

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»

На правах рукопису

КУШНІРУК МИРОСЛАВ ВАСИЛЬОВИЧ

УДК [37.048.4:008]:377.5

**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
УЧНІВ У НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОМУ
ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ**

13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:
доктор педагогічних наук, професор –
Лисенко Неллі Василівна

Івано-Франківськ – 2016

ЗМІСТ	
СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОМУ ПРОЦЕСІ ЗАКЛАДІВ ПРОФТЕХОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	12
1.1 Категорійно-поняттєвий апарат дослідження: підходи, тлумачення, концепції.....	12
1.2 Історія дослідження проблеми в українській педагогічній думці.....	31
1.3 Пріоритети формування культури праці в контексті розвитку професійно-технічної освіти.....	49
Висновки до першого розділу.....	65
РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТИКИ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	67
2.1 Структура культури праці учнів ПТНЗ та критерії і рівні її сформованості.....	67
2.2 Організація і методика дослідницько-експериментальної роботи та результати констатувального експерименту.....	84
Висновки до другого розділу.....	112
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДНИКА КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНО ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ В УМОВАХ ПТНЗ.....	115
3.1 Особливості формування компонентів організаційно-технологічного і контрольно-оцінного блоку культури праці в умовах експериментального навчання.....	115
3.2 Ціннісний і творчий блоки культури праці у контексті формування її компонентів у педагогічному процесі ПТНЗ.....	137
3.3 Шляхи удосконалення навчально-виробничого процесу з формування культури професійної діяльності учнів сучасних ПТНЗ України.....	162
Висновки до третього розділу.....	184
ВИСНОВКИ.....	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	192
ДОДАТКИ.....	220

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- ВПУ – вище професійне училище
- ДТП – дорожньо-транспортні пригоди
- ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології
- КНП – культура навчальної праці
- КОП – культури охорони праці
- НОП – наукова організація праці
- НТП – науково-технічний прогрес
- ОКАБДР – основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху
- ПЕКВ – професійна етика та культура водіння
- ПДР – правила дорожнього руху
- ПТНЗ – професійно-технічний навчальний заклад
- ПТО – професійно-технічна освіта
- ПТУ – професійно-технічне училище
- СПТУ – середні професійно-технічні училища
- СТО – станція технічного обслуговування
- УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка
- ФЗУ – фабрично-заводське учнівство

Вступ

Актуальність дослідження. Прискорення науково-технічного прогресу, розвиток ринкових відносин, ускладнення соціально-економічного життя, інтегрування України в європейський економічний і освітній простір, інші чинники зумовлюють потребу вдосконалення підготовки сучасного конкурентоздатного фахівця. Це підвищує вимоги до професійної освіти, яка наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. перетворилася у важливий соціальний інститут, що забезпечує формування фахової компетентності та особистісний розвиток молоді людини, активізує її життєву позицію, стимулює особистісне самовиявлення, прагнення до самореалізації, самовдосконалення.

Важливим компонентом не лише системи освіти, а й виховання є культура професійної діяльності, що інтегрує комплекс знань, умінь, навичок та особистісних якостей кваліфікованого фахівця із широким національним світоглядом і технологічним кругозором, що спроможний швидко й адекватно реагувати на технологічні виклики, готовий до продуктивної колективної та індивідуальної праці на користь суспільства, держави, родини, здатний самостійно планувати, раціоналізувати й удосконалювати свою виробничу діяльність.

На розв'язання окреслених завдань зорієнтовано низку державних актів: Закон України «Про професійно-технічну освіту» (1998), Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (2016), «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» та ін. Вони визначають чинники й цілі розвитку професійно-технічної освіти (ПТО) України та її пріоритетні напрями, зміст, методи, форми, засоби діяльності професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) з їхньої реалізації. Визначальним чином на це впливає організація навчально-виробничого процесу, що започатковує і спрямовує свідому трудову діяльність його кожного учасника внаслідок опанування ним загальноосвітніми й фаховими дисциплінами у виробничому навчанні й виробничій практиці, а також під час позакласної виховної роботи тощо.

Навчально-виробничий процес ПТНЗ містить необхідні передумови й важелі формування культури праці як стрижневого інтегративного складника професійної підготовки майбутнього кваліфікованого фахівця, а також потребує структурно-змістового вдосконалення на основі досягнень сучасної педагогічної науки та професійної освіти. Така постановка проблеми актуалізує проведення психолого-педагогічних експериментальних досліджень, спрямованих на розробку й апробацію перспективних інтерактивних технологій, орієнтованих на формування культури праці сучасної молоді в системі закладів ПТО.

