

## ЗАВДАННЯ ВИХОВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ КОЛЕДЖІВ

### TASKS OF WORK CULTURE EDUCATION FOR TECHNICAL COLLEGE STUDENTS

*У статті на основі вивчення вікових особливостей юнацького віку проаналізовано завдання виховання культури праці студентів технічних коледжів. Охарактеризовано соціальне становище та соціальну роль студентства. Названо суперечності, з якими стикаються абітурієнти під час вибору професії, а також усвідомлення правильності вже зробленого вибору. Проаналізовано кризи професійного становлення особи. Окреслено виховні впливи, які позитивно вплинули б на розвиток особистості студента технічного коледжу, зокрема, культуру його праці.*

**Ключові слова:** виховання, культура праці, студент, технічний коледж, трудове виховання.

*при виборі професії, а також осознани правильності уже зробленого вибору. Проаналізовані кризи професійного становлення людини. Определены воспитательные воздействия, которые могут повлиять положительно на развитие личности студента технического колледжа, в частности, на культуру его труда.*  
**Ключевые слова:** воспитание, культура труда, студент, технический колледж, трудовое воспитание.

*In the article the objectives of work culture education of technical college students are analyzed on the basis of the study of adolescence's age peculiarities. Students' social status and social role are described. The contradictions, which are met by the students in the process of profession choosing and understanding the correctness of made choice are mentioned. The crises of person's professional development are analyzed. Educational impacts, which can positively influence on the development of technical college student's personality and his work culture are defined.*

**Key words:** education, work culture, student, technical college, labour education.

УДК 377.03:377.62(043.5)

**Малик Л.Б.,**

канд. пед. наук,

викладач загальнотехнічних дисциплін,

ДВНЗ «Дрогобицький коледж

нафти і газу»

*В статье на основании изучения возрастных особенностей юношеского возраста проанализированы задачи воспитания культуры труда студентов технических колледжей. Дана характеристика социальному положению и социальной роли студенчества. Названы противоречия, с которыми сталкиваются абитуриенты*

#### **Постановка проблеми у загальному вигляді.**

В умовах ринкової економіки актуалізуються завдання трудового виховання молоді, педагогічного забезпечення процесу виховання культури праці, а також реформування змісту підготовки до трудової діяльності. У сучасному суспільстві виховання культури праці є інтегративним компонентом усієї системи освіти.

Сучасний випускник технічного закладу вищої освіти мусить оволодіти таким рівнем професійної підготовки, який дав би йому змогу швидко опанувати нову техніку та ефективно її використовувати, працювати творчо й продуктивно, бути конкурентоздатним на ринку праці. Для цього йому необхідно оволодіти не лише потрібними професійними компетенціями, але й опанувати культуру праці, що неможливо без врахування у процесі професійної підготовки вікових особливостей юнацтва.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Дослідженню проблем формування особистості з розвинутою культурою праці завжди приділялась належна увага. Зокрема, науковці досліджували такі її аспекти, як: професійна підготовка фахівців у вищій школі (А.М. Алексюк, В.А. Козаков, Т.В. Крилова, В.С. Лазарєв, Л.І. Нічуговська, П.І. Підкасистий, О.О. Романовський, В.К. Сидоренко, О.Г. Ярошенко та ін.); питання політехнічної освіти, виховання культури праці особистості (П.Р. Атутов, Б.І. Адаскін, С.Я. Батишев, С.Є. Матушкін, Т.І. Ойзерман, В.А. Поляков, В.П. Струманський). Психолого-педагогічні осо-

бливості формування культури праці молоді висвітлено у працях сучасних науковців Є.О. Мілєряна, В.В. Чебишевої, В.А. Ядова. Дослідження В.Г. Машиністова, В.В. Рибалки, Я.А. Рожнева, І.П. Фрейтаг присвячені питанням особистісного розвитку майбутнього фахівця.

