самих НЗ в цьому напрямку, часто низький рівень підготованості та моральних якостей самих викладачів, недостатня увага до виховання дітей з боку батьків та поява негативного образу педагога в ЗМІ та художніх фільмах. Саме з урахуванням нюансів сучасності та безпосередньо особливостей спрямованості діяльності навчального закладу, в даному випадку ПТНЗ, маємо сформулювати нашу місію, яка буде двоякою: всіма доступними методами та засобами сприяти оволодінню учнями знаннями та практичними навичками за обраною спеціальністю, при цьому формуючи повагу до своєї діяльності через взірцевий зовнішній вигляд, культуру поведінки та мовлення, сприятливі умови навчання та інше.

В безпосередньому зв'язку з місією мають бути сформульовані пріоритетні напрямки розвитку: куди та яким чином прямує навчальний заклад, але при визначенні цього шляху потрібно в першу чергу орієнтуватися на зміни в цінностях нових поколінь та на зміни рику праці.

Не менш важливими є видимі символи навчального закладу (емблема, герб, гімн, прапор), зовнішній вигляд НЗ та забезпеченість навчання інформаційно-технічними засобами, наявність власного сайту та сучасної реклами. Всі ці елементи є невід'ємними складовими зовнішнього іміджу і мають бути створеними та активно поновлюватись в кожному ПТНЗ. Але потрібно зазначити, що в ПТНЗ основна увага має приділятися поновленню та вдосконаленню матеріального забезпечення

майстерень та лабораторій, бо саме їх якісне наповнення гарантує нерозривний зв'язок теорії з практикою і є гарантом якісної підготовки кваліфікованих робітників. При створенні чи вдосконаленні видимих елементів корпоративної культури потрібно активно залучати учнів через різні конкурси та змагання, бо саме вони є носіями сучасного світогляду.

В кожному ПТНЗ мають діяти та активно культивуватися правила та норми поведінки, чітко прописані та обов'язкові для учнів, викладачів та майстрів. Так посадові обов'язки та права персоналу мають бути розміщені в місці доступному і для учнів також, а єдині вимоги та права учнів у кожному навчальному кабінеті, майстерні, лабораторії та гуртожитку. Знаючи закон життя – менші завжди беруть приклад зі старших, перш за все керівництво має подбати про дотримання норм та правил поведінки всіма майстрами та викладачами без виключення. Крім того, мають бути заплановані обов'язкові для всіх виховні години та виховні заходи з вивчення та практичного застосування знань з права та етики. Наприклад, проводимо заняття з теми «Права дитини», то на наступному занятті маємо повторити і закріпити новий матеріал і провести наприклад гру «Захисти свої права», при цьому проводячи заняття подавати права як невід'ємну складову обов'язків. Подібні заняття мають бути плановими і проводитися одночасно в усіх групах курсу, чим забезпечуватиметься єдиний, спільний ефект.

Одне з найбільш важливих місць, поряд із історією та символікою, посідають традиції навчального закладу, саме вони підкреслюють його особливості та неповторність. Традиції є також однією із складових іміджу закладу, оскільки виявляють себе в активності внутрішнього життя. Це ритуали посвяти та випуску учнів, різні суто внутрішні заходи і святкування, прив'язані безпосередньо до подій з історії закладу, заходи спрямовані на трудове виховання і тому подібне. Вони проводяться поряд з обов'язковими, державними святами та заходами, але при цьому розбавляють буденність, допомагають учням проїнятися духом навчального закладу, сприяють формуванню відповідальності за весь колектив закладу, поваги та

патріотизму. Якщо подібних традиційних заходів не існує то їх потрібно розробити та запровадити в обов'язковому порядку.

Ми з'ясували, що собою являє корпоративна культура та її елементи, але яким же чином створити позитивну корпоративну культуру в навчальному закладі? Звичайно, що багато елементів корпоративної культури має кожен заклад, але вони не структуровані, не створюють атмосфери для досягнення конкретної, необхідної мети, тобто не поставленні на службу керівництву. Тому розроблено спеціальну схему впровадження ефективно діючої корпоративної культури в організації, що складається з 5 етапів:

1. Аналіз внутрішніх організаційних процесів закладу, що передбачає: аналіз стратегії розвитку, стиль керівництва та прийняття рішень, наявність та поточний стан елементів корпоративної культури, виявлення проблем та невирішених питань. В результаті потрібно виробити рекомендації щодо вирішення виявлених проблемних питань, розробити концепції новітньої моделі корпоративної культури.

2. Аналіз психологічного клімату в закладі, що передбачає анкетування та інші види дослідження учнів та співробітників. Як підсумок мають бути розроблені рекомендації щодо усунення конфліктів та інших проблем.

3. Формування моделі корпоративної культури, тобто формалізація кожного елемента корпоративної культури, в результаті чого мають бути сформовані положення корпоративної культури окремого ПТНЗ.

4. Впровадження моделі корпоративної культури, інформування учнів та співробітників про впровадження корпоративної культури, пояснення їм доцільності та ефекту від даного методу мотивації. В результаті, більшість учнів та співробітників мають прийняти модель корпоративної культури та всебічно її підтримувати.

5. Підтримка моделі корпоративної культури, тобто постійний контроль та вдосконалення, що має сприяти досягненню максимального ефекту від впровадження корпоративної культури, як методу мотивації. [2]

Після впровадження моделі корпоративної культури наступним кроком має стати впровадження системи корпоративного виховання, яке не можливе без перегляду та внесення змін до виховної роботи в ПТНЗ.

2. Теоретичні засади корпоративного виховання

Грунтуючись на теорії корпоративної культури слід виділити нові напрямки виховання, де критеріями є не самі якості людини, а сфера діяльності де вона їх виявляє. Так ми пропонуємо виділити три основних напрямки: сімейно-родове, корпоративне та національно-культурне виховання.

Сімейно-родове виховання передбачає соціальну, моральну, психологічну, правову, господарсько-економічну, естетичну підготовку до сімейного життя, формування уявлення про сім'ю як основу держави, розвиток здатності піклуватися про молодших та поважати старших, формування розуміння пріоритету виховання дітей у сім'ї та однакової участі обох батьків у вихованні дитини і т.д.

Корпоративне і національно-культурне виховання тісно між собою пов'язані і відрізняються глобальністю виховної мети. У першому випадку ми формуємо внутрішню організаційну та галузеву культуру в другому набуті знання і уявлення проектуємо на значно більшу організацію – державу, чи навіть планету. Так для виховання корпоративного патріотизму ми звернемося до історії навчального закладу та регіону, де він знаходиться, історій про найкращих учнів та їх досягнення, про видатних викладачів. Для формування національного патріотизму звернемося до історії держави, біографій її героїв, новітніх досягнень її громадян в різних сферах. До корпоративного та національно культурного виховання ми відносимо громадсько-правове, морально-етичне, естетичне, інтелектуально-духовне, екологічне та трудове виховання.

До засобів, методів та методик виховання якостей, що сприятимуть формуванню корпоративної культури відносять:

- види спільної діяльності та її компоненти;
- засоби, методи, методичні прийоми навчання на заняттях та в поза навчальній роботі;
- компоненти змісту загальних заходів;
- структурні елементи організації занять;
- організаційно-управлінські фактори;

- форми навчання, виховання й розвитку рухових якостей;
- результативність, а також способи її підвищення;
- засоби наочності й матеріально-технічне оснащення навчально-виховного процесу;
- засоби пропаганди й агітації фізичної культури і спорту. [9]

Виховання корпоративної культури в системі ПТО має здійснюватися за двома напрямками: по-перше, це формування внутрішньо училищної корпоративної культури, що передбачає виховання патріотизму, відповідальності, культури мовлення та поведінки, правової грамотності; по-друге, формування в учнів якостей необхідних для освоєння обраної спеціальності та в подальшому роботи.

Також зазначимо, що система корпоративного виховання має бути створена у вигляді програми з чіткими складовими і прогнозованим результатом. Тобто виховні заходи не мають бути спонтанними, чи на вільну тему, а мають відповідати чіткій системі і переслідувати певну мету, тим самим сприяючи розширенню кругозору чи закріпленню нових знань, умінь та навичок. Складаючи програму корпоративного виховання в навчальному закладі, необхідно орієнтуватися не на своє прагнення розвивати ті чи інші сторони особистості учня, а перш за все на дійсний рівень знань учнів. Тож на початку маємо провести моніторинг учнівської аудиторії, проаналізувати його результати, виявити основні прогалини чи їх відсутність і лише потім, братись до моделювання програми виховання. Можна піти й іншим шляхом з самого початку зорієнтувавши програму на середнього учня. Крім того зазначимо, що програма має бути орієнтованою не на рік, а на всі три роки навчання, а відповідно змінювати своє наповнення і завдання на кожний рік, але при цьому переслідувати єдину виховну мету – формування цілісної, розвиненої особистості, здатної максимально якісно виконувати свої обов'язки в робочому колективі. Маємо заздалегідь спрогнозувати очікувані результати на семестр чи рік і постійно аналізувати, і порівнювати дійсний результат з прогнозованим та вдосконалювати програму виховання.

Невід'ємною складовою корпоративного виховання є його мотиваційна роль в колективі. Вчені довели, що для підтримки високого рівня продуктивності праці робітника необхідно, максимум, що три місяці змінювати методи мотивування. [2] Для учня мотивуючі чинники мають поновлюватися ще частіше. За для цього до системи корпоративного виховання потрібно включити мотивуючі заходи, що повторюватимуться з певною періодичністю.

Проте перед тим як визначити засоби мотивування потрібно чітко виділити основні цінності сучасної молоді, на які будемо орієнтуватися в своїй роботі, це: зміни, постійна комунікація, пошук власної ніші в суспільстві, самореалізація, негайна винагорода. Відповідно мотивуючі заходи не повинні повторюватися, мають передбачати активне спілкування, можливість спробувати себе в різних іпостасях, проявити себе серед інших та передбачати негайну винагороду.

Серед мотиваційних заходів можемо запропонувати: конкурси, спортивні змагання, загальноучилищні змагання між групами за успішністю, поведінкою та досягненнями, залучення органів учнівського самоврядування до вирішення училищних питань різного рівня, внутрішньо училищні олімпіади, тижні професій та тижні загальноосвітніх предметів, загально училищні та внутрішньогрупові культмасові заходи, суботники, екскурсії на виробництво, зелений туризм.