Важливим підґрунтям для цього розглядаємо доробок представників української та зарубіжної професійної педагогіки й інших галузей знань. Праці відомих педагогів, філософів, культурологів, економістів мають важливе значення для осмислення феноменів «культура», «професійна культура», «праця», «виховання працею» тощо (С. Абрамович, В. Бокань, В. Бокацький, В. Васильченко, В. Кремінь, Л. Кормич, Є. Подольська, О. Сухомлинська, В. Тименко, М. Тілло, М. Чікарькова та ін.). Аналогічно значущими розглядаємо надбання дослідників у царині розвитку господарсько-економічної культури та виховання українців (Г. Білавич, О. Броницький, С. Василевич, В. Давидович, Н. Лисенко, П. Матковський та ін.), а також різнобічне осмислення сутності та структурно-змістового наповнення культури праці (С. Анісімов, В. Барнашов, Л. Воронько, В. Капіца, Я. Крушельницька, Ю. Кузьменко, С. Матушкін, С. Сивашенко, Г. Соколова, Ф. Щербак та ін.).

У спадщині класиків української та зарубіжної педагогічної думки закладено підґрунтя для осмислення важливості формування культури праці зростаючих поколінь (Б. Ананьєв, Дж. Дьюї, О. Духнович, Г. Кершенштейнер, А. Макаренко, С. Русова, Г. Сковорода, В. Сухомлинський, К. Ушинський, Я. Чепіга та ін.). Їхні ідеї набули розвитку в контексті всебічного дослідження проблем організації продуктивної праці учнівської молоді (А. Воловиченко, С. Журавель, Д. Зембицкий, В. Мадзігон,

В. Оржеховська, В. Струманський, Д. Тхоржевський, М. Ханін) та виховання культури професійної діяльності в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах (О. Авраменко, Н. Дупак, О. Іголкіна, В. Ковальчук, Ю. Кузьменко, С. Лісова, Л. Малик, Т. Романова та ін.).

Важливі аспекти формування культури професійної діяльності розглядаються вченими в ракурсах розвитку системи ПТО, удосконалення освітніх технологій і навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, підготовки педагогічних кадрів до такої діяльності (С. Бадюкова, Г. Балл, А. Бугерко, О. Гаврилук, Т. Демиденко, Г. Кругликова, С. Литвинчук, Т. Мачача, С. Ніколаєнко, Н. Ничкало, А. Радкевич, Л. Сліпчишин, Р. Сопівник та ін.).

Звернення до означеної проблеми актуалізує низка *суперечностей*:

– між вимогами сучасного суспільства й ринку праці щодо підготовки кваліфікованого конкурентоспроможного працівника та реальними можливостями забезпечення формування його культури професійної діяльності як однієї з передумов розв'язання означеного завдання;

– між об'єктивною потребою виховання культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю та фактичним станом розв'язання цієї проблеми в практиці організації навчально-виробничого процесу;

– між вагомим поступом сучасної педагогіки в напрямі розробки й впровадження інтерактивних технологій навчання і виховання та їхнім використанням у практиці формування культури праці, зокрема, і культури професійної діяльності учнів ПТНЗ, загалом.

Таким чином, сучасний стан теорії і практики професійної освіти та означені соціально-економічні й освітні чинники та суперечності зумовили вибір теми дисертаційної роботи: **«Формування культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження є складовою частиною науково-дослідницької теми кафедри теорії та методики дошкільної і спеціальної освіти ДВНЗ «Прикарпатський

національний університет імені Василя Стефаника» і виконано в руслі дослідження комплексної наукової проблеми «Підготовка майбутнього педагога до професійної діяльності в умовах трансформації суспільного устрою та інтегрування в європейський освітній простір», номер державної реєстрації 0106U009432. Тему дисертаційної роботи затверджено на засіданні вченої ради ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» (протокол № 5 від 28 травня 2013 р.) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 6 від 18 червня 2013 р.).

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність організаційно-педагогічних умов формування культури праці учнів у процесі їхньої підготовки в ПТНЗ технічного профілю до самостійної професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Розкрити стан дослідженості проблеми наукового пошуку в сучасній теорії та практиці.
2. Обґрунтувати сутність і структуру культури праці, критерії та показники її сформованості в учнів ПТНЗ технічного профілю.
3. Визначити організаційно-педагогічні умови формування культури праці як складової культури професійної діяльності учнів в навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю.
4. Розробити й апробувати технологічну програму формування культури праці майбутніх випускників ПТНЗ у навчально-виробничому процесі їх професійної підготовки.

Об'єкт дослідження – навчально-виробничий процес у сучасних ПТНЗ України.

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні умови формування культури праці як складової культури професійної діяльності учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять

концептуальні положення нової парадигми професійно-технічної освіти в умовах національного відродження держави, основні положення закону України «Про професійно-технічну освіту», «Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки», «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року»; наукові праці з проблем професійної підготовки учнів ПТНЗ технічного профілю.

Методи дослідження розподілено на три групи:

1. Теоретичні: *евристичний та історіографічний* (пошук, систематизація, аналіз наукової, навчальної, методичної літератури з проблеми дослідження); *періодизації* (визначення етапів організації і проведення дослідницько-експериментальної роботи); *аналіз і синтез, системно-структурний, моделювання, типологізації* (визначення, обґрунтування показників, критеріїв, рівнів сформованості культури праці та створення моделі її виховання в учнів ПТНЗ).