**Мета статті.** Проте, незважаючи на ґрунтовну розробку у наукових працях проблематики трудового виховання, окремі питання розв'язані лише частково. З огляду на це, вважаємо актуальним на основі вивчення вікових особливостей студентства виокремити завдання виховання культури праці студентів технічних коледжів, що й стане метою нашого дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Виокремлення завдань технічного коледжу з формування культури праці студентів є надзвичайно важливим завданням. Однак зробити це неможливо без врахування вікових особливостей юнацького віку, адже ефективність виховного процесу залежить від врахування психологічних особливостей суб'єктів виховного процесу. Студент технічного коледжу, з одного боку, навчається, проте з іншого – здобуває професію, а отже, включений до професійної діяльності. З огляду на це, врахування психологічних особливостей юнацького віку полегшить і підвищить ефективність виховного процесу, отже, вкаже на шляхи удосконалення розвитку майбутніх спеціалістів.

Юнацький вік – період життя людини між підлітковим віком та дорослістю (15–16–21–25 років).

Виділяють ранню (15–18 років) та пізню юність (18–25 років). Навчання у коледжі охоплює період 15–20 років та характеризується новою роллю студента, яку має опанувати вчорашній абітурієнт.

Студентство – це мобільна соціальна група, метою діяльності якої є організована за визначеною програмою підготовка до виконання професійних і соціальних ролей у матеріальному і духовному виробництві. Студентство виконує особливу роль у системі суспільного розподілу праці, беручи опосередковану участь у виробничій праці у формі навчання. Процес навчання передбачає включення студента до системи суспільних відносин і засвоєння ним соціальних цінностей суспільства. У студентські роки відбувається активізація соціальної зрілості особистості, яка визначається здатністю кожної молодої людини оволодівати необхідною для суспільства сукупністю соціальних ролей. Соціальне становище студентства формується як результат тих специфічних соціальних відносин, в яких воно опиняється у процесі навчально-професійної діяльності. Студентство залучене до всієї сукупності суспільних відносин – економічних, правових, соціальних.

Соціальна роль студентства зумовлюється його функціями: підвищення культурного, морального, інтелектуального і науково-технічного потенціалу суспільства; поповнення суспільства не лише спеціалістами, але й громадянами, які володіють широким моральним кругозором, сучасною моральною культурою, що відображає стан моральної культури суспільства, і особливим становищем студентства у соціальній структурі суспільства [4].

Юність – час переходу до самостійності, ускладнення систем стосунків, розширення кола осіб, з якими треба узгоджувати поведінку, все це активізує самопізнання, самооцінку і становлення самосвідомості. Йдеться не лише про самопізнання власних якостей, засвоєння нових систем стосунків, врахування оцінки, яку особистості дають інші, але й про становлення певного світовідчуття, формування світогляду.

Питання про вибір професії для студентів технічних коледжів уже не стоїть – вона вибрана більш чи менш усвідомлено, і завдання полягає у тому, щоб активізувати розвиток необхідних здібностей, сформувати стійкі професійні інтереси [3, с. 240–241], подолати низку суперечностей, з якими стикаються абітурієнти під час вибору, а також в усвідомленні правильності вже обраної професії. До таких суперечностей належать:

- недостатня поінформованість особи про професію та вимоги усвідомленості в її виборі;
- раціональні способи розв'язання завдання вибору професії і необхідність щось і якимось обрати;
- професійні плани особи та її особистісні якості;

- професійні плани молодої людини і плани на неї батьків чи ровесників;

- високі запити молоді до рівня культури праці на виробництві і реальний рівень у конкретних умовах;

- об'єктивні вимоги трудових посад, які історично склалися, і стійкі особистісні якості людей;

- робота, яка вимагає певної професійної підготовки, і бачення себе у певній професійній ролі [4].

