

УДК 377:7

В. І. Ковальчук,  
м. Чернівці, Україна

### **ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ В УЧНІВ ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА ХУДОЖНЬОГО ПРОФІЛЮ**

Умови цивілізованого ринку праці вимагають від системи професійної освіти відродження призабутих за часи моральної деградації таких понять як професійна культура, професійна честь і совість, професійна етика тощо. Джерелом відродження професійної моралі фахівців різних рівнів від робочого до директора є культура праці, а об'єктивною умовою – вимоги сучасного ринку праці.

Поняття “культура” стосовно поняття “праця” відображає певний рівень розвитку трудових відносин і обставин в яких вони відбуваються.

За визначенням В.О.Скакуна *культура праці* – це одна з характеристик будь-якої діяльності поруч із вмінням планувати роботу, організовувати робоче місце, дотримуватися технологічної дисципліни. Тобто, вона виступає як частина, як компонент загальної культури [4, с. 5]. За результатами опитувань учнів і викладачів професійної школи на перше місце часто-густо висувається естетичний компонент культури (“зробіть мені красиво”), хоча культура праці вмещає в себе і естетичні, і етичні вимоги, і майстерність, і компетентність тощо.

Результати аналізу останніх досліджень і публікацій свідчить, що культура праці розглядається як продукт двох сторін трудової діяльності людей, культура поділяється на матеріальну, що означає рівень оволодіння людиною силами природи, і духовну –

досягнення науки і практики, творчої думки і майстерності фахівців в конкретній галузі людської діяльності. Невирішеною залишається проблема формування культури праці в нових соціальних умовах.

В зв'язку з цим, завданням нашого дослідження є обґрунтування науково-методичних засад на яких можуть бути створені педагогічні технології розвитку культури праці учнів ВПУ. Ці технології повинні визначати шляхи оволодіння певним рівнем практичних дій спрямованих на вироблення конкретної продукції. Цей бік проблеми щодо своєї технологічності вже не викликає сумнівів. Йдеться про можливість алгоритмізації процесу оволодіння знаннями і навичками, отримання гарантованих результатів тощо.

Складність полягає у технологізації виховних процесів. Виховні технології у нашому розумінні дозволяють гарантовано досягати досить скромних цілей виховання і тим самим отримувати досить поверхові результати – отримання учнями ПТНЗ позитивного досвіду спілкування і взаємодії у спільній трудовій діяльності. Базових ознак такого досвіду два: участь майбутніх фахівців у відповідному спілкуванні, взаємодії і їх позитивне ставлення до професійної діяльності, участі у творчій роботі колективу.

Якщо навчання професії – це в основному процес формування конкретних знань, вмінь і навичок, то виховання – як процес, також припускає отримання результатів, виявлення ефективності. Однак їх важко конкретизувати внаслідок недостатньої визначеності цілей і цінностей виховання. Отже, на шляху до створення технології формування культури праці слід конкретизувати цілі професійного виховання і визначити ціннісні орієнтації.

У педагогічній теорії і практиці зустрічаємо два типи таких цілей: уявлення про бажані якості поведінки і якості особистості. Щодо якостей особистості існує досить обґрунтована думка, що ці якості не можуть бути гарантованим результатом застосування виховних технологій. Отже, ближчими до технологічного підходу є якості поведінки. Але в останні роки з'явився третій тип результативних виховних цілей – це уявлення про бажані глибинні характеристики особистості (образ “Я”, базові потреби і здібності, адекватна самооцінка, позитивне ставлення до себе як фахівця, до професійної діяльності, потреба у кар'єрному зростанні і професійному саморозвитку). Вони є цінністю для кожного розвиненого суспільства і, разом з тим, їх залежність від природних передумов розвитку незначна [2, с. 28].