2. Емпіричні – різняться за такими видами: *діагностичні й обсерваційні* (анкетування, бесіда, інтерв'ювання, спостереження, вивчення документації); *прогностичні* (експертної оцінки); *педагогічний експеримент* тощо.

3. Статистичні (обробка результатів педагогічного експерименту).

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальну роботу проведено у вищих професійних училищах (№ 13 м. Івано-Франківська, № 20 м. Львова, Ізмаїльському вищому професійному училищі, м. Ізмаїл Одеської області, № 36 с. Балин Дунаївецького району Хмельницької області) та Бучацькому професійно-технічному училищі м. Бучач Тернопільської області. До її проведення були залучені 60 викладачів і майстрів виробничого навчання та 255 учнів, які здобували робітничі професії за різними спеціальностями.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в тому, що:

уперше: визначено організаційно-педагогічні умови, які інтегрують складники, чинники, форми, методи, засоби формування культури праці як

складової культури професійної діяльності учнів ПТНЗ (професійно зорієнтоване викладання загальноосвітніх, технічних і спеціальних дисциплін; організація виробничого навчання та виробничої практики; проведення наукового діагностування і планування навчально-професійної діяльності учнів; стимулювання їхньої пізнавальної активності, індивідуальної й колективної творчості); визначено критерії і показники формування їхньої культури праці та на основі реалізації авторської технологічної програми експериментально доведено можливості цілеспрямованого підвищення її рівня; апробовано й підтверджено ефективність використання інтерактивних педагогічних технологій формування культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю (різновиди методу проектів – інформаційний, дослідницький, пошуковий, творчий, ігровий, практико-орієнтований; кейс-метод; моделювання проблемних ситуацій тощо); обґрунтовано практичні рекомендації з його удосконалення в сучасних ПТНЗ України;

уточнено й поглиблено: сутність понять «культура професійної діяльності», «культура праці» і представлено їх трактування як сукупність не лише знань, умінь і навичок, а й особистісних якостей, які цілеспрямовано формуються та реалізуються в навчально-виробничому процесі; обґрунтовано потребу щодо корегування структури культури праці компонентами, які є дотичними до психофізичних характеристик, здоров'язбереження та особистісних якостей учнів, зумовлених їхнім творчим ставленням до праці, самооцінкою, самореалізацією, самовдосконаленням;

набули подальшого розвитку: діагностичний інструментарій щодо розробки та визначення критеріїв, показників і рівнів сформованості культури праці; методика викладання загальнотехнічних дисциплін та організаційних форм проведення виробничого навчання задля ефективного розв'язання порушеної проблеми; педагогічний досвід діяльності в означеній царині.

Практичне значення дослідження полягає в розробці та апробації в навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю авторської технологічної програми з формування різних компонентів культури праці учнів – майбутніх майстрів з різних робітничих професій. Результати дослідження можуть знайти застосування для розробки навчальних планів і робочих програм та викладання навчальних дисциплін, проведення занять із виробничого навчання, організації виробничої практики, позакласної виховної роботи з учнями різнопрофільних професійно-технічних закладів; для підготовки викладачами, аспірантами, магістрами вищих навчальних закладів навчально-методичної літератури, викладання фахових дисциплін і розробки спецкурсів, організації науково-дослідної роботи з теорії і практики професійної освіти. Доцільним є їхнє застосування в системі післядипломної освіти для підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників.

Результати дослідження впроваджено в навчально-виховний процес Вищого професійного училища № 13 м. Івано-Франківська (акт про впровадження № 4/1 від 27.01.2016), Вищого професійного училища № 20 м. Львова (акт про впровадження № 01-263 від 15.06.2016), Ізмаїльського вищого професійного училища, м. Ізмаїл Одеської області (акт про впровадження № 02-05/37/1 від 01.02.2016), Вищого професійного училища № 36 с. Балин Дунаївецького району Хмельницької області (акт про впровадження № 67 від 12.02.2016), Бучацького професійно-технічного училища м. Бучач Тернопільської області (акт про впровадження № 445 від 05.02.2016).

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження оприлюднено на: VI Міжнародному науково-практичному симпозіумі «Етнопедагогіка: діалог культур» (Хмельницький, 2012), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку дошкільної освіти і професійної підготовки педагогічних кадрів у контексті Євроінтеграційних процесів» (Чернівці, 2016), Міжнародній науково-практичній конференції «Підготовка майбутніх

педагогів до професійної діяльності в умовах трансформації суспільного устрою та інтегрування України в європейський освітній простір» (Івано-Франківськ, 2016); Всеукраїнській науково-методичній конференції «Проблеми підготовки фахівців-аграріїв у навчальних закладах вищої та професійної освіти» (Кам'янець-Подільський, 2013).

Публікації. Результати дисертаційної роботи представлено у 9 одноосібних наукових працях, з яких: 6 – у наукових фахових виданнях України, 1 – у зарубіжному виданні, 1 – у збірнику матеріалів наукових конференцій, 1 – методичний посібник.

Структура і обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (**256** позицій) та додатків. Текст дисертації викладено на **191** сторінці, повний обсяг роботи становить **250** сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОМУ ПРОЦЕСІ ЗАКЛАДІВ ПРОФТЕХОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Категорійно-поняттєвий апарат дослідження: підходи, тлумачення, концепції

Категорійно-поняттєвий інструментарій (апарат) – це вихідна позиція, базова основа й нитка Аріадни кожного наукового дослідження, яка забезпечує чітке зрозуміле тлумачення процесів і явищ, що стали його предметом. З таких позицій цілком зрозумілим і логічним виглядає всебічне з'ясування базового поняття дисертаційної роботи – «культура праці», яке є складним, багатогранним і мінливим феноменом, адже у змістовому сенсі воно еволюціонує під впливом суспільного розвитку, наукових та освітніх викликів.

Розв'язання цього завдання вимагає міждисциплінарного підходу й урахування ідеологічних, світоглядних, етнокультурних та інших чинників, що супроводжують науково-дослідницький процес. При цьому спираємося на два основні науково-дослідницькі методи і підходи: індукції і дедукції, а також структурно-функціональний, що дозволяють, по-перше, розчленувати досліджуване явище на окремі складники задля з'ясування їхньої сутності як елементів єдиного цілого, по-друге, забезпечують процес його осмислення від загального (загальнонаукових концептуальних підходів) до конкретного й особливого (прояви у сферах педагогіки, освіти, виховання тощо).

Реалізація означеного підходу потребує з'ясування в контексті започаткованого нашого дослідження сутності двох базових категорій «культура» і «праця». Вивчення феномену культури має двотисячорічну традицію, що зумовило нагромадження великого масиву літератури з різних галузей знань, є безліч визначень, підходів, теорій і концепцій, що претендують на пояснення, розкриття його сутності. Це позбавляє

необхідності огляду загальних аспектів і рефлексій культури та спонукає відразу перейти до його осмислення їх під кутом зору взаємозв'язку із працею. Такий синтезований аналіз здійснюємо, спираючись на узагальнювальні філософські й культурологічні праці С. Абрамовича, Н. Багновської, В. Боканя, В. Бокацького, Л. Кормич, Є. Подольської, М. Тілло, М. Чікарькової та ін. [1; 13; 24; 105; 180].

Абстрагуємося від філософсько-соціологічного підходу, який окреслює «загальне» розуміння культури як сукупності надбань, явищ, процесів, відносин, що є результатом діяльності і взаємодії людини. Зосереджуємося на тлумаченні цього поняття у «вузькому» сенсі, що відображає цінності й ментальність, властиві певній спільноті, соціальній групі. З таких позицій та виходячи з предмета нашого дослідження, урахуємо загальноприйнятий поділ культури на матеріальну й духовну. У структурному сенсі перша охоплює матеріальні середовище і цінності (від засобів і видів життєдіяльності до культури виробничого процесу), друга – наукову, правову, художню, естетичну, моральну, мовленнєву культуру та визначає ментально-світоглядні орієнтири й цінності (вірування, традиції, звичаї, норми поведінки тощо).

Усвідомлення неподільного взаємозв'язку між матеріальною та духовною культурою має важливе значення для розуміння культури праці, адже саме такий синтез детермінує нескінченний процес удосконалення виробничих знань, умінь, навичок, інших аспектів, що визначають інтелектуальний зміст трудової діяльності. Удосконалення інструментів та обладнання, підвищення рівня майстерності виробничого процесу супроводжувалося інтелектуальними зусиллями (передача досвіду шляхом навчання і виховання). Так формувалася потреба людини в щоденній праці, завдяки задоволенню її результатами вона перетворилася в найвищу духовну цінність. Праця розкривається в процесі діяльності зі створення матеріальних ресурсів згідно із законами краси, тож стає визначальним чинником розвитку людини та умовою, без якої неможливий її фізіологічний і духовний розвиток.

До суб'єктів духовної культури традиційно відносять різного роду

освітні, зокрема й професійно-технічні навчальні заклади, що здійснюють навчально-професійну діяльність і тісно пов'язані з основними елементами її другого складника у вигляді матеріальних цінностей (знаряддя праці, технічні засоби, предмети побуту тощо) та видів матеріальної діяльності (культура виробництва, культура праці й т. ін.).

Дві основні форми культури позначають творців духовних і матеріальних цінностей та шляхи передачі виробничих знань, навичок, традицій: а) «висока», пов'язується з професіоналами, що продукують мистецькі, літературні, і науково-технічні здобутки людства; б) «народна» («етнічна») – забезпечує передачу нагромаджених різними спільнотами виробничих традицій і досвіду між поколіннями. Цей аспект також важливо враховувати при з'ясуванні сутності культури праці, яка акумулювала відкриття окремих інтелектуалів і досвід кожного окремого народу.

Сутність категорії «праця» з'ясовуємо в широкому науковому контексті, що охоплює проблеми, пов'язані з вихованням особистості. У руслі потреби оновлення поняттєвого апарату вітчизняної педагогічної науки коротко зупинимося на її етимологічному аспекті. За радянського періоду в ній утвердилося поняття «трудова виховання» та численні похідні від нього – «виховання трудової культури», «виховання в процесі трудової діяльності» тощо. Вони досі активно використовуються в науковому та суспільному лексиконі. Парадокс цієї ситуації полягає в тому, що в українській мові іменник «труд» уживається зрідка, серед інших слов'янських мов існує лише в російській. Натомість у них, зокрема в українській, польській, чеській, словацькій мовах, побутує слово «праця».

Важливо відзначити, що ці поняття мають різне смислове навантаження. Слово «праця» у мовній картині слов'янського світу асоціюється передусім з працею на землі та переважно характеризується прикметниками «успішна», «чесна», «сумлінна» [19, с. 26-27]. Тут доречно згадати вислів відомого американського підприємця Г. Форда, який, оцінюючи значення праці в житті людини, стверджує, що вона є основною умовою здоров'я, самоповаги і щастя.

Утім, російське слово-відповідник «труд», як впливає зі словника В. Даля, пов'язується із примусом, важкою, підневільною, рабською працею, із заняттями, що стомлюють, викликають хворобу, напругу, неспокій [53, с. 206].

За такої ситуації сучасні українські дослідники дедалі активніше виступають за необхідність унесення відповідних коректив у категорійно-поняттєвий апарат вітчизняної педагогічної науки. Зокрема Г. Білавич, виходячи із сучасних освітніх викликів та освітніх парадигм і зважаючи на етнокультурну традицію українців, доводить, що поняття «господарська культура», «господарське виховання», «господарська освіта» адекватніше відображають як історичну ретроспективу, так і сучасний стан й перспективи розвитку освітньо-педагогічного процесу в Україні, аніж категорія «трудове виховання». Тому перші категорії повинні замінити «трудове виховання» [19, с. 26-28].

Загалом поділяємо позицію, згідно з якою поняття «трудове виховання» є одним з «радянських атавізмів», нав'язаних панівною ідеологічною машиною. Відзначаємо тенденцію, коли сучасні вчені-педагоги, економісти, представники інших галузей знань намагаються уникати його вживання, використовуючи натомість категорії «економічне виховання», «господарське виховання», «господарсько-економічне виховання», які, до слова, не є тотожними, позаяк несуть відмінне змістове навантаження. Ця проблема потребує спеціально неупередженого науково-методологічного осмислення. У цьому дослідженні оперуємо основним поняттям «культура праці» та, зважаючи на глибоку наукову традицію, використовуємо (з певними застереженнями) і численні похідні від словосполучення «трудове виховання» задля адекватної характеристики відповідних процесів і явищ.

Сутність і змістові характеристики поняття «праця» достатньо чітко й виразно викладені в сучасній соціологічній та економічній літературі (В.Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Г. Дворецька, Л. Керб, М. Лукашевич, В. Данюк, Ж. Малахова, В. Огаренко, В. Петюх, С. Цимбалюк та ін. [54; 133; 148, 163; 231]). Праця окреслюється як багатогранне явище та

категорія не лише економічна, а й соціологічна, культурологічна, етноісторична. У структурно-змістовому сенсі важливі аспекти й базові характеристики праці представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Структурно-змістові характеристики праці

Компонент структури праці	Зміст
Функції праці	<ul style="list-style-type: none"> - засіб життя, спосіб і міра задоволення потреб людини; - основа існування суспільства, джерело багатства, чинник суспільного процесу; - чинник розвитку людини, сфера формування особистості
Форми	<ul style="list-style-type: none"> - приватна – характеризує незалежність товаровиробників; - суспільна – функціонування сукупності осіб, пов'язаних розподілом, обміном, спеціалізацією та кооперацією праці. Має два складники: а) матеріально-речовий (ставлення людини до природи, характеризує її як елемент продуктивних сил); б) соціально-економічний (міжлюдські виробничі стосунки, формування та розвиток працівника)
Види	<ul style="list-style-type: none"> - конкретна – спрямована на створення споживчої вартості; - абстрактна – ступінь і способи витрат робочої сили; - проста – праця некваліфікованого працівника; - складна кваліфікована – праця людини із досвідом і фахом; - фізична – пов'язана з використанням м'язових зусиль людини, характеризує її безпосередню взаємодією із засобами праці; - розумова – аналітико-узагальнювальна інтелектуальна, поєднує інформаційні, узагальнювальні, творчі елементи; характеризується відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами виробництва; забезпечує потреби виробництва в знаннях, організації та управлінні; - творча – позбавлена жорсткої регламентації, реалізується відповідно до потенцій, схильностей, інтересів особистості. Притаманні пошук нових ідей, розробка прогресивних технологій, використання раціональних методів і способів праці, неповторність просування до бажаного результату; - репродуктивна – передбачає усталену повторюваність функцій
Показники особливостей	<ul style="list-style-type: none"> - форма власності; - вид розподільних відносин; - ступінь соціальних відмінностей у процесі праці
Зміст	<ul style="list-style-type: none"> - виражає розподіл функцій на робочому місці і сукупність

	<p>операцій, зумовлених технікою, організацією виробництва і професійною майстерністю працівника через їх співвідношення і взаємозв'язок;</p> <p>- характеризується показниками: структурою й різноманітністю функцій, співвідношенням виконавських і управлінських елементів, фізичних і нервово-психічних навантажень, ступенем розумового напруження, самостійності, самоорганізації, новизни, складності праці</p>
--	--

Синтезуючи подані у вказаних вище наукових джерелах положення, поглибимо викладені в таблиці та окреслимо деякі базові характеристики феномену праці в контексті досліджуваної проблеми.

Осмислення проблеми культури праці спонукає розглядати працю як соціальний інститут та всеохопну форму життєдіяльності людини, що не обмежується процесом продукування засобів існування, а визначає специфіку всіх суспільних процесів. Організація праці не лише об'єднує людей для виробництва товарів та послуг, а є всеосяжною формою поєднання й узгодження індивідуальних, групових і суспільних інтересів, головним чинником соціалізації особистості.

Суспільна праця або праця на суспільство – це першопричина розвитку людини, сфера реалізації її трудового потенціалу, самовираження і самоствердження. У процесі праці людина не лише створює матеріальні (їжу, одяг, житло) та духовні (мистецтво, література, наука) продукти, цінності, а й збагачується знаннями і досвідом, розвиває свої здібності й хист, набуває певних соціальних властивостей, формується як особистість. Праця визначає її життєву позицію, ставлення до навколишнього світу, та міжлюдські стосунки.

Різна за змістом праця виступає на двох рівнях. Перший – це праця всього суспільства як взаємозв'язана система галузей і видів діяльності; вона розвивається унаслідок удосконалення засобів виробництва і технологій. Другий – індивідуальний рівень проявляється у вигляді окремих функцій, операцій праці та шляхом упровадження раціональних форм її організації на

конкретному робочому місці. Оптимальне поєднання цих рівнів можливе на основі підвищення її культури. З таких позицій розрізняємо два аспекти змісту праці: соціальний, що визначає мотивацію і ставлення працівника до праці як до професії, виду діяльності, та функціональний, що виявляється у виконанні певних рольових функцій.

У соціології праці як окремій галузі знань прийнято вважати, що зміст праці визначає професію і рівень кваліфікації працівників, а її особливості – ступінь її соціального розвитку й перетворення на нагальну потребу. Їхня взаємодія і взаємозалежність зумовлюють існування різних видів праці (табл. 1.1), які, що важливо для нашого дослідження, диктують певні вимоги до загальної та спеціальної освіти, фахової культури, створюють різні можливості для реалізації професійних і особистісних якостей працівників.

До розуміння органічної єдності понять-феноменів «культура» та «праця» наближає теорія радянського вченого С. Анісімова (1975 р.), що розглядає їх у комплексі, як складники однієї системи. Помітний вплив на подальшу розробку наукових засад культури праці справило визначення вченим двох її частин та їхньої внутрішньої структури. Перша – об'єктивна – частина складається з культури виробництва, що інтегрує культуру виробничих умов (умови праці в поєднанні з економічними, технічними, організаційними, соціальними, правовими компонентами) та культуру трудового процесу (зміст і особливості виробничої діяльності працівника, обумовлені технологічними, організаційними, іншими елементами). Друга – суб'єктивна – частина відображає культурно-технічний рівень працівника, що становить визначальний чинник культури праці, адже поєднує його загальноосвітні, вузькопрофільні, техніко-економічні знання із виробничим досвідом, загальним світобаченням, моральними якостями [10].

Проводячи думку, що матеріальне виробництво становить важливу сферу розвитку особистості працівника, С. Анісімов визначив такі функції культури праці: а) виховна – духовне, зокрема творче зростання і фізичний розвиток; б) економічна – показники, що впливають на продуктивність праці,

собівартість і якість продукції; в) організаційна – творче ставлення до організації та забезпечення трудового процесу [10, с. 5-7]. Така переорієнтованість з «виробничого» на «особистісно-людський» вектори зумовила посилення гуманістичної спрямованості розробки концептуальних засад культури праці.

Поняття «культура праці» розглядаємо на міждисциплінарному рівні через виявлення підходів і здобутків різних галузей науки, які спричинилися до формування теоретичних, методичних, організаційних підходів і засад осмислення цієї проблеми. Узагальнення напрацювань українських та зарубіжних учених дозволяє (дещо умовно) виокремити філософську, соціологічну, культурологічну, технологічну, економічну, державно-управлінську концепції, що претендують на пояснення та розкриття суті культури праці. При цьому доробок радянських учених не лише не втратив своєї науково-пізнавальної цінності, а й подекуди залишається базовим, визначальним у з'ясуванні основних аспектів і характеристик цього феномену.

Філософські концепції допомагають зрозуміти сутність культури праці як одного з універсальних виявів людського буття та у площині проблем виховання, які також є глобальними і позачасовими. Без опори на філософію неможливий поступальний розвиток педагогічної теорії, яка таким чином одержує світоглядні та моральні орієнтири формування особистості.

У радянській науці творчі пошуки в цьому напрямі активізувалися в 1980-х рр. У філософській теорії Б. Беновицького культура праці розглядається через загальну систему координат людської культури, системи трудової діяльності та детермінованості її розвитку об'єктивними суспільними законами. З таких позицій це поняття трактується як окремий спосіб функціонування системи трудової діяльності, що є найбільш оптимальним серед інших чинних способів праці [205].

Оригінальна концепція українського вченого-філософа В. Капіци (1989 р.) акцентує на тому, що загострення планетарної проблеми

самозбереження людини змушує її шукати нову культуру праці, котра своєю чергою стимулює формування нової свідомості, духовно-практичної парадигми буття, відтак мобілізує і розкриває її творчі здібності, продуктивні сили. У такому контексті культура праці визначається як продуктивне творення нових здібностей та їхня предметна реалізація в новій якості життя людини, яка плідно самореалізується у своїй творчості [205]. Гадаємо, цей гуманістичний, особистісно діяльнісний підхід заслуговує на подальшу розробку сучасною педагогічною наукою.

Історіософський підхід дозволяє осягнути феномен культури праці як один з виявів цілісної характеристики людини, адже вона передає не окремі сторони, властивості особистості, а її інтегральні якості. У такій площині культура праці окреслює ступінь володіння людьми всіма присутніми умовами трудової діяльності та усвідомлене ставлення до них [84].

Культурологічні концепти осмислення феномену культури праці знаходять концентрований вираз у детермінуванні процесу її розвитку та прив'язці до сучасних потреб виробництва. Зокрема, розглядаючи її як «галузь культури», котру ще називають «організацією праці», сучасні українські вчені Є. Подольська, В. Лихвар, К. Іванова заперечують можливість створення універсальної теорії культури праці, позаяк її критерії детермінуються особливостями історичного й соціокультурного розвитку суспільства та специфікою різних видів трудової діяльності. Вирізняючи різні типи ціннісно-регулятивних парадигм, характерних для організації культури виробництва (структурна, гуманістична, символічна), науковці стверджують, що за умов сучасного постіндустріального суспільства підвищення культури праці стимулюється системою морального і матеріального заохочення, котра спонукає до поліпшення умов праці й побуту працівників, створення сприятливого психологічного клімату в колективі тощо [180, с. 162-164].

Згідно з культурологічним підходом, у культурі праці виокремлюються такі загальні аспекти: а) технічна культура (знаряддя праці, машини, механізми; способи виробництва, новітні технології); б) культура організації

(зокрема організація праці в освітньому закладі, що охоплює різні структурні ланки, їхнє функціонування тощо); в) культура управління (ухвалення й передача рішень, матеріальне й моральне стимулювання, оцінювання результатів праці тощо); г) культура спілкування в процесі праці; д) культура робочого місця (безпека, гігієна, естетика праці тощо); е) культура відпочинку (відновлення психофізичних сил) [180, с. 162-164]. Означена узагальнювально-синтетична рефлексія окреслює основні параметри культури праці та орієнтує педагогічну діяльність у відповідних напрямках.

Доволі цілісну соціологічну модель культури праці представила білоруська радянська учена Г. Соколова. Критикуючи представників різних суспільних наук за однобічний «соціально-виробничий» підхід до цієї проблеми, вона доводила, що культура праці виявляється як в «об'єктивній» виробничій діяльності, так і «суб'єктивній» стороні справи – культурному розвитку людини, тож і розглядати їх варто в тісному взаємозв'язку. Культура праці трактується нею як функціональна система, розвиток якої забезпечує соціальну якість трудового процесу, що є головною умовою реалізації сутнісних сил людини [214, с. 27].

У соціологічній моделі культури праці Г. Соколової виокремлено три типи її «системоутворюючих зв'язків»: 1) взаємодія людини й техніки; 2) взаємини між людьми; 3) усвідомлення ними об'єктивних [суспільних] відносин. Кожному з них відповідають три інтегративні рівні, які гармонізують стосунки у вказаних сферах [214, с. 36]. Такий підхід є гуманістичним за своєю суттю, адже поряд із сукупністю механізмів, що регулюють сферу виробництва, вчена вказала на необхідність формування ціннісно-нормативного ставлення до праці, яке втілюється в соціальній, виробничій, творчій активності працівника.

У соціологічній моделі культури праці радянського вченого В. Жукова її суб'єктивним проявом і мірилом виступає ставлення до праці, а об'єктивним – якість її продукту. Трактуючи культуру праці в контексті розвитку соціальних якостей особистості, учений акцентує на ролі та

значенні праці як засобу й потреби її самоствердження, самореалізації [63].

Фахівці в галузі теорії та історії економічної думки до вивчення проблеми формування культури праці підходять у контексті вивчення виробничого процесу (організація, підвищення ефективності тощо) та розглядають її як один з його елементів. За такої ситуації більший інтерес становлять наукові здобутки, де проблема культури праці розглядається в ракурсі дослідження господарсько-економічної культури та виховання (О. Броницький [27], С. Василевич [33], П. Матковський [141] та ін.).

Застосувавши культурологічний підхід до вивчення і структурування господарсько-економічної культури, С. Василевич розглядає культуру праці як одну з її форм поряд із культурою управління і підприємництва, інформаційною культурою, культурою виробництва, культурою розподілу, культурою обміну, культурою споживання тощо. При цьому саму культуру праці вчена поділяє на промислову (міську) та сільськогосподарську культуру, культуру трудового колективу, культуру професій, культуру обслуговування та ін. [33, с. 7].

Означений підхід вважаємо виправданим і продуктивним, позаяк він доводить розмаїття, складність, багатшаровість внутрішнього змістового наповнення та зовнішніх виявів культури праці. Він відрізняється від висновків інших учених-економістів, які культуру праці розглядають не як окремий феномен, а як складник, до прикладу, культури підприємництва, культури виробництва, тобто «вужче» стосовно них поняття.

Для розв'язання визначених у дисертаційній роботі завдань важливе методологічне значення мають і науково-теоретичні розробки в галузі державного управління. Досліджуючи теоретико-організаційні основи культури праці державних службовців України, оригінальну комплексну модель цього явища розробила Л. Воронько. У контексті процесів державотворення вчена визначила такі основні складники культури праці: 1) культура самоменеджменту; 2) культура умов праці й виробничого середовища, культура використання знарядь праці та робочого місця; 3)

культура процесу діяльності й ділового спілкування (комунікація, взаємодія, ведення документації) тощо [41].

Сприйнятливою для творчого використання в організації навчально-виховного процесу ПТНЗ вважаємо і розроблену Л. Воронько динаміку формування культури праці, що включає чотири етапи: а) пізнання проблеми (з'ясування її сутності, аналіз набутого досвіду, аналіз робочих варіантів її розв'язання); б) інформаційний пошук (систематизація й добір інформації, розширення фахових знань із питань, перевірка нагромадженого матеріалу); в) добір варіанта (формулювання відповідної аргументації, ознайомлення з нею зацікавлених осіб і вивчення мотивів їхніх заперечень, утвердження оптимальної програми дії, її коригування за потреби); г) розв'язання проблеми (створення сприятливої робочої атмосфери, стимулювання партнерів до співпраці, розроблення персонального алгоритму, аналіз процесу досягнення мети) [41]. Хоча означена модель носить «ситуативний характер» і не орієнтована на проведення тривалої системної роботи, її творче використання сприятиме ліквідації прогалин і «вузьких місць» у цілеспрямованій роботі з формування культури праці учнівської й студентської молоді.

Для цілеспрямованої роботи в цьому напрямі не втратив актуальності доробок радянської психолого-педагогічної науки, що також має ціннісно-гуманістичну орієнтованість. Приміром, досліджуючи професійно-етичні аспекти культури праці, Ф. Щербак вказав на її ціннісне розуміння (якість, організація, результати діяльності людини); творчу сутність (праця як умова і засіб формування і прояву здібностей людини); цілісність (квінтесенція людських сил і здібностей у певній царині професійної діяльності). Учений розглядає культуру праці як складник загальної культури людини, тісно пов'язаної з іншими сферами життєдіяльності. Отож її виховання має реалізуватися поєднанням професійного навчання з усебічною підготовкою до праці та формуванням морального ставлення до неї [247, с. 5-12].

Принципово важливою вважаємо ідею Ф. Щербака, згідно з якою

професійна майстерність і кваліфікація як сукупність знань, умінь, навичок становлять лише «перший шар» культури праці. А її «вищий рівень» забезпечує органічне поєднання всіх ділових і моральних якостей особистості: це вміння, помножене на високу свідомість, організованість, точність, охайність, дисциплінованість, любов до обраної професії. Також важливе методологічне значення має сформульована вченим теза про «вартісне розуміння» культури праці, яка характеризує не стільки результат праці (кількість вироблених предметів для задоволення потреб людини), скільки оцінювання її процесу [247, с. 4-7, 12-13].

У руслі вивчення різних конкретно-педагогічних проблем радянські вчені заклали важливе підґрунтя для розробки цілісної концепції формування