На період навчання у технічному коледжі припадає дві кризи професійного становлення особи. Перша з них – криза навчально-професійної орієнтації (від 14–15 до 16–17 років) характеризується невдалим формуванням професійних намірів та їх реалізацією; не сформованістю Я-концепції і проблемами з її корекцією; випадковими доленосними моментами життя. Долання цієї кризи пов'язане з допомогою особі в професійному та особистісному самовизначенні. Якщо ці впливи позитивні, батьки та дорослі приділяють значну увагу професійному самовизначенню юнаків і дівчат, то негативних моментів можна уникнути.

Друга криза пов'язана з професійним навчанням. Вона виявляється у незадоволенні професійною освітою та професійною підготовкою; перебудовою провідної діяльності; змінами соціально-економічних умов життя. Студент коледжу відчуває себе «вільнішим» за старшокласника, а отже, проходить випробування спокусами. Крім того, у нього з'являються власні кошти, яких більше, ніж у старшокласника, проте не вистачає на всі потреби, які поступово зростають. Ця ситуація ставить його в амбівалентну ситуацію, що викликає кризові явища. Їхнє долання пов'язують зі зміною мотивів навчальної діяльності, насамперед з орієнтацією на практичну діяльність; корекцією вибору професії; вдалим вибором наставника у професійному навчальному закладі [1].

З огляду на зазначене вище, виникає необхідність окреслення виховних впливів, які позитивно вплинули б на розвиток особистості студента технічного коледжу, зокрема, культуру його праці.

У цьому контексті є два важливі моменти. По-перше, це мотивація діяльності та її характер. По-друге, зміни в характері праці, які висувають певні вимоги до сформованості психічних процесів особистості працівника.

Доросла людина, як правило, характеризується великою кількістю потреб, задоволення яких стає метою її дій. Причому всі досить сильні потреби провокують появу в людини тенденції до дій у певному напрямі. Власне, ця тенденція з певним емоційним забарвленням і називається мотивом дії.

Бажання працювати спонукається безпосередніми й опосередкованими мотивами. До перших належать чинники, які спонукають до дії з огляду на суб'єктивну цінність виконуваної праці (наприклад, іноді працівник виконує роботу лише тому,

що її любить). Опосередковані мотиви охоплюють ті чинники, які спонукають до праці, оскільки в її результаті можна добре заробити, або ж якийсь час перебувати в приємній атмосфері тощо.

Деяко іншу систему мотиваційних чинників діяльності подають А. Зеліченко та А. Шмельов, поділяючи їх на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх належать:

- чинники тиску: рекомендації, поради, вказівки з боку інших людей, а також приклади героїв кіно, літературних персонажів; вимоги об'єктивного характеру (наприклад, матеріальне становище сім'ї); індивідуальні об'єктивні обставини (стан здоров'я, здібності);

- чинники тяжіння-відштовхування: приклад безпосереднього оточення людини; буденні етапи «соціального успіху» (мода, престиж тощо);

- чинники інерції: стереотипи наявних соціальних ролей (сімейні, членство у неформальних групах); звичні заняття.

До внутрішніх мотиваційних чинників належать:

- власні мотиваційні чинники професії: предмет праці; процес праці (привабливий/непривабливий, естетичні аспекти, різноманітність/одноманітність діяльності, детермінованість/випадковість успіху, індивідуальна/колективна діяльність тощо); результати праці;

- умови праці: фізичні (кліматичні, динамічні характеристики роботи); територіально-географічні (близькість розташування тощо); організаційні умови (самостійність/підпорядкованість, об'єктивність/суб'єктивність в оцінюванні праці); соціальні умови (складність/легкість отримання професійної освіти, можливості подальшого працевлаштування; вільний/обмежений режим; соціальний мікроклімат тощо);

- можливість для реалізації позапрофесійних цілей: можливості для громадської роботи; для досягнення бажаного суспільного становища; для створення матеріального благополуччя; для збереження і зміцнення здоров'я; для психічного самозбереження і розвитку тощо [2, с. 33–43].