Винагороди мають бути негайними та різноманітними. Для досягнення максимального ефекту потрібно вміло поєднувати та постійно чергувати грошові та не грошові винагороди:

- **не матеріальні:** грамоти, розміщення інформації на дошці пошани, в засобах ЗМІ та мережі internet, влаштування безкоштовних екскурсій до закладів культури та мистецтва, проведення професійних тренінгів, влаштування змагань з комп'ютерних ігор та ін.;
- **матеріальні:** матеріальна допомога окремим групам, різні види індивідуальних грошових заохочень (мерівська чи директорська стипендії, премії та ін.).

Умови, вимоги, критерії оцінювання, при проведенні мотиваційних заходів, мають бути заздалегідь обумовленими та загально відомими, а результат та винагорода, якщо вони передбачені, повинні оголошуватись та вручатись урочисто при присутності всього учнівського колективу.

Розглянувши теоретичні аспекти корпоративного виховання, спробуємо сформулювати тематичне наповнення виховної роботи на різних курсах навчання в ПТНЗ:

I курс: заходи по згуртуванню навчальної групи, виховання поваги до навчального закладу, патріотизму і відповідальності, культури мовлення та поведінки, формування основ правових знань, пропагування здорового способу життя.

II курс: вивчення нормативно-правової документації в галузі майбутньої професійної діяльності, заходи по налагодженню міцних зв'язків в колективі групи (єдності, взаємопідтримки, взаємовиручки, відповідальності за вчинки інших), формування духу конкуренції.

III курс: підготовка учнів до роботи за обраною спеціальністю.

Відповідно до визначених пріоритетних напрямків виховної роботи на різних курсах спробуємо створити дієву програму з вказаними орієнтованими темами виховних годин та виховних заходів, їх мети та очікуваних результатів.

3. Програма корпоративного виховання учнівської молоді Професійно-технічного училища №74

Створюючи програму корпоративного виховання ми не включаємо до неї тематику сімейно-родового та національно-культурного напрямків виховної роботи. Як зауважувалося раніше, виховна робота за всіма трьома напрямками має здійснюватися одночасно і в тісному зв'язку. Отже, крім корпоративного виховання, в перспективі мають бути створені програми сімейно-родового та національно-культурного виховання. При цьому години між напрямками пропонуємо розподілити в пропорції 2:1:1 відповідно.

При створенні програми корпоративного виховання для ПТНЗ слід враховувати особливості навчального процесу в системі ПТО, зокрема поєднання навчання з практикою. Потрібно передбачити заходи з підготовки учнів до практики та врахувати терміни її проходження. На першому курсі учні навчаються в середньому 40 тижнів, отже маємо передбачити мінімум 22 виховних години плюс виховні заходи в напрямку корпоративного виховання. На другому курсі всі учні проходять восьмитижневу практику, відповідно кількість виховних годин скорочується до 18. На третьому курсі учні проходять практику в різні терміни в залежності від спеціальності (8-20 тижнів), тож скорочується кількість та змінюється тематика виховних годин. При створенні програми корпоративного виховання маємо враховувати ці особливості.

Крім того, окремо потрібно виділити загальноучилищні святкові та виховні заходи приурочені до міжнародних, державних, та професійних свят. В таких заходах задіяний весь учнівський колектив, і ми не бачимо сенсу включати їх до програми виховання на кожному з трьох курсів. Вважаємо більш практично подати перелік свят, які щорічно відзначаються в ПТУ №74 на прикладі 2013 року. (Додаток 1) Іншою причиною, чому ми не включаємо загальноучилищні заходи до програми корпоративного виховання є те, що їх форма проведення та змістовне наповнення постійно змінюються з метою підтримання зацікавленості учнів.

I курс

Корпоративне виховання маємо розпочати з роботи по згуртуванню новостворених груп та формування патріотизму по відношенню до навчального закладу. Потрібно провести мінімум два тренінги зі знайомства навчальної групи: перший – знайомство фізичне, другий – духовне. Також на початку навчального року мають бути проведені заходи по знайомству із розпорядком внутрішнього життя, правилами та вимогами до учнів, поряд з якими мають відбутися години знайомства з навчальним закладом. Тобто в перший місяць навчання I курсу маємо створити дружню атмосферу у колективі, а також настрій, максимально сприятливий для навчання.

Виховні заходи на вересень:

- урок-знайомство (знайомство між керівництвом групи та учнями, розпорядок внутрішнього життя, права та обов'язки учнів);
- виховні бесіди з питань міжособистісних відносин учнів в групі, в гуртожитку (проводити за потребою);
- виховна година: тренінг «Давайте знайомитись»;
- лекція-презентація для всього курсу «Знайомство з ПТУ №74»;
- виховна година: тренінг «Мої вподобання, захоплення, хобі»;
- тренінг «Адаптація»;
- обряд посвяти в учні ПТУ.

Наступним кроком має стати робота по залученню учнів до активної участі у внутрішньому житті училища з метою закладення основ учнівського самоврядування, залучення учнів до управління життям групи та навчального закладу, поновлення складу клубів та гуртків. Провести спортивні змагання, конкурси поезії, пісні, живопису, різні заходи, спрямовані на виявлення талановитих дітей.

Виховні заходи на жовтень:

- поновлення складу органів учнівського самоврядування та гуртків;

- вікторина «Що ти знаєш про Васильківщину?»;
- виховна година «Історія моєї професії»;
- конкурс поезії та прози;
- конкурс фотографії та малюнків «Люблю тебе мій рідний край» (інформація про результати обох конкурсів розміщується в мережі internet, переможці залучаються до участі в культмасовій роботі, при можливості створюються умови для друкування в регіональних періодичних виданнях);
- виховна година «Твоя професія у світлі передових науково-технічних досягнень»;
- виховний захід «Визначні особистості ПТУ №74, їх досягнення та роль в розвитку регіону».

Далі проводимо заходи по зміцненню зв'язків в середині навчальних груп та активно залучаємо молодь до організації й участі в оздоровчо-спортивних та культмасових заходах. Паралельно проводимо виховну роботу з поліпшення етичних та моральних якостей учнів, закладаємо основи правової грамотності.

Виховні заходи на листопад:

- позаурочний захід: тренінг «Культура мовлення та поведінки»; (Додаток 2)
- виховна година «Моя мова – моє обличчя»;
- лекція-презентація «Визначні місця нашого регіону»;
- екскурсія берегами р. Вовча;
- виховна година: тренінг «Колектив починається з мене»;
- презентація та показ фільму «Здоровий спосіб життя – запорука здорового суспільства».

Виховні заходи на грудень:

- виховна бесіда «Як моя поведінка впливає на мій статус в колективі».
- виховна година «Лідери та лідерство»;
- позаурочний захід «Актуальні проблеми сучасного суспільства»;
- екскурсія до Васильківського краєзнавчого музею;

- виховна година «Прояви соціальної нерівності та шляхи їх подолання»;
- презентація «Змістовний відпочинок як альтернатива шкідливим звичкам».

Виховні заходи на січень:

- позаурочний захід-тренінг «Я частина колективу»;
- виховна година «Гендерна нерівність»;
- вікторина «Що я знаю про закон?»;
- виховна година «Права дітей»;
- виховний захід «Робіть життя здоровішим з кожним кроком».

Виховні заходи на лютий:

- лекція-презентація «Подорож пам'ятними місцями України»;
- виховна година: тренінг «Чи вмію я спілкуватися»;
- лекція «Права, свободи та обов'язки громадян України»;
- виховна година «Майнова нерівність»;
- тренінг «Соціальна справедливість – запорука стабільного розвитку»;
(Додаток 3)
- презентація «Сім чудес світу».

Виховні заходи на березень:

- позаурочний захід «Правопорушення та юридична відповідальність»;
- виховна година «Мій стиль спілкування»;
- захід-гра «Захисти себе в суді»
- тренінг «Чи реалізую я свої можливості»;
- виховна година «Екологія і здоров'я»;
- лекція-презентація «Зелений туризм».

Виховні заходи на квітень:

- тренінг «Впевнений в собі – впевнений в інших»;
- виховна година «Берегти енергію – берегти природу. Альтернативні джерела енергії»; (Додаток 4)
- екскурсія природою «Про що може розповісти навколишній світ»;

- виховна година з енергозбереження «Чи господар ти на своєму робочому місці?»;
- позаурочний захід «Європа очима туриста».

Виховні заходи на травень:

- тренінг «Згуртування колективу»;
- виховна година «Патріотизм як я його розумію»;
- позаурочний захід «Чи здатні ми на подвиг»;
- виховна година «Як обрати вірний шлях»;
- позаурочний захід «Відпочинок моєї мрії» (презентації учнів);
- тренінг «Можу – хочу – треба».

Виховні заходи на червень:

- тренінг «Поглянь на себе очима інших»;
- виховна година «Моє місце в колективі»;
- позаурочний захід «Ми єдине ціле»;
- виховна година «Я відповідальний за вас, ми відповідальні за тебе»;
- позаурочний захід «До зустрічі!».

В кінці першого курсу, в результаті проведення виховної роботи за запропонованим планом, ми маємо отримати згуртований, цілісний колектив.

II курс

На другому курсі навчання змінюється щільність й наповнення виховної роботи. Основна увага в корпоративному вихованні приділяється формуванню знань з галузевого права та уявлення про конкуренцію та конкурентоспроможність. Активно продовжується робота в напрямку зміцнення колективу та розвитку якостей, що в майбутньому допоможуть учням швидко влитися в колектив, правильно обрати модель поведінки й ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Виховні заходи на вересень:

- бесіда «Як пройшло літо?»;

- виховна година «Підведення підсумків та визначення пріоритетів на новий навчальний рік»;
- виховна година: практикум «Праця, закон і ми».

Виховні заходи на жовтень:

- позаурочний захід: інтерактивна лекція «Трудове право в країнах ЄС»;
- виховна година «Чи підприємлива ви людина?»;
- позаурочний захід: тренінг «Захист прав споживачів»;
- виховна година «Правові основи діяльності у сфері майбутньої професії» (за спеціальностями).

Виховні заходи на листопад:

- позаурочний захід: тренінг «Я – підприємець»;
- виховна година «Комунікативна культура у професійному колективі»;
- виховна година «Що ви знаєте про конкуренцію?»

Виховні заходи на грудень:

- позаурочний захід: лекція «Як обрати модель спілкування з колегами та керівництвом?»
- виховна година: практикум «Аграрне право», «Право у сфері громадського харчування», «Право у сфері зберігання і поширення інформації» (за спеціальностями);
- виховна година «Формуємо конкурентоздатну особистість».

Виховні заходи на січень:

- позаурочний захід: інтерактивна лекція «Як визначити перспективну галузь для відкриття ПП»;
- виховна година: практикум «Створюємо бізнес-план»;
- виховна година «Конфлікти, шляхи їх уникнення та полагодження».

Виховні заходи на лютий:

- виховна година «Хто ви в професійній сфері?»;

- позаурочний захід: практикум «Створюємо фермерське господарство», «Відкриваємо ресторан», «Відкриваємо посередницьку фірму» (за спеціальностями);
- виховна година «Роль самоосвіти в розвитку та конкурентоздатності особистості».

Виховні заходи на березень:

- позаурочний захід: тренінг «Презентуємо свої кращі риси»;
- виховна година «Я в колективі та поза ним»;
- виховна година: тренінг «Я твій конкурент».

Виховні заходи на квітень:

- виховна година «Чи готовий я до самостійної трудової діяльності?»;
- позаурочний захід «Значення навчальної практики при подальшому працевлаштуванні».

III курс

На третьому курсі головними завданнями корпоративного виховання є: формування в учнів максимально точне уявлення про всі сторони та нюанси роботи в галузі освоєної спеціальності; вироблення алгоритму дій при пошуку роботи; визначення правових аспектів працевлаштування, робочого процесу, відпочинку та звільнення. Досягти виконання поставлених завдань можливо при використанні активних форм навчання у вихованні: екскурсій на виробництво, тренінгів, практикумів, ігор та учнівських проектів.

Як зазначалося вище, на третьому курсі учні проходять практику в різні терміни в залежності від спеціальності (8-20 тижнів), тому більш практично подати план виховної роботи не помісячно а у вигляді переліку обов'язкових виховних годин та заходів.

Перелік обов'язкових виховних годин та заходів на III курсі ПТУ №74

- Ділова гра «На порозі самостійного життя»;
- Практикум «Складаємо резюме»;

- Практикум «Влаштуємося на роботу»; (Додаток 5)
- Практикум «Складаємо колективний договір»;
- Семінар-практикум «Як утриматись на новій роботі»;
- Лекція-презентація «Основні аспекти звільнення з роботи»;
- Рольова гра «Начальник цеху №1»;
- Проект «Моя професія – моя гордість»;
- Проект «Реалізація професійної кар'єри» (дослідження професійного шляху успішних випускників училища);
- Три екскурсії на виробництво за спеціальностями: Товариство «Садове», СФГ «Павлівка», ООО «Кварцит ДМ» (Тракторист-машиніст с/г виробництва, слюсар-ремонтник, водій автотранспортних засобів); Васильківська РДА, Агрофірма «Зоря Нив», районне відділення Українського державного підприємства поштового зв'язку (Конторський службовець); магазин-пекарня ПП «Кронглевський», харчоблок Васильківської ЦРЛ, кафе «Ювілейне» (Кухар-кондитер).

Висновки

Одним з новітніх віянь на сучасному етапі розвитку освіти в Україні є використання корпоративної культури у вихованні учнівської молоді – корпоративне виховання. Метою даного напрямку виховання є формування в учнів таких якостей, як корпоративний патріотизм, відповідальність за весь колектив, культури мовлення та поведінки, правової грамотності, конкурентоздатності, професійної компетентності.

Корпоративне виховання вимагає запровадження дієвої моделі корпоративної культури та перегляду організації виховної роботи в навчальному закладі. При цьому обирається тип та створюється модель корпоративної культури на базі статуту учбового закладу, яка включає наступні елементи: власна історія, місія, стратегічне бачення, фірмовий стиль, етичний кодекс, традиції. [2] Ґрунтуючись на теорії корпоративної культури, ми виділяємо нові напрямки виховання, де критеріями є не якості людини, а сфера діяльності де вона їх виявляє. В проекті ми виділяємо три основних напрямки: сімейно-родове, корпоративне та національно-культурне виховання.

Завданням нашого проекту було визначено саме розробку програми корпоративного виховання учнівської молоді в ПТУ №74. Тож, спираючись на досвід нашого училища, ми розробили та запропонували трьохрічний план виховної роботи з переліком обов'язкових виховних годин та заходів. Були визначені завдання та очікувані результати виховної роботи на кожному з курсів, у відповідності до яких підібрано тематичне наповнення програми. В додатках вибірково подано розробки деяких виховних годи та заходів.

Загалом в даному проекті ми визначили особливості моделі корпоративної культури для ПТНЗ, сформулювали теоретичні засади корпоративного виховання та розробили програму корпоративного виховання учнівської молоді в ПТУ №74, яку в подальшому можна використовувати як зразок при створенні програм чи розробці заходів по вихованню корпоративного патріотизму та професійної культури учнівської молоді інших ПТНЗ.

Список використаної літератури

1. Агапов А.А. Стили лидерства при формировании организационной культуры на этапе создания организаций / Молодежь третьего тысячелетия: XXX региональная научно-практическая студенческая конференция: тез. докл. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2006. – С. 76-79 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.omstu.ru/file.php?id=1220
2. Башук Т. О., Жолудева А. М. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №2. – С.179-184. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/journals/2011/2/179-184>
3. Години корпоративної культури / Національний авіаційний університет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nau.edu.ua/>
4. Корпоративна культура: навч. посіб. / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, С.В. Ковалевський [та ін.]: за заг. ред. Г.Л. Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 404 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.infanata.org/>
5. Корпоративная культура образовательных учреждений: материалы 4-той Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 9-10 февраля 2012г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т». – Екатеринбург, 2012. – 200с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.rsvpu.ru
6. Методичні рекомендації для СРС з навчальної дисципліни «Корпоративна культура» / Укладач Шинкаренко І.В. – Красноармійськ: Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», 2012. – 68 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kii.donntu.edu.ua>
7. Наскрізна програма національного виховання студентської молоді Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту імені Тараса Шевченка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kogpi.edu.te.ua>
8. Офіційний сайт кадрово-консалтингової компанії «ТОП - КАДР» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.topkadr.ru/glossary/glossary.html>

9. Приходченко К. І. Корпоративна культура студентів як педагогічна проблема [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/>
10. Рекомендації щодо виховної роботи зі студентами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.snu.edu.ua/docs/curat_00.doc
11. Тихонов А.П., Доронин К.А. Организационная культура и соционика – результаты эмпирического исследования // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология – 2007, №10. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tikhonov-psy.info>
12. Тихонов А.П., Мартынов О.В. Организационная культура. Что это такое и из чего состоит // Менеджмент и кадры. – №11. – 2006. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://tikhonov-psy.info>
13. Формирование корпоративной культуры [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ir-sintez.com/content/view/78/84/>
14. Формування корпоративної культури [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.teacherjournal.com.ua
15. Формування корпоративної культури цільового соціального управління в організації / Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М. Ф. Головатий (кер. авт. кол.), М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. – К.: МАУП, 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=202

Додатки

Додаток 1

ПЕРЕЛІК МІЖНАРОДНИХ, ДЕРЖАВНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ СВЯТ, ЩО ВІДЗНАЧАЮТЬСЯ В ПТУ №74 в 2013р.

	СІЧЕНЬ		ЛЮТИЙ
1	Новорічне свято	14	День комп'ютерника
22	День Соборності та Свободи України		День Святого Валентина
25	День студента (День Тетяни)	15	День вшанування учасників бойових дій на території інших держав
27	Міжнародний день пам'яті жертв Голокосту		
29	День пам'яті Героїв Крут	20	Всесвітній день соціальної справедливості
		21	Міжнародний день рідної мови
		23	День захисника Вітчизни
	БЕРЕЗЕНЬ		КВІТЕНЬ
8	Міжнародний жіночий день (Міжнародний день прав жінок і миру)	1	День сміху
15	Всесвітній день прав споживача	7	Всесвітній день здоров'я
21	Міжнародний день боротьби за ліквідацію расової дискримінації	11	Міжнародний день визволення в'язнів фашистських концтаборів
22	Всесвітній день водних ресурсів (Всесвітній день води)	18	Міжнародний день пам'яток і визначних місць. День пам'яток історії та культури
24	Всесвітній день боротьби із захворюванням на туберкульоз	18-22	Дні заповідників і національних парків
		20	День довкілля
		22	Міжнародний день рідної Землі
		26	День Чорнобильської трагедії (1986)
		28	Всесвітній день охорони праці
	ТРАВЕНЬ		ЧЕРВЕНЬ
1	День міжнародної солідарності трудящих	1	Міжнародний день захисту дітей
3	День Сонця	4	Міжнародний день безвинних дітей – жертв агресії
8	Міжнародний день Червоного Хреста та Червоного Півмісяця	5	Всесвітній день навколишнього середовища
8-9	Дні пам'яті та примирення, присвячені пам'яті жертв Другої світової війни	14	Всесвітній день донорів крові
9	День Перемоги у Великій Вітчизняній війні 1941–1945 рр.	26	Міжнародний день боротьби зі зловживанням наркотичними засобами та їхнім незаконним обігом
12	День матері		
15	Міжнародний день родини (сім'ї)	28	День Конституції України (1996)
18	День Європи	30	День молоді
24	День слов'янської писемності і культури		День молодіжних та дитячих громадських організацій
29	Міжнародний день миротворців ООН		
31	Всесвітній день боротьби з тютюнопалінням		

<p>1 8 15 17 21 22 27 30</p>	<p>ВЕРЕСЕНЬ День знань День фізичної культури і спорту Міжнародний день демократії День визволення Васильківки від фашистських загарбників Міжнародний день миру День партизанської слави День туризму Міжнародний день Інтернету</p>	<p>1 2 7 14 17 20 24 25 28</p>	<p>ЖОВТЕНЬ Міжнародний день людей похилого віку День ветерана Міжнародний день боротьби проти насилля День вчителя День Українського козацтва Міжнародний день боротьби за ліквідацію бідності День кухаря День Організації Об'єднаних Націй День визволення Дніпропетровська від фашистських загарбників День визволення України від фашистських загарбників. День автомобіліста і дорожника</p>
<p>8 9 14 16 17 20 23 25</p>	<p>ЛИСТОПАД Міжнародний день КВК День української писемності та мови Всесвітній день боротьби із захворюванням на цукровий діабет Міжнародний день толерантності Міжнародний день студента Всесвітній день дитини День пам'яті жертв голодоморів Міжнародний день боротьби з насильством проти жінок</p>	<p>1 3 5 6 7 9 10 14 17</p>	<p>ГРУДЕНЬ Всесвітній день боротьби зі СНІДом Міжнародний день інвалідів Міжнародний день волонтерів День Збройних Сил України День місцевого самоврядування Міжнародний день боротьби з корупцією День захисту прав людини День вшанування учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС День створення ПТУ №74</p>

Позаурочний виховний захід
«КУЛЬТУРА МОВЛЕННЯ ТА ПОВЕДІНКИ»

Мета: поглибити знання про мову, культуру мовлення, мовлення і ситуацію мовлення, мовний етикет; виробляти навички правильного використання мовних засобів у різних ситуаціях мовлення; розвивати вміння орієнтуватися в будь-якій мовленнєвій ситуації; виховувати чуття мови, увагу до словесного оформлення думки.

Методи і прийоми: слово викладача, бесіда, дидактичні ігри, ситуативні завдання, вправи.

Обладнання: вислів А. де Сент Екзюпері «Єдина справжня розкіш – розкіш людського спілкування», таблиці «Знайомство», «Літературне мовлення і суржик».

Хід заняття

1. Вступне слово. Літературна мова і суржик

Відомий український педагог Василь Олександрович Сухомлинський писав: «Мова – це віконця, через які людина бачить світ». Вдумайтеся в ці слова. «Від того, як ви володієте мовою, залежить ваше духовне багатство. Багата мова – багатий духовний світ, розвинуте почуття краси слова – висока моральна культура.»

Убозтво слова – це убозтво думки, а убозтво думки веде до моральної, інтелектуальної, емоційної, естетичної товстошкірості» (В. Сухомлинський).

Отже, кожна людина повинна прагнути оволодіти скарбами рідної мови, її літературними нормами, щоб власне мовлення стало досконалим, зрозумілим, думки висловлювалися логічно, ясно, виразно і різноманітно.

Чи можете ви сказати зараз, що володієте зразковим мовленням? На жаль, ні.

Тож, завдання нашого заняття – формувати вміння вільно виражати думки українською мовою у різних сферах суспільного життя, грамотно і доречно висловлюватися в колі друзів, у колективі, виступати перед аудиторією, брати участь в дискусіях, відстоювати свої думки, переконання вагомим словом (а не кулаками), додержувати при цьому культури поведінки і мовленнєвого спілкування.

Одним із важливих правил спілкування є дотримання норм літературної мови. Прикро, коли люди, дбаючи про свою зовнішність, не задумуються над власним мовленням, не контролюють його.

Забувається при цьому, що засмічене неохайне мовлення виявляє не лише відсутність доброї освіти, а й духовну порожнечу, нерозвиненість інтелектуальну і мовну.

Нині, на превеликий жаль, існує загроза українській мові не з боку якихось заборон чи утисків, а з боку її носіїв, які бездумно засмічують її мішаниною російсько-українсько-англійських слів, так званим «суржигом». Це невправне копіювання російських, чи англійських слів, яке особливо поширене серед молоді, може призвести до зникнення такої багатой, мелодійної української мови.

Ось приклад мовлення сучасної молоді, яке вам треба відредагувати.

(Текст проектується через кодоскоп або роздається на кожний стіл)

Не бачив я Гриця Сала по закінченні школи кілька років. А то йду вулицею райцентру – Гриць чалапає.

– Здоров! – кажу. – Ти що, з неба звалився?

– Не-є, – каже гордовито Гриць. – Я з учіліща. Язикі різніє іностранніє зучав. На поліглата учусь...

– Молодець! – плещу його по сухорембому торсу. Отже, скоро Гриць Сало вийде на світову арену.

– Понімаєш, – кривиться Гриць, – моя хвамлія січас не Сало, і не Гриць я. Я січас Жорж ... Соловійов.

Я вибачився і спитав делікатно:

– Ти мені пробач, я у цих ділах не дуже петраю. А ось свою рідну мову ти забув, чи може, навмисне тренуєшся на інших?

– Панімаєш, тебе етого не понять. Человеческая башка очень интересно устроена. Там есть уроді би такіе коробочки. Принцип діявїя етїх коробочок такий: Єсли один язик туда влазить, то другой об'язательно вилазить. Вроді би один другого вишибає. А у поліглотів наоборот: сначала вишибає, а потім вшиває... так от у мене вже вишибнуло. Тепер буде вшибать...

Після цього я Гриця більше не зустрічав. «Вшибнуло» йому чи ні – не знаю. А от що «вишибнуло», то сам побачив. (Є.Дудар)

Міні-дискусія «Суржик і культура мовлення»

Отже, є дві протилежні думки:

1. Суржик – це неохайне, безграмотне, антиукраїнське мовлення, небезпечно для самого народу явище, з яким треба рішуче боротися.

2. Суржик – це сучасна мова у нашій державі. (На дошці записуються обидві тези)

- «Скалічена мова отупляє людину, зводить її мислення до примітиву. Адже мова виражає не тільки думку. Слово стимулює свідомість, підпорядковує її собі, формує. Суржик в Україні є небезпечним і шкідливим, бо паразитує на мові, що формувалась упродовж віків, загрожує змінити мову». (О.Сербенська)

- «Суржик – це справжня народна мова, бо нею спілкується більшість людей нашого суспільства». (З газети)

Отже, чи потрібен українцям суржик? Це тема нашої дискусії.

Аргументи у вас тепер є, кожен має право доводити свою думку, але, крім фактів, про які ви дізналися сьогодні, наводьте і приклади зі свого життя. (Учні виступають на задану тему)

Наша дискусія вичерпалась. Підсумовуючи її зробимо висновки, складаючи таблицю протиставлення «Літературне мовлення і суржик» та порівняємо їх позитивні і негативні властивості.

Літературне мовлення – Суржик

Нормативність – Не нормативність

Використання однієї мови – Змішування двох мов

Наявність стилістичних варіантів – Відсутність стильового поділу

Обов'язковість для всіх членів суспільства – Безладність і стихійність у застосуванні, що стає згодом звичкою

Склавши порівняльну таблицю ми з'ясували, що суржик має негативні якості, а літературне мовлення – позитивні.

2. Основні функції спілкування. Основні правила спілкування

Відомий французький письменник Антуан де Сен Екзюпері писав: «Єдина справжня розкіш – розкіш людського спілкування».

Через спілкування людина засвоює досвід минулих поколінь, мову, традиції і звичаї своїх батьків, культуру своєї нації.

У спілкуванні людина виявляє себе як індивід, тобто показує рівень інтелекту, освіченості, загальної і мовної культури, вихованості.

Сучасній людині доводиться діяти відразу у кількох життєвих сферах:

у родинній, у навчальній (якщо вона вчиться у певному закладі), у професійній (якщо вона працює), у соціальній (поза межами трьох попередніх – у транспорті, кафе, на дискотеках тощо). У всіх цих сферах їй доводиться спілкуватися: про щось поінформувати, одержати потрібну інформацію самій, заперечити, відмовити, переконати, заспокоїти, втішити, поспівчувати тощо.

Щоб спілкування було змістовним, повноцінним, досягло мети, недостатньо володіти красивим багатим культурним мовленням. Треба враховувати багато інших психолінгвістичних факторів, як-от: «чуття мови», спрямованість мовлення, образність його, уміння відбирати слова відповідно до завдань спілкування.

Функції спілкування різноманітні. Насамперед є такі, як:

- інформативна (тобто передача – одержання інформації іншими членами суспільства, товариства, родини);

- волюнтаривна (тобто вираження волі щодо співрозмовника: прохання, спонукання до дії, запрошення, порада, переконування);

- заперечна (тобто вираження відмови, заперечення іншої думки).

Функції спілкування залежать від мети, яку ставить перед собою мовець, вступаючи у спілкування з іншим.

Ставлячи перед собою завдання, мовець добирає відповідний мовний матеріал: слова, словосполучення, структуру речень, відповідний стиль. При цьому дуже важливо навчитися підтримувати безконфліктне спілкування. Отже, варто добре опрацювати правила переконання Дейла Карнегі «Як завоювати друзів і впливати на людей», вивчити наші українські приказки і прислів'я, у яких сформульовані правила для мовця, етикетні вирази рідної мови. Так, наприклад, готуючись до спілкування, метою якого є відмова, слід пам'ятати етикет відмови, мета якого полягає в тому, щоб не образити співрозмовника: мені не зручно Вам відмовити, але...; мені дуже шкода, але...; я дуже шкодую, що...; ми (я) із задоволенням допоміг би Вам, але...; шкодую, що так вийшло ...; дозвольте порадити Вам ...

Успішне спілкування залежить від обох співрозмовників, тому треба вміти підтримати розмову. При цьому майте на увазі:

- маломовність і балакучість – крайнощі, яких треба уникати;

- ніщо не дає права бути невічливим у розмові – ні погане самопочуття, ні втома, ні неприємності в сім'ї чи на роботі, ні брак вільного часу;

- за будь-яких умов уникайте грубості, брутальності, лайки, крику, безпеліційного тону.

Отже, готуючись до спілкування, слід враховувати реальну ситуацію, у якій воно відбуватиметься. Зорієнтувавшись у ситуації, мовець повинен спланувати своє висловлювання: продумати тему висловлювання, форму його, стиль, дібрати мовні засоби, весь час пам'ятаючи про мету спілкування.

У ході спілкування треба дотримуватися правил.

Основні правила спілкування:

1. Намагайтеся, щоб спілкування з вами було корисним і приємним. Учїться допомагати людям словом і ділом.

2. Будьте завжди ввічливі й доброзичливі у спілкуванні, з повагою ставтеся до свого співрозмовника.

3. Умійте уважно слухати інших.

4. Пам'ятайте: невічливо говорити багато про себе, переривати співрозмовника.

5. Говоріть про те, що може бути цікавим співрозмовникові. Враховуйте його вік, характер, інтереси.

6. Учїться відчувати настрій співрозмовника, його ставлення до ваших слів. Намагайтеся не виявляти свого поганого настрою.

7. Стежте за мовним оформленням вислову, культурою мовлення.

Правила мовленнєвої поведінки у побуті регламентуються такими рекомендаціями: «вітай», «втїшай», «не хвалися», «будь добрим», «будь лагідним», «не пам'ятай зла», «будь людинолюбцем».

3. Поняття етикет, мовленнєвий етикет

У кожному суспільстві стосунки між людьми виражаються у певних правилах поведінки. Такий установлений порядок поведінки в товаристві, певному оточенні називається етикетом (з франц. Etnette – прикрїплювати). Мовлення й етикет нерозривно пов'язані між собою. Уявіть ситуацію: ви запросили однокласника додому, у цей же час повернулася з роботи мама. Познайти їх можна по-різному:

– «Мамо, це Юрко, ми вчимося в одному класі.» (Юркові) Маму зуть Ольгою Іванівною».

– «Це моя мама, Ольга Іванівна. (Мамі) Це Юрко, мій однокласник».

Який з варіантів, на вашу думку, правильний?

На перший погляд вони однакові, але насправді це не так.

Давайте звернемось до таблиці «Знайти».

Знайомство

Правила поведінки (етикет) Словесні забави

1. Відрекомендуватися самому
2. Вас рекомендує посередник за схемою:
 - а) чоловіка – жінці;
 - б) молодшого – старшому;
 - в) підлеглого – керівникові.
3. Ви подали візитну картку.
4. Вас представили на зборах колективу

Дозвольте відрекомендуватися.

Мене звуть Олег (або я – Олег Гончар)

За правилами етикету, виробленими людством протягом віків, треба завжди «меншого» рекомендувати «старшому», підлеглого – керівникові. Маємо на увазі не зріст, звичайно, а вік, і стать. У багатьох народів, а в українців особливо, завжди жінці, матері надавалася першість по відношенню до чоловіка.

Правила поведінки, зокрема й мовленнєвої, залежать від багатьох причин, а найголовніша з них – особливості суспільного ладу.

Стосунки між людьми складні й багатогранні, вибір етикетного знаку не завжди однозначний. Прийнята у суспільстві система оцінок показує напрямок дій, мовленнєвої поведінки, але конкретне рішення приймає людина.

У поняття культури мовлення входить і поведінка мовця, або мовний етикет. Те, що називають мовним етикетом, використовується щоденно в мовленні кожної людини. Це найбільш уживані слова і вирази, з якими люди звертаються одне до одного, виявляючи ввічливість, пошану, стриманість, такт. Нам по декілька разів на день доводиться вітатися, прощатися з людьми, бажати успіху, вибачатися, співчувати комусь, радити, просити, запрошувати.

Мовний етикет є тією сукупністю мовних засобів, які регулюють нашу поведінку в процесі мовлення.

Мовна поведінка людини повинна виявляти її глибоку, справжню повагу до інших людей. Мовний етикет робить спілкування людини з іншими приємним, бажаним.

Більшість людей спілкуються для обміну інформацією, новими знаннями. Однак спілкування має і побутовий характер, спілкування для спілкування. В усіх випадках спілкування діє мовний етикет, правила, норми якого повинна знати кожна людина. Суспільство виробило ці правила. Мова має цілу систему словесних формул, за допомогою яких люди налагоджують контакт між собою, підтримують доброзичливу тональність мовлення.

Ситуації «ввічливого контакту» між комунікантами – необхідна й важлива складова частина процесу спілкування.

Вислови мовленнєвого етикету, закріплені за певними ситуаціями ввічливих взаємин між комунікантами, в результаті багаторазової повторюваності стали стійкими формулами спілкування, стереотипами – типовими, стійко повторюваними конструкціями. Без таких стереотипних висловів, механічно відтворюваних у типових мовленнєвих ситуаціях ввічливості, обійтися, очевидно неможливо.

Вони вмотивовані стилістично, функціонально, оскільки забезпечують точність і економність процесів спілкування.

Мовленнєвий етикет учнів, дітей і батьків у родині як етикет взагалі (складова культури) не існує поза часом і простором. Це обов'язково конкретний етикет конкретного суспільства (чи його прошарку) на певному історичному етапі розвитку цього суспільства.

3.2. Найтипівіші формули мовленнєвого етикету

(Можна запропонувати учням навести приклади мовних виразів, які засвідчили б притаманні українцям ввічливість та гречність)

1. Етикетні одиниці, якими виражається вітання: Добрий ранок! Доброго

ранку! Добрий день! Доброго дня! Добридень! Добрий вечір! Здрастуйте! Здоров був! Здоровенькі були! Доброго здоров'я! Моє шанування! Вітаю Вас! Радий (-а) вітати Вас! Скільки літ, скільки зим! Яким вітром? Салют! Радий (-а) Вас (тебе) бачити (вітати)!

2. Формули із значенням прощання: Прощайте! Прощавайте! До зустрічі! До побачення! Щасливо! Дозвольте попрощатись! Бувай (бувайте) здоров! Дозвольте відкланятись! На добраніч! Щасливої дороги! Будь щасливий (-а)! Я з Вами не прощаюсь! Ми ще побачимось! Ми ще зустрінемося!

3. Вислови вибачення: вибачте, пробачте, даруйте, прошу вибачення, я дуже жалкую, мені дуже шкода, прийміть мої вибачення, винуватий (-а), приношу свої вибачення, перепошую, не гнівайтесь на мене, я не можу не вибачитись перед Вами; якщо можеш, вибач мені; не сердься на мене; вибач (-те), будь ласка; дозвольте просити вибачення, я не можу не просити у Вас пробачення ...

4. Мовленнєві одиниці, що супроводжують прохання: будь ласка, будьте ласкаві, будьте люб'язні, прошу Вас ..., чи не змогли б Ви ..., чи можу я прохати Вас ..., маю до Вас прохання ..., чи можу звернутися до Вас із проханням..., дозвольте Вас попросити ..., якщо Ваша ласка ..., ласкаво просимо ..., якщо Вам не важко ..., не відмовте, будь ласка, у проханні ..., можливо, Ви мені допоможете ...

5. Формули подяки: Спасибі! Дякую! Прийміть мою (мої) найсердечнішу (найщирішу) подяку! Не знаю, як і дякувати Вам (тобі)!

6. Конструкції побажальної модальності: Будь (-те) щасливий (- а, і)! Щасливої дороги! Успіхів тобі (Вам)! Хай щастить! Зичу радості (гарздів, успіхів)! З роси і води!

7. Формули привітань з певної нагоди: Поздоровляю з ..., Вітаю (Вас, тебе) з ..., З Новим роком! З днем народження!

8. Типовані фрази ритуалу знайомства: Знайомтесь ... Я хочу представити тобі (Вам)... Дозволь (-те) представити (познайомити, рекомендувати) тощо.

9. Звертання: мамо, тату, доню, сину, сестро, брате, бабусю, дідусю, пані, пане, панно, паничу, панове, добродію, добродійко, добродії, товаришу, товариство, друже, приятелю, подруго, колего...

Звертання до незнайомих людей

- Вибачте, будь ласка, дозвольте вас потурбувати ...
- Пробачте, чи не могли б ви сказати ...
- Вибачте, ви не знаєте ...
- Ви не можете сказати ...
- Чи не можете ви сказати ...
- Чи не могли б ви сказати ...
- Вам не важко сказати ...
- Можна вас запитати ... Можна вас на хвилинку ...
- Громадянин (-нко) – у спілкуванні офіційних осіб з населенням.
- Добродій, добродійко – звертання, поширене у ХІХ ст. серед інтелігенції.
- Друже – фамільярне знижене і водночас доброзичливе.
- Хлопче, дівчино, юначе, молодий чоловік (-че) – поширене звертання до молодих людей.
- Ім'я, по батькові – найбільш доречне звертання до всіх старших людей, особливо до лікарів, учителів, службовців.

Вирази останньої ситуативної теми допоможуть вам подолати незручність у звертанні до незнайомих людей, настроять їх на доброзичливий лад, піднімуть настрій і нікого не образять невдало вибраним словом. Пам'ятайте їх, це заповітні ключики до людських сердець.

10. Згода, підтвердження: згоден, я не заперечую, домовилися, Ви маєте рацію, це справді так, авжеж, звичайно, певна річ, так, напевно, обов'язково, безперечно, безсумнівно, ми в цьому впевнені, будь ласка (прошу), гаразд (добре), з приємністю (із задоволенням) ...

11. Заперечення: ні; ні, це не так; нас це не влаштовує; я не згодний (згоден); це не точно; не можна; не можу; ні, не бажаю; Ви не маєте рації; Ви помиляєтесь; шкодую, але я мушу відмовитись; нізачо; це марнування часу; дякую, я не можу; про це не може бути й мови ...

12. Співчуття: я Вас розумію; я відчуваю Вашу схвильованість (Ваш біль, Вашу стривоженість, Ваше хвилювання); це болить і мені; це не може нікого залишити байдужим; я теж перейнявся Вашим болем (горем, тривогою); я співпереживаю (Вашу втрату, Вашу тривогу); треба триматися, людина сильна; не впадайте у відчай (час усе розставить на місця, час вилікує, загоїть рану, втамує біль) ...

13. Пропозиція, порада: дозвольте висловити мою думку щодо ..., а чи не варто б ..., чи не спробувати б Вам ..., чи не були б Ви такі ласкаві прийняти мою допомогу (вислухати мою пропозицію, пораду), чи не погодилися б Ви на мою пропозицію ...

3.3. Ситуативні завдання

1. Уявіть ситуацію: ви йшли вулицею, і раптом хтось вас покликав: «Гей, ти!» як ви до цього поставитесь?

2. Уявіть ситуацію: під час прогулянки містом вам довелося звернутися до незнайомої людини. Яким буде ваше звертання, якщо це перехожий, підліток, продавець?

3. Вас запросили в гості, де є люди різного віку і статі: дідусь, мати вашого друга, його старша і молодша сестри, брат і незнайомі вам досі родичі (тітка, дядько). Привітайтеся з кожним. Представтеся. Зав'яжіть розмову з кимось із родичів вашого друга.

4. Ви зайшли до комп'ютерного кафе. Там зібралось товариство ваших знайомих і друзів. Розмова точиться навколо останнього телефільму. Включіться в розмову так, щоб не перервати її.

5. До вас звернулися з проханням дати касету з новим відеофільмом. Ви не можете цього зробити без дозволу батьків. Сформулюйте відмову.

6. Ви звертаєтесь на вулиці до інтелігентної жінки похилого віку з проханням показати дорогу.

3.4. Телефонна розмова

Телефонна розмова – найпоширеніший вид спілкування у повсякденному житті (як у службових стосунках, так і в приватному спілкуванні).

Нині телефонне спілкування відіграє важливу роль у повсякденному житті як у службових стосунках, так і в приватному спілкуванні. Тому слід звернути особливу увагу на телефону розмову: лексику, особливості діалогу, структуру окремих фраз, етику спілкування.

Важко уявити собі сучасне життя без телефонного зв'язку.

Мобільні телефони вже мають багато ваших ровесників. А чи володієте ви майстерністю телефонної розмови, суть якої полягає в тому, щоб за короткий проміжок часу повідомити все необхідне і дістати відповідь. Невміння виділити головне в розмові, говорити чітко й стисло, грамотно й ввічливо висловлюватися призводить до втрати інтересу співрозмовника, небажання спілкуватися з вами в подальшому. Отже, до телефонної розмови слід готуватися. Треба знати ряд правил телефонного спілкування.

Приватна телефонна розмова композиційно поділяється на три частини:

- 1) взаємне відрекомендування;
- 2) виклад суті справи (постановка питань, обговорення їх, висновки);
- 3) закінчення розмови;

А. Починати телефонну розмову слід з мовних формул ввічливості: Доброго ранку, Доброго дня, Доброго вечора. Далі співрозмовники повинні відрекомендуватися, щоб бути впевненими, що спілкуються саме з тим, з ким треба чи бажано. При цьому першим називає себе той, хто знімає слухавку:

1. «Доброго ранку! Це квартира Винниченків».
2. «Доброго вечора! Вас слухає Наталка Терещенко».

Якщо слухавку зняла не та особа, яку вам треба, то слід вибачитись і ввічливо попросити покликати до телефону того, хто вам потрібен.

Наприклад:

1. «Вибачте, покличте до телефону Олега».
 2. «Перепрошую, чи не могли б ви запросити до телефону Андрія?»
- Варіанти відповіді можуть бути різні, але етикетні мовні формули в них є обов'язковими.

Наприклад:

1. «Будь ласка, зачекайте хвилинку, зараз покличу».
2. «На жаль, його (її) немає вдома. Чи можу я йому (їй) щось передати?».
3. «Перепрошую, але його (її) зараз немає. Зателефонуйте, будь ласка, о двадцятій годині».

Б. Виклад суті справи ведеться чітко, коротко. Передається суть питання, ситуації, даються конкретні відповіді. При цьому слід уникати зайвих слів, коментарів, тлумачень, що затягують розмову, ведуть до розсіювання уваги співрозмовника. Не слід забувати, що діалог – це розмова двох осіб, тому потрібно вчасно робити паузи в розмові, щоб дати співрозмовнику висловити власну думку. Не треба перебивати одне одного. На сприйняття висловлюваного впливає інтонація, темп мовлення, висота звучання, тому не варто говорити надто голосно, швидко, роздратовано. Мова повинна бути літературною, без жаргонізмів, брутальних слів, зрозумілою для співрозмовника.

В. Закінчує розмову та особа, яка телефонувала, але, якщо співрозмовник старший за віком, то це право надається йому. Останні слова розмови: «Дякую. До побачення!» чи «Вдячна за інформацію (за підтримку тощо). На все добре!»

(Практичні завдання. Викладач роздає завдання на картках учням : скласти діалог на тему ..., використовуючи вирази мовного етикету)

1. Розмова по телефону:

а) ви телефонуєте до друга, але слухавку бере його мама (3 особи);

б) ви телефонуєте до друга, але слухавку бере незнайома людина (ви помилилися номером) (2 особи).

2. «Знайомство»:

а) офіційна обстановка, самопредставлення (2 особи);

б) офіційна обстановка, представлення через посередника (3 особи);

в) неофіційна обстановка, самопредставлення (2 особи);

г) неофіційна обстановка, знайомство через посередника (3 особи).

Під час складання діалогів, полілогів учні користуються фразами зі словника. Одногрупники аналізують їхні висловлювання, викладач також дає свої коментарі та поради.

4. Вузлики на пам'ять

- Не ввічливо вітатися – і не дивитися людині у вічі; тримати руки в кишенях; щось жувати.
- Нечемно вітатися в рукавичках (лише жінка може вітатися, не скидаючи їх або тримати руки в кишенях пальто).

- Вітайтеся завжди привітно, незалежно від того, який у вас настрій; так складається перше враження про людину.

- Першим вітає молодший старшого (але руку йому має подавати старший).

- Чоловік вітає жінку (однак руку першою подає жінка).

- Підлеглий вітає керівника (проте руку подає керівник).

- Перша фраза вітання належить тому, хто заходить (до оселі, в приміщення, незалежно від віку, посади).

- Незалежно від статі, віку й посади першим вітається той, хто обганяє знайомого чи проходить повз нього.

- Зустрівши знайомого, злегка вклоніться і привітайтеся словесно, скориставшись доречним у цій ситуації етикетним виразом.

- Зайшовши в установу, організацію, до театру, в ресторан тощо, ввічлива людина має привітатися передусім з персоналом (із секретаркою, гардеробницею, швейцаром тощо).

- Прийшовши в гості, передусім вітають господиню, потім – господаря, інших жінок і чоловіків у тому порядку, в якому вони сидять.

- Вибираючи вітальну формулу, потрібно передусім зважити на час спілкування: ранок, день чи вечір.

- Традиційною фразою-відповіддю українців на вітання є вираз «Доброго здоров'я!», однак цілком можливе і повторення однієї з вітальних формул.

- Розрізняють «буденні» і «святкові» вітальні вирази.

- Вирази вітання супроводжуються жестами і мімікою – уклін, рукостискання, шапкування, цілування, обійми, усмішка.

Тренінг «Як бути? Як би вчинили Ви?»

Ситуація 1. Ви йдете вулицею, назустріч Вам – людина, з якою з певних причин Вам не хочеться вітатися. Коли вона наблизилася, Ви:

а) демонстративно відвернетеся і підете у протилежний бік;

б) все ж таки привітаєтеся;

в) уникнете зустрічі, однак подбаєте про це заздалегідь, коли Вас роз'єднуватиме значна відстань.

Ситуація 2. Назустріч йде людина, яка, на Вашу думку, не хоче, щоб Ви її впізнавали, Ви:

а) пройдете повз неї, зробивши відсутній вигляд;

б) привітаєтеся, не спинившись;

в) привітаєтеся, розпочнете діалог про справи, здоров'я.

Ситуація 3. Ви йдете з приятелем. Назустріч Вам – незнайомиць. Він вітається з Вашим приятелем, спиняється і розпочинає розмову. Як поводитися при цьому?

Ситуація 4. Ви зайшли в переповнений тролейбус, побачили знайомих. Чи вітатиметеся? Як?

Ситуація 5. Ви зустрічаєте гурт незнайомих хлопчаків, а серед них – одногрупник Андрій. Чи можна привітатися «Здрастуй, Андрію!» ?

Ситуація 6. Ви заходите у крамницю, у якій буваєте щодня. Чи потрібно вітатися?

Ситуація 7. Ви прийшли до коледжу, зустріли викладача математики: «Привіт, Ігоре Петровичу!». Чи можна так вітатися?

5. Правила мовного етикету у прислів'ях

(Змагання 2-х команд: хто швидше із розсипаних на столі прислів'їв складе правила мовного етикету й підготує коментар до них, той виграє приз. Прислів'я, написані на картках, розкладені на столі)

1. Всякому слову свій час.

2. Краще мовчати, аніж брехати.

3. Бережи хліб на обід, а слово на відповідь.

4. Не хочеш почути дурних слів, не кажи їх сам.

5. Треба знати, де що сказати.

6. Що маєш казати, те наперед обміркуй.

7. Базіка – мовний каліка.

8. Говорить, наче три дні не їв.

9. Заторохкотіла сорока, як діжка з горохом.

10. Бесіди багато, а розуму мало.

6. Мовно-етикетна гра Гра-змагання «Хто перший закінчить фразу»:

1. Ну щоб, здавалося, слова ... (Слова та голос – більш нічого. А серце б'ється, ожива, Як їх почує!.. Тарас Шевченко).

2. Слово до слова ... (зложиться мова).

3. Шабля ранило тіло, а ... (слово – душу).

4. Треба знати, що ... (кому, де казати).

5. Холодним словом ... (душу обпечеш).

6. Держи хліб на обід, а ... (слово на відповідь).

7. Мова моя материнська ... (мова моя українська).

8. Слово – зброя. Як усяку зброю... (треба чистити й доглядати).

7. Вікторина «Мовний етикет»

1. З якої мови в українську запозичено слово етикет і що воно означає?
2. Що означає словосполучення «мовний етикет»?
3. Назвіть основне правило мовного етикету.
4. Що таке формули мовного етикету? Наведіть приклади.
5. Поясніть вислів грецького філософа Сократа: «Скажи що-небудь, щоб я тебе побачив».
6. Кому належить вислів: «Ніщо не обходиться нам так дешево і не цінується так дорого, як ввічливість»? Поясніть його суть.

Таким чином, сьогоднішнє заняття, як і всі інші заняття культури спілкування, є посібником, який навчає нас встановлювати контакти з людьми, прокладати містки знайомств, товаришування і дружби. Вони допомагають нам досягти компромісу при вирішенні складних питань без взаємних образ. Засвоївши цей матеріал, маємо чудову нагоду підняти людям настрій, ввічливо звернувшись до них, чемно привітавшись.

Тренінг

«СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ – ЗАПОРУКА СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ»

Мета: розвивати та коригувати уявлення учнів про соціальну справедливість шляхом обговорення різних проявів соціальної нерівності. Через розгляд різних проявів соціальної нерівності підвести учнів до чіткого усвідомлення категорії – соціальна справедливість та можливих шляхів її досягнення.

Ключові поняття: гендерна нерівність, расова нерівність, релігійна (світоглядна) нерівність, майнова (класова) нерівність, статусна нерівність.

Технічне забезпечення: 10 аркушів А4, 10 кулькових ручок, дошка для записів, мультимедійна дошка та проектор.

План:

1. Оголошення теми та мети тренінгу. Прийняття правил роботи групи.
2. Руханка «Годинник» (5 хв).
3. Мозковий штурм – Які види соціальної нерівності ми зустрічаємо в повсякденному житті?
4. Робота в групах (до 8 чоловік). Кожна з груп намагається висвітлити основні риси одного з видів соціальної нерівності (причини, прояви, вплив на оточуючих)
5. Обговорення питання «Яким ви уявляєте соціально справедливе суспільство?» та підведення підсумків.
6. Руханка «Подарунок» (3-5 хв).
7. Обговорення тренінгу: Чим сподобався чи не сподобався тренінг?

По ходу проведення заняття основна інформація дублюється на мультимедійній дошці!

1. Тема нашого заняття «Соціальна справедливість – запорука стабільного розвитку». Вона приурочена до Всесвітнього дня соціальної справедливості, який все населення землі відзначає 20 лютого. Питання соціальної рівності є однією з найважливіших проблем сучасності, саме тому Генеральна Асамблея ООН 26 листопада 2007 року запровадила це свято і починаючи з 2009 року воно відзначається щорічно. В Україні це свято відзначається в обов'язковому порядку з 2011 року згідно наказу Президента України В.Ф.Януковича від 4 листопада 2011 року «Про День соціальної справедливості».

Наша мета шляхом розгляду прикладів соціальної нерівності чітко з'ясувати для себе, що собою являє соціальна справедливість та яким чином ми можемо посприяти формуванню соціально справедливого суспільства.

Робота на занятті проходитиме у вигляді тренінгу, що забезпечить участь усіх учнів в обговоренні та краще сприйняття і запам'ятовування нової інформації. У кожного тренінгу є чітко визначені правила, метою яких є досягнення в групі атмосфери довіри, доброзичливості та співробітництва для конструктивної роботи. Їх має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: тут і тепер, ввічливість, позитивність, розмова від свого імені, безоціночне ставлення, добровільна активність, правило «піднятої руки» та ін. Тож давайте і ми визначимо правила проведення нашого тренінгу (*визначаємо правила і записуємо їх на дошці*).

2. Перед тим як розпочати роботу над нашою темою всім нам потрібно налаштуватися на відкритість та продуктивну співпрацю в чому нам допоможе гра-руханка *«Годинник»*

Мета: підвищити рівень працездатності, розвинути відчуття групи, надати установку на взаємодію.

Хід вправи.

Ведучий дає інструкцію: «Уявіть, що наша група – це великий годинник (учасники розраховуються по порядку, запам'ятовуючи свої порядкові номери). Він показує час таким чином: я називаю час, наприклад, 15 годин 20 хвилин. Той, у кого порядковий номер 15, плескає в долоні, а той, у кого число 20, каже «бом». Якщо годинник показує час, наприклад 10 годин 10 хвилин, тоді учасник з порядковим номером 10 плескає в долоні і каже «бом». Зрозуміло?»

3. При визначенні соціальної справедливості найчастіше її співвідносять із соціальною рівністю, і в цьому контексті соціальна справедливість розуміється як міра рівності і нерівності в розподілі матеріальних і духовних благ у суспільстві, статусів і влади, а також у життєвому положенні різних суспільних груп. Тож для початку давайте визначимо з якими проявами соціальної нерівності ми зустрічаємося у повсякденному житті.

Учні дають відповідь на питання «Які види соціальної нерівності ми зустрічаємо в повсякденному житті?». В ході обговорення занотовуємо всі відповіді, а на завершення визначаємо провідні.

Орієнтовні відповіді:

- Гендерна нерівність.
- Расова нерівність.
- Релігійна чи світоглядна нерівність.
- Майнова (класова) нерівність.
- Статусна нерівність.

4. Спільно ми визначили основні прояви соціальної нерівності. Тепер давайте з'ясуємо, що конкретно являє собою кожен з них. Для цього ми поділимося на групи кожна з яких отримає завдання висвітлити основні риси одного з видів соціальної нерівності. Вам потрібно буде визначити: що є причиною нерівності (менталітет, традиції, світогляд, державна політика); як вона проявляється у повсякденному житті та яким чином впливає на оточуючих; запропонувати шляхи її подолання.

Кожна з груп отримує по аркушу та ручці і має записати приблизний текст відповіді (бажано щоб на дошці чи мультимедійній дошці були записані орієнтовні питання до відповіді). На підготовку відповіді виділяються до 10 хв, після чого кожна з груп виголошує свої відповіді. Після того як оголошені всі відповіді можна виділити час, щоб учні висловили свої погляди щодо відповідей товаришів.

У випадку якщо учні швидко завершили даний етап тренінгу, для закріплення матеріалу їм можна запропонувати ситуаційну вправу. Роздаємо учням аркуші з описанням різних ситуацій – проявів соціальної нерівності і просимо змодельовати власну поведінку в подібній ситуації та запропонувати опис розвитку подій за якого вдалося б уникнути прояву нерівності.

5. Ви виділили основні прояви соціальної нерівності, з'ясували їх причини, зміст та шляхи подолання. В підсумок давайте визначимо яким має бути соціально-справедливе суспільство.

Учні дають відповідь на питання «Яким ви уявляєте соціально-справедливе суспільство?».

Ймовірні відповіді:

1. Рівномірний розподіл майна, благ, уваги між всіма членами суспільства.
2. Кожен має рівні права і можливості, а відповідно отримує частку благ відповідно до своїх можливостей.

Ведучий зауважує, що лише при поєднанні обох цих компонентів у внутрішній політиці держави та при толерантному, чуйному ставленні людей один до одного можлива побудова соціально-справедливого суспільства.

Соціальна справедливість в умовах ринку, крім рівності можливостей, повинна включати й інший важливий компонент – державний соціальний захист і допомогу непрацюючим, малозабезпеченим людям, тобто державні гарантії для тих, хто за об'єктивними причинами (вік, стать, сімейні обставини тощо) випадає із рівно конкурентних умов, нездатний забезпечити собі сам гідне життя в умовах ринкової економіки. Реалізація ефективних державних соціальних програм повинна гарантувати цивілізовані умови життя для кожної людини на рівні, не нижче законодавчо встановленого прожиткового мінімуму.

Для працездатних же членів суспільства мають бути створені рівні можливості для того, щоб вони могли своєю працею заробляти достатні доходи для повноцінного життя.

6. На завершення для гарного, позитивного настрою та забезпечення позитивних вражень від тренінгу проводимо руханку «Подарунок»

Хід вправи.

Учасники стають у коло. Їм пропонується зробити подарунок для свого сусіда, а саме – подарувати добрий настрій за допомогою міміки та жестів.

7. *На останок провести обговорення питання «Чим вам сподобався чи не сподобався тренінг?»*

Виховна година

БЕРЕГТИ ЕНЕРГІЮ — БЕРЕГТИ ПРИРОДУ. АЛЬТЕРНАТИВНІ ДЖЕРЕЛА ЕНЕРГІЇ.

Мета: надати учням інформацію про види енергії, про альтернативні джерела енергії та способи її економії, а також навчити використовувати отримані знання на практиці; розвивати інтерес учнів до проблеми економії енергії; сприяти усвідомленню актуальності проблеми збереження та економії енергії; пояснити важливість енергозбереження для існування людини і природи.

Обладнання: мультимедійна установка, плакати, буклети.

Перебіг заходу

I. Організаційний момент**II. Постановка цілей і завдань. Мотивація діяльності**

Учитель супроводжує свою розповідь демонстрацією слайдів.

Учитель. Важко уявити, що колись людина могла обходитися без електроенергії: запалювала свічки для освітлення приміщення, не знала трамваїв, тролейбусів, електропоїздів, метро.

Людина полегшила собі життя за допомогою електрики: вона піднімається до квартири на ліфті, користується електричними приладами на кухні, пилює квартиру, працює електродрелью, вона винайшла електрозварювання, виплавляє сталь з допомогою електрики, подає воду в водопровід і багато іншого. А якщо уявити, що електрики раптом не стане? Що, на вашу думку, відбудеться?

Життя практично зупиниться, тому що будь-який виробничий процес пов'язаний з використанням електроенергії (30 % від собівартості продукції).

III. Робота над темою

Учитель. Назвіть способи використання енергії в наших будинках. (Обігрів квартири, освітлення, подача води, використання побутової техніки, приготування їжі на електроплитах.)

Тест «Перевір себе»

1. Скільки енергії, що надходить у будинок, використовують для обігріву? (Більше половини)
2. Скільки енергії, що надходить у будинок, використовують для освітлення? (10%)
3. Назвіть хоча б два шляхи економії енергії будинку, які не вимагають великих витрат.
4. Назвіть два шляхи економії енергії в школі.
5. В яких одиницях вимірюють кількість енергії, використаної вами?
6. Скільки коштує 1 кВт електроенергії?

Учитель зачитує правильні відповіді, а учні самі себе перевіряють.

Опитування:

А звідки потрапляє у наші квартири електроенергія? (Виробляється на електростанціях.)

Як ви уявляєте процес виробництва електроенергії? (Для отримання електроенергії використовується так звані джерела енергії.)

Які джерела електроенергії ви знаєте? (Дерево, вугілля, нафта, природний газ, уранові руди, торф.)

Завдання 1

Розташуйте джерела енергії в тій послідовності, в якій їх використовувала людина в процесі свого розвитку: природний газ, дерево, нафта, вугілля, уранові руди, торф.

Відповідь

1. Дерево і торф (до XVIII століття).
2. Вугілля (з XVIII століття).
3. Нафту (з XIX століття).
4. Природний газ, уранові руди (XX століття).

Бесіда

◆ Що ви знаєте про те, які станції виробляють електроенергію на Україні? (Гідроелектростанції (ГЕС) — 9,2 %, теплові (ТЕС) — 47,2 %, атомні (АЕС) — 43,5%).

◆ Як, на вашу думку, отримують електроенергію на теплових електростанціях? (Там спалюють вугілля, газ, мазут, торф, горючі сланці. На теплових електростанціях виробляється 2/3 електроенергії. За останні 30 років їх потужність зросла у 5 разів. Але електроенергії потрібно усе більше.)

◆ Як ви гадаєте, в чому недолік ТЕС? (Вимагає великої кількості палива; екологічно брудні, особливо ті, які працюють на вугіллі і мазуті.)

◆ Як ви думаєте: чи нескінченні запаси корисних копалин? (Корисні копалини відносять до не відновлювальних природних ресурсів, оскільки період їх відновлення в земній корі налічує десятки і сотні мільйонів років, що не порівняти з життям людини.)

◆ Як ще можна отримати електроенергію? (Може бути використана енергія сонця (сонячні батареї), вітру, води річок і морів. Але ці джерела, за винятком гідроенергії річок, до теперішнього часу займають незначне місце в світовому енергетичному балансі.)

◆ Отримання електроенергії шляхом використання енергії вітру

Учитель. Пішло в минуле ХХ століття — століття нафти і газу. Видобуток і споживання цих ресурсів, які прийшли на початку століття на зміну дереву і вугіллю, зростає з кожним роком. Нафта грає провідну роль у розвитку людської цивілізації. Вона дозволила людству значно швидше пересуватися світом — їздити, літати, плавати, використовуючи двигуни внутрішнього згоряння; обігріватися; розвивати аграрний комплекс; збільшувати тривалість і якість життя людини.

Але запаси нафти, вичерпуються, і зараз перед людством стоїть найактуальніше питання: Що робити, коли нафта закінчиться? Якщо вчені не знайдуть альтернативи нафти, то планета опиниться на межі катастрофи. Але задовго до того, як запаси нафти дійдуть кінця (за найоптимістичнішими прогнозами це відбудеться через 30-40 років), вона настільки подорожчає, що її використання на такі цілі, як пересування повітрям, землею, ВОДОЮ на традиційному транспорті, буде виключено.

Бесіда

◆ Що ж робити людям, щоб не залишитися без електроенергії? (Використовувати невичерпні природні ресурси: сонячну енергію, внутрішнє тепло Землі, енергію вітру, річкової води, морських припливів (альтернативні джерела енергії).)

◆ Як ви гадаєте, в яких державах використання сонячної енергії найбільш перспективне? (Там:, де найбільша кількість сонячних днів у році.)

◆ А що ви думаєте про перспективи України в цьому напрямі?

Повідомлення учня

Україна — це держава з високим рівнем сонячного сяйва, особливо на території Кримського півострова, узбережжя Чорного і Азовського морів — 2300-2400 годин на рік. В інших областях України цей показник трохи нижчий, але все одно залишається досить високим: у степовій зоні — 2000-2200 годин, у Закарпатті — 2025 годин, на схід країни спостерігають деяке зниження — до 1740-1840 годин. (Не викликає сумнівів те, що у сонячної енергетики на Україні багато перспектив)

Використовувати альтернативні джерела енергії потрібно, перш за все, в південних районах (Крим, Одеська, Херсонська, Миколаївська, Донецька і Запорізька області), де це буде найбільш економічно виправдано. Але для впровадження використання нетрадиційної енергетики необхідна підтримка держави.

Сонячні електростанції (СЕС) працюють уже в більш ніж 30 країнах.

Завдання 2

◆ Які, на вашу думку, переваги дає використання сонячної енергії?

◆ Отримання електроенергії шляхом використання сонячної енергії

Відповідь

• Сонячна енергія безкоштовна.

- Сонячної енергії достатньо.
- Використання енергії сонця екологічно безпечно.
- Використання сонячної енергії позитивно впливає на енергобезпеку України.
- Використання енергії сонця знижує сумісність продукції, збільшує її

конкурентоспроможність.

Учитель. Там, де дмуть постійні вітри, можна встановлювати споруди, що нагадують вітряні млини, для отримання електроенергії.

Останнім часом багато країн розширюють використання вітроенергетичних установок (ВЕУ). Найбільше їх у країнах Західної Європи (Данія, Німеччина, Великобританія, Нідерланди), у США, в Індії, Китаї.

Бесіда

Що ви знаєте про те, як використовували раніше вітряну енергію? (Мололи зерно на борошно, використовуючи енергію вітру (вітряні млини) або води (водяні млини).)

Повідомлення учня

Вважають, що вітряк уперше з'явився в VII ст. у Персії. У Росії і на Україні вітряні млини традиційно використовували для помолу зерна або підйому води. Сучасні вітряні електростанції забезпечують електроенергією невеликі господарства та підприємства.

Учитель. Енергія морських припливів, якщо навчитися їх використовувати, дорівнює 500 млн т умовного палива на рік.

Повідомлення учня

Люди навчилися використовувати енергію припливу. Приливні електростанції будують на берегах морів, де гравітаційні сили Місяця і Сонця двічі на добу змінюють рівень води. Коливання рівня води біля берега можуть досягати 13 метрів. Приливні електростанції створюють, як правило, у вузьких місцях, де висота припливів досягає хоча б 10 метрів.

Енергія води може стати дуже вигідним варіантом забезпечення енергетикою для багатьох країн. Країни з довгим узбережжям і постійними сильними вітрами, такі як Великобританія та Ірландія, можуть генерувати до 5 % необхідної електроенергії за рахунок енергії хвиль. На сьогоднішній день використання енергії морських хвиль не дуже поширене через ряд складнощів, що виникають під час створення установок. Поки ця сфера перебуває лише на стадії експериментальних досліджень. Значно популярніша енергія припливів. У гирлі французької річки Ранс споруджена найбільша у світі припливна електростанція (ПЕС) — її довжина становить 800 метрів. У 2008 р. в ірландському містечку Стренгфорд Лоф почала працювати станція потужністю в 1,8 МВт — вона, може забезпечувати електроенергією до тисячі будинків.

Припливні електростанції (ПЕС) поки є лише в кількох країнах — Франції, Великобританії, Канаді, Росії, Індії, Китаї.

Учитель. На відміну від України, багато країн більш ефективно використовують енергію річок, тим більше вона в 5-6 разів дешевше теплової, а персоналу для обслуговування потрібно в 5-6 разів менше, ніж на АЕС. У Норвегії енергія річок становить у виробництві електроенергії 99,7%, у Франції — 50 %, в Італії — 58 %.

Бесіда

◆ Чому ж в Україні лише 9,2% електроенергії виробляється на ГЕС? (Тому що майже у всіх країнах будівництво ГЕС ведеться на гірських річках. А в Україні їх мало. Будівництво на рівнинних річках приносить значні матеріальні збитки через затоплення великих територій під водосховища і спорудження величезних гребель, щоб змусити воду падати з висоти.)

◆ У чому недоліки ГЕС? (Будувати доречно тільки на великих річках; тривалі терміни будівництва: висока вартість будівництва; будівництво водосховищ вимагає затоплення величезних територій; невисока потужність виробництва.)

Учитель. В Україні діє кілька атомних електростанцій. Безумовно, використання атомної енергії багато в чому може вирішити проблему енергозабезпечення.

Бесіда

Але чи знаєте ви про небезпеку, яку представляють собою ці станції?

Відповіді учнів про аварію на ЧАЕС.

◆ У чому недоліки АЕС? (Висока вартість будівництва; неможливість швидкого відключення; дуже небезпечна в аварійній ситуації; проблема знищення відходів.)

◆ Який же висновок можна зробити?

Учитель. Ми ще не навчилися на повну силу використовувати альтернативні джерела енергії, а ресурси виснажуються. Для того, щоб не залишитися без електроенергії, потрібно;

1. Вести наукові дослідження, використовувати енергозберігальні технології виробництва.

2. Підвищувати рівень безпеки під час роботи реакторів АЕС, оскільки ядерне паливо дуже економне: при розпаді 1 т урану-235 виділяється така ж кількість теплоти, що і при згоранні 300 000 т кам'яного вугілля.

IV. Підбиття підсумків

Приєм «Економна гімнастика»

Мета: дати можливість обмінятися думками з приводу економії енергії, а також виконати веселі фізичні вправи.

Форма проведення: учні повинні реагувати на пропозиції і питання вчителя.

1. Якщо ви вимикаєте світло, виходячи з кімнати, підніміть праву руку.

2. Якщо ви економно витрачаєте електроенергію всюди, а не тільки у себе вдома, підніміть ліву руку.

3. Якщо ви або хтось у Вашій родині витирає пил з ламп освітлення у вашій квартирі, схрестіть руки перед собою (пил на 35 % зменшує яскравість освітлення, що змушує часто міняти лампи).

4. Якщо ви бажаєте приєднатися до програми з енергозбереження в школі, поплескайте в долоні.

Висновок. Економне використання електроенергії веде до збереження природних ресурсів і охорони навколишнього середовища, оскільки ТЕС викидають у повітря тонни золи, пилу, шкідливі газоподібні продукти і хімічні сполуки, що негативно впливає на людину, тваринний і рослинний світ.

ГЕС позбавляють нас родючої землі, а аварії на АЕС ставлять під загрозу саме існування людства.

Якщо людина навчиться розумно використовувати альтернативні джерела енергії, вона вирішить таким чином багато своїх проблем. Ми будемо жити в дуже зручних, універсальних будинках, екологічно чистих і безпечних, де не треба буде замислюватися про те, що нам коли-небудь не вистачить джерел енергії.

Практикум
«ВЛАШТОВУЄМОСЯ НА РОБОТУ»

Мета: Узагальнити, поглибити і закріпити знання учнів з трудового права; практично підготувати їх до свідомої праці в сучасних умовах. Виробляти і розвивати вміння використовувати правові знання для пояснення фактів навколишнього середовища; вміння співпрацювати в групі. Виховувати інтерес до предмета та обраної професії.

Обладнання: Конституція України, Кодекс законів про працю, роздатковий матеріал для групової роботи, практичні задачі, бланки трудового договору.

Хід заняття

I. Організаційний момент.

Доведення учням теми, мети уроку, очікування результатів, форм і методів роботи на уроці, плану уроку.

II. Активізація опорних знань учнів.

1. Аналіз ситуацій на підставі використання положень Кодексу закону про працю. Завдання: Розгляньте наведені ситуації та визначте, в яких із них діятиме КЗпП, а які не потрапляють в межі його дії.
2. Створення учнями разом з викладачем на дошці асоціативного куща «Трудовий договір», користуючись текстом закону.
3. Аналіз підсумків роботи.

III. Первинне засвоєння знань.

1. Групова робота учнів в буз – групах
 - вирішення практичних задач.
 - Доведення результатів роботи.
2. Опрацювання законодавства про працю неповнолітніх. Створення наочного посібника «Особливості праці неповнолітніх»
3. Дискусія з питань:
 - як ви вважаєте, чи пільги неповнолітнім не є обмеженням їх прав;
 - чи вигідно брати на роботу неповнолітніх? Чому?

IV. Виконання тренувальних вправ.

Кожен з вас в найближчому майбутньому змушені будуть працювати, реалізуючи власне конституційне право на працю, як громадянин України. Відносини в процесі праці між роботодавцем і працівником регулюються окремою галуззю – трудовим правом. Такі відносини називаються трудовими. Норми трудового права містяться в Кодексі законів про працю України. Записані в ньому правові норми діють лише там, де йдеться про трудові відносини. У вашому житті ви зустрічатиметеся з Положенням Кодексу при працевлаштуванні, зміні місця роботи, під час виконання трудових обов'язків.

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, не залежно від форм власності, виду діяльності і галузевої незалежності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами.

ВПРАВА 1. Аналіз ситуацій на підставі використання положень КЗпП:

1. Ви влаштувалися прибиральником в кафе.
2. Ваш батько – власник і директор фірми, він узяв вас на роботу кур'єром.
3. Ви на канікулах працюєте у ФГ, допомагаючи випасати корів.
4. Ви ремонтуєте магнітофон своїм знайомим.
5. Ви домовилися допомагати сусідці прибирати квартиру за певну платню.

Учні працюють в парах, один з яких – роботодавець, інший – працівник, який влаштовується на роботу.

ЗАВДАННЯ:

I-II рівень. Скласти заяву на прийом на роботу і вказати документи, які потрібні для працевлаштування.

III рівень. Виробити умови трудового договору по вашій майбутній професії.

IV рівень. Виробити умови трудового договору з неповнолітнім працівником.

Доведення результатів роботи учнів.

V. Підсумок.

Підведення підсумків роботи .

Вербальна оцінка роботи учнів.

Заключне слово викладача.