Питання в тому, чи можна технологізувати роботу з розвитку глибинних характеристик особистості. Мабуть ні – це навіть з етичної точки зору стосовно конкретної особистості є сумнівним. Отже, створення виховної технології повинно бути спрямоване не на зміни рис особистості майбутнього фахівця, а умов в яких живе, розвивається і працює майбутній фахівець. До того ж мова йде не стільки про стіни і обладнання майстерень, класів тощо, а про характер спілкування, ставлення педагогічного персоналу до учнів, форму і характер діяльності майбутнього фахівця.

Такий підхід дозволив нам повернутися до питання технології професійного виховання. Тепер проблема формулюється більш реалістично і конкретно. Це дає можли-

вість алгоритмізувати дії викладачів, майстрів виробничого навчання, вихователів, зосередити їх увагу на розвитку професійних якостей учнів в процесі виробничої практики (наприклад, творчий характер, створення естетично цінних і соціально-корисних виробів в атмосфері здорової конкуренції, змагання), а також певних характеристик спілкування (доброзичливості, відкритості, проблемності тощо). Такі дії є відомими і освоєні більшістю педагогів. Отже їх можна спланувати у певній послідовності з чітко визначеними цілями і передбачуваним результатом. Таким чином ми можемо стверджувати, що створення виховних технологій є можливою і реальною перспективою. Така технологія повинна включати досить відомі форми і способи роботи, які характеризуються стійкістю, типовістю і можливістю визначити конкретний результат. Межі одної статті не дозволяють розкрити всі аспекти технологізації професійного виховання і формування культури праці, тому звернемося до окремих з них.

Значну роль у вирішенні проблеми розвитку культури праці відіграє професійна мотивація, вмотивованість професійної діяльності. На даний час вже не викликає сумніву відсутність дилеми у питанні: обумовлені успіхи у професійній діяльності здібностями фахівця або ж розвитком в них мотивації позитивного і навіть творчого ставлення до виконання професійних обов'язків.

Відомо, що тут існує складна система взаємозв'язків і що за певних умов (зокрема, високому інтересі с особистості до певного виду діяльності), може включатися у дію так званий компенсаторний механізм. В цьому випадку, недостатність здібностей може компенсуватися розвитком мотиваційної сфери (інтерес до предмету діяльності, усвідомленість суспільної значимості і важливості виконуваної роботи, потреба у самопізнанні і професійному самовдосконаленні тощо) і, як наслідок такої компенсації - досягнення високих результатів у професійній діяльності. Однак справа не лише в тому, що обидва ці фактори (здібності і мотивація) знаходяться у діалектичній єдності, і кожний з них певним чином впливає на успішність процесу професійного розвитку, формування високого рівня культури праці, що реалізується і проявляється у професійній діяльності.

Дослідження проведені нами серед випускників навчальних закладів показали, що причиною успішності чи неуспішності професійної діяльності є не стільки рівень інтелекту, об'єм знань і навичок, скільки розвиток професійної мотивації. Це не означає, що здібності не є важливим фактором успішної професійної педагогічної діяльності. Вказані фактори можуть пояснюватися тим, що, згідно із стандартами професійної освіти існує система державних іспитів, конкурсного відбору, здійснюється селекція фахівців на рівні здібностей. Ті хто витримав іспити і отримав диплом є близькими за рівнем загальних інтелектуальних здібностей. І в цьому випадку актуалізується фактор професійної мотивації, тобто провідну роль в досягненні успіху у професійній діяльності починає відігравати система внутрішніх спонукань особистості до виконання професійних обов'язків. У самій сфері професійної мотивації найважливіше місце належить позитивному ставленню до професійної діяльності так як цей мотив пов'язаний з кінцевим її результатом. Позитивне ставлення до професії ( за умови що воно поєдну-

ється з високим рівнем професійної компетентності) детермінує формування й інших, більш часткових мотивів.

Процес формування культури праці учнів ПТНЗ художнього профілю ми розглядаємо у взаємодії двох структур:

- *теоретичного і виробничого навчання* - як субстанції, що виховує і одночасно як форми самостійної, творчої навчально-виробничої діяльності учнів під впливом викладачів і майстрів виробничого навчання з усіма факторами зовнішнього впливу;

- *загально культурного та професійного розвитку учнів* - в якому особистісні якості і властивості є компонентами структури внутрішніх особистіших перетворень. Предметом аналізу цієї структури виступає характеристика розвитку кожного цих компонентів, їх видозміни на певних етапах перетворень і взаємодія (детермінація) у структурі **ФКП**.

У побудові технології ФКП в умовах ПТНЗ художнього профілю ми спиралися на єдність емоційного та інтелектуального розвитку, накопичення суб'єктивного емоційного фонду, розвитку професійних якостей, формування емоційних та інтелектуальних потреб в професійному розвитку. Знання, вміння, навички виробничої діяльності в цьому процесі виступають в якості сполучної ланки, підґрунтя для функціонування динамічної моделі ФКП.

В цьому контексті зміст навчально-виробничої діяльності учнів розглядався у двох взаємопов'язаних і взаємозалежних аспектах:

- • оволодіння професією (знаннями, вміннями, навичками, накопичення досвіду, розвиток професійної компетентності тощо);

- оволодіння способами формування культури праці, самопізнання і професійного самовдосконалення,

Успіх формування культури праці в процесі виробничого навчання багато в чому залежить від того, який смисл це набуває для самих учнів, яке місце у їх житті займають нові знання, якою є мотивація і потреба у оволодінні професійними вміннями і навичками, способами підвищення професійної майстерності.

На процесуальному рівні чинниками ФКП виступають:

планування праці;

- розвиток самостійності у навчально-виробничій діяльності;

- розвиток ціннісних орієнтацій;

- формування уявлень і переконань щодо професійної етики;

контрольно-оцінювальна діяльність учнів щодо процесу і результату своєї праці та власного професійного розвитку.

Спланувати свою працю - означає усвідомити мету, розглянути умови наступної діяльності, визначити шляхи, способи і засоби досягнення мети і прийняти раціональне рішення для виконання свого задуму. Вміння ефективно планувати майбутню діяльність є критерієм оцінки рівня розвитку культури праці робітника, відмінності між організованим і неорганізованим виробником. Вміння планувати свою працю сприяють позитивним змінам щодо якості продукції, підвищенню її продуктивності. Раціонально і ефективно спланована самим учнем праця розкриває перед ним цінність

професійних дій, а тому виховує повагу, дає задоволеність результатами; розвиває почуття відповідальності, робить очевидним зв'язок між працею робітника і підвищенням його добробуту.

У самому загальному вигляді планування праці може бути представлено як три етапи: прийняття рішення або орієнтовне планування, організаційний етап і реалізаційний, тобто осмислюється виконання і розробляється в деталях структура наступної діяльності.

Вміння контролювати процес і результат своєї праці - є одним із важливих показників професійної культури майбутнього робітника. Це вміння досить повно проявляється за двома якостями:

- вміння коректувати свою працю на основі методів самопізнання і самовдосконалення;
- спрямованість на розвиток професійної етики.

Необхідним компонентом і важливим критерієм рівня культури праці є відчуття часу. Формування цього почуття має важливе значення як фактор економії часу за який виробник може створити певну кількість виробів або виконати більший об'єм роботи за меншу кількість часу. Вправи пов'язані з урахуванням часового фактора, особливо складні і, як показала практика, вчити контролювати час особливо складно, тому на формуванні цього вміння ми зупинимось детальніше. Найбільші резерви економії у виробництві криються у використанні робочого часу, кожна хвилина якого коштує стільки скільки може виробити робітник у найбільш сприятливих умовах виконання своїх професійних обов'язків. Цінувати робочий час і вміти заощаджувати його - означає вміти:

- подумки аналізувати його використання. Така оцінка допомагає вирішити, чим у подальшому варта і неварта займати власний час;
- наперед з достатньою точністю визначати час початку і завершення різноманітних видів діяльності;
- враховувати і контролювати затрати свого часу, пам'ятаючи, що той хто рахує час на хвилини має його у шістдесят раз більше чим той хто рахує час на години.
- планувати гнучкість часу, тобто залишати резерв часу на непередбачені справи [1,с.35].

З відчуттям часу пов'язаний розрахунок норми часу на виконання окремих операцій, на всю роботу в цілому, вміння правильно визначати тривалість окремих відрізків часу на роботі.

Аналіз свого часу кожен учень може проводити сам. Для цього ми пропонували декілька способів. Один з них полягає у чіткому обліку усіх часових витрат за допомогою "картки часу".

На звичайному листку паперу зверху вниз пишеться часова шкала (на один день), розділена на певні відрізки. Протягом дня у вказаних інтервалах проставляється шифр виконуваної роботи. На початку занять, поки не з'явиться достатній досвід фіксовані час і види робіт можна збільшити. З накопиченням досвіду час, що фіксується і види робіт деталізуються. Ступінь деталізації визначає глибину аналізу.

У дослідженні ми використовували досвід майстрів в/н, які залучають окремих учнів до хронометрування. Попередньо пояснюють як його треба вести і що слід записувати у картки обліку. Обробляли отримані дані також учні, які потім повідомляли про них усій групі. Крім того їм доручалося графічне оформлення звіту. У подальшому діаграми, створені за матеріалами хронометрування, під заголовком “Куди витрачається навчальний час” вивішували у майстерні. Практика і результати наших досліджень свідчать, що така форма контролю дисциплінує учнів, допомагає скорочувати даремно загублений час, мотивує потребу у економії робочого часу.

У нарядах, які заповнюються із виконанням завдання, також відмічають початок, кінець роботи і загальний час, витрачений на її виконання. Рациональне коректування трудового процесу вимагає порівняння, досягнення результату із заданим. А це в свою чергу припускає наявність в учнів чітких уявлень щодо показників, якими повинно відповідати виконання виробничих завдань, і систематичний облік даних про те, як фактично воно виконано. Розроблялися також письмові інструкції з даними щодо самоконтролю учнів. В інструкційні карти заносилася спеціальна графа з вказівками щодо самоконтролю. Орієнтуючись на ці вказівки учні ефективніше контролювали свої дії.

Розвиток вміння контролювати свої дії сприяє виробленню звички коректувати їх на кожному етапі виконання завдання. Практика виробила різноманітні прийоми формування такої звички. В процесі навчання коректуванню власних дій предметом коректування стає не стільки результат, скільки спосіб дій. Успіх формування навичок коректування власних дій залежить від вміння викладача, майстра виробничого навчання знайти рівновагу у організації навчально-виробничої діяльності.

Особливість вироблення в собі відчуття часу і контролю власних дій в умовах художнього училища пов'язана із художньо-естетичними характеристиками самого процесу і вимог до якості виробленої продукції. Разом з тим виробництво художніх виробів також вимагає чіткого обліку витраченого часу і коректування дій. Останнє особливо важливе у творчій діяльності робітника, реалізації його творчого потенціалу. Важливо досягти паритету між темпом виконання робіт з якістю виробленої продукції. Такий паритет є вагомим показником організації праці, її культури.

У підготовці до трудової діяльності, формуванні культури праці, особливо в галузі художнього виробництва суттєву роль відіграють такі професійні якості як любов до справи, вірність професійному обов'язку і трудовим традиціям “цехового братерства”, працівників даної галузі виробництва.

Основна моральна вимога і найважливіша етична сторона трудової діяльності робочих пов'язана із прагненням якісно виконати роботу. Якісне виконання роботи в умовах ринку це не лише моральний, але й економічний фактор процвітання виробника, підвищення його матеріального добробуту. Моральний аспект цього питання є показником культури праці і свідчить про високий рейтинг фахівця-професіонала на ринку праці й серед своїх колег. Ефективність методик формування професійної етики значною мірою залежить від психолого-педагогічної підготовки майстрів виробничого навчання і в першу чергу їх готовності щодо дотримання психологічних вимог.

Особливе місце у підготовці фахівців художнього профілю займає художньо-естетичне виховання. Художньо-естетичні якості для майбутнього фахівця цієї галузі виробництва є не лише ознакою певного рівня його загальної культури, а складають основу професійного розвитку, тобто є професійно значущими якостями.

Для того, щоб виготовити декоративний таріль різьбярєві необхідно прикласти певні інтелектуальні зусилля, проявити свої естетичні якості в оцінці і доборі матеріалу для виготовлення. Дерево має найрізноманітніші кольори, малюнок волокон та фізико-механічні властивості. Вибір матеріалу опосередковано впливає на створення форми і визначення техніки виконання (геометричне різьблення, рельєфне чи плоске рельєфне різьблення, інкрустація і т.п.). Доцільна форма тарелі містить в собі естетичну виразність. У згині ліній має відчуватися повільний плавний ритм. Відповідно до форми на таріль наносять орнамент. Це самий відповідальний момент гармонійного поєднання форми і змісту. Від того як поєднані між собою елементи різьби в орнаменті, розміщені вони по поверхні, наскільки виявлений об'єм виробу залежить його художня і естетична цінність, а відповідно і оцінка рівня культури праці та професійної культури майстра.

Простота виготовлення, економічність використання матеріалу, надійність і міцність конструкції, легкість і зручність в користуванні – все це входить в поняття доцільності виробу, який естетично на нас впливає тому, що декоративний таріль виготовлений за законами симетрії, ритму, гармонії не лише для задоволення побутових потреб, але й з метою задоволення естетичних потреб людей. Краса завжди співпадає з доцільністю, але завжди залишається якась доля фантазії, тайна створення предмета, яка викликає в людей радість, здивування. Добрий столяр завжди при виготовленні виробу турбується, щоб при складенні деталей в складальну одиницю шов між з'єднаннями був рівний і непомітний, це надає виробу не тільки міцності, але й краси.

Створюючи вироби з високими споживацькими якостями, необхідний тісний взаємозв'язок і взаємообумовленість економічних, технологічних і ергономічних аспектів. Враховуючи це, естетика праці висуває комплекс вимог до виробу при аналізі виробничо-економічної проблематики. В нього входять вимоги соціального, функціонального, технологічного, техніко-економічного, ергономічного і естетичного порядку. При цьому спеціальні дисципліни природно не дублюються і не підміняються, а використовуються лише в контексті аналізу споживчих властивостей виробу і їхніх зв'язків з людиною в процесі виробництва, збуту і споживання. Важливим аспектом аналізу є розглядання даних взаємозв'язків в аспекті відповідності їх соціальних вимог і естетичних ідеалів суспільства.

Втілення естетичного ідеалу у виробах матеріального виробництва має ряд характерних ознак. По-перше, форма предметів повинна відповідати вимогам цілісності, єдності функції і матеріальної основи. Естетично повноцінними стають технічно досконалі вироби, економічні і зручні в експлуатації. По-друге, важливим фактором є досконалість виконання виробу, якісна реалізація дизайнерського задуму, художньо-конструкторського проекту. По-третє, виріб в композиційному відношенні повинен включати в себе органічний зв'язок пропорційної, масштабної і ритмічної побудови з системою уніфікації його окремих вузлів і деталей.

В коло соціальних вимог естетики праці входить обов'язкова відповідність виробів суспільно необхідним потребам. Реалізація даної вимоги пов'язана з комплексним формуванням нового соціально-ефективного екологічно-безпечного і одночасно емоційно-виробничого та предметно-побутового середовища. Дотримання цих вимог забезпечує доцільність виробництва і збуту виробів, вчасний відгук виробника на запити населення.

Предметом аналізу естетики праці є також естетичні вимоги, дотримання яких забезпечує високу культуру праці, надає їй не тільки матеріальне, але й духовне наповнення. Естетичні переваги продуктів праці потребують перш за все відповідальності їх форми духовним орієнтирам суспільства і людини, які сконцентровані в суспільних і особистісних ідеалах.

Господарське ставлення до вирішення виробничих завдань – це одна з центральних ознак культури праці в умовах ринкової економіки. В процесі навчально-виробничої діяльності виховання господарського ставлення і піклування пов'язано з розширенням кола обов'язків, за які відповідає учень і формуванням самоконтролю. Під самоконтролем ми маємо на увазі вміння критично ставитися до процесу і результатів своєї праці, до своїх вчинків, дій, почуттів, думок, вміння регулювати свою поведінку й аналізувати власні помилки. Самоконтроль розповсюджується не лише на аналіз запланованих дій і вже виконаних, але й на планування майбутніх. В процесі самоконтролю відбувається співставлення здійснюваних операцій, способів виконання дій і результатів із наміченою метою і планом діяльності. Здійснюється самооцінка цих дій і можливостей їх виконання і регуляції. Проведені спостереження та опитування показали, що самоконтроль потрібна в ньому з різною інтенсивністю проявляються в учнів ПТНЗ.

Необхідним компонентом контролю є вміння спостерігати, аналізувати і узагальнювати дані, що характеризують процес праці. Вміння спостерігати формується і закріплюється за допомогою вправ і тренувань. Вміння розглядати художні твори, спостерігати їх красу і витонченість особливо важливе для фахівців художнього профілю. Розвитку вміння спостерігати сприяють наступні вправи:

- розробка (індивідуальна, колективна, в усній чи письмовій формі) плану спостережень за послідовністю операцій і прийомами їх виконання майстром (більш досвідченим учнем, робітником із стажем);
- порівняння і співставлення того що спостерігаємо із тим, що спостерігали раніше, виявлення подібностей і відмінностей;
- виділення основних орієнтирів для спостереження;
- колективне обговорення результатів спостережень;
- звіт про побачене (у письмовій або усній формі) тощо.

В межах одної статті неможливо охопити всі аспекти формування культури праці, але для нас важливо було звернути увагу на можливості особистісно орієнтованих підходів до навчально-виховного процесу, створення виховних технологій спрямованих на розвиток професійної культури і виявити ті аспекти які є найбільш перспективними на шляху вирішення даної проблеми.

**Список літератури:** 1. *Адашкин Б.И.* Воспитание культуры труда в процессе производственного обучения. Профпедагогика. – М., Высш.школа, 1976. – 127 с. 2. *Поляков С.Д.*



Технология воспитания: – М.: ВЛАДОС, 2002. – 144 с. 3. Скакун В.А. Введение в профессию мастера производственного обучения: Метод. пособие. – М.: Высш. школа, 1988.

**УДК 377:7**

**В.И. Ковальчук**

**ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ТРУДА У УЧАЩИХСЯ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА ХУДОЖЕСТВЕННОГО ПРОФИЛЯ**

В статье анализируются теоретические подходы к созданию воспитательных технологий, рассматриваются возможности их внедрения в педагогическую практику, ставится проблема технологизации усилий педагогов направленных на формирование культуры труда учащихся ПТНЗ. Особое внимание уделяется осмыслению трудностей и границ применения воспитательных технологий.

**UDC 377:7**

**V. Kovalchuk**

**FORMATION OF PUPILS WORK'S CULTURE OF A HIGH PROFESSIONAL  
SCHOOL OF AN ART TYPE**

**The article** analyses theoretical approaches to creation of educational technologies and offers the ways of their practical implementation. The article deals with the problem of new technologies in teachers' practice aimed at the development of students' cultural working skills. Special attention is paid to awareness of difficulties and appropriate technologies to overcome them.