Психологи також поділяють мотиви на ті, які безпосередньо пов'язані з професійною працею і з місцем праці. Перша група мотивів охоплює все, що формує ставлення до праці, насамперед вплив виховання у дитинстві, моральні цінності оточення, в якому людина перебуває, стан родини тощо. Часто людина, яка вперше приступає до виконання професійних обов'язків, виявляє небажання працювати, підвищувати кваліфікацію, нестаранно виконує доручення і не прагне до раціонального використання часу. До другої групи належить насамперед організація праці, а особливо система її контролю, система оплати чи психологічна атмосфера праці [5, с. 48].

У контексті зазначеного вище завданням педагогічного колективу технічного коледжу має стати

формування у студентів мотивів, безпосередньо пов'язаних з працею. Це дасть змогу виховати людину з розвинутою культурою праці, готову працювати точно, акуратно, сумлінно тощо.

Крім того, в умовах коледжу важливо так побудувати освітній процес, щоб опанування професією відбувалося на основі усвідомленого формування мети майбутньої професійної діяльності, оволодіння її інформаційною основою, створення виконавської частини діяльності, виховання системи професійно важливих якостей, розвитку професійної спрямованості, яка проявляється у:

- професійно-ціннісних орієнтаціях, коли юнак чи дівчина визначають соціальну значущість і престиж професії, а також коло її можливостей для досягнення певних матеріальних життєвих благ;

- професійних інтересах, які проявляються як емоційне прийняття професії;

- відношення студента до професії, вираженого у ставленні до людей певної професійної групи, способів виконання професійної роботи, форм професійної підготовки, бачення кар'єрного росту в професії [4].

Головними тенденціями змін процесу праці є:

- а) механізація й автоматизація, що ставлять перед працівниками завдання опанувати дедалі більшою кількістю технічних засобів;

- б) людина щоразу все більше віддаляється від об'єктів, створених нею; її безпосередня участь у процесі виробництва продукції зводиться до контролю за допомогою допоміжних технічних засобів (екранів, таблиць тощо);

- в) зростання темпу виробництва завдяки сучасній техніці інтенсифікувало діяльність людини, виконуваної нею праці [5, с. 59].

Кожен вид професійної діяльності – складний інформаційний процес, в якому задіяні психічні процеси і властивості особистості [3, с. 298], а кожна конкретна діяльність має індивідуальну структуру, до якої належать: загальна мета діяльності, її мотиви, окремі дії, зокрема, й навички, психічні акти і результати діяльності [3, с. 58–59].

Для ефективного виконання професійних обов'язків важливим є певний рівень розвитку пізнавальних процесів: сприймання, пам'яті, уваги, мислення. Аналіз і зіставлення вимог до розвитку пізнавальних процесів працівника та психологічних особливостей молодих людей засвідчив готовність останніх до засвоєння трудових знань, умінь і навичок, що актуалізує проблему виховання у них культури праці.

**Висновки.** Отже, сучасна молода людина – студент технічного коледжу – фізіологічно, психологічно, соціально готова до входження у світ культури, до прийняття системи цінностей; володіє здатністю самоконтролю діяльності й поведінки; спрямована на професійне самовизначення й усвідомлене оволодіння професією; має власну пози-

цію та готова до її відстоювання; проявляє самостійність, що є важливими умовами ефективного формування у неї культури праці. При цьому у вихованні культури праці студентів технічних коледжів педагогічний колектив закладу освіти має звертати особливу увагу на формування мотивації та розвиток психічних процесів, необхідних для ефективною реалізації навчальних і трудових завдань.

### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ. 1997. 244 с.
2. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. *Вестник МГУ. Сер. 14: Психология*. 1987. № 4. С. 33–43.
3. Казаков В., Кондратьева Л. Психология. М.: Высшая школа. 1989. 383 с.
4. Морева Н.А. Педагогика среднего профессионального образования. Т. 1: Дидактика. М.: Издательский центр «Академия». 2008. 432 с.
5. Lubrańska A. Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia, zagadnienia. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o. 2008. 101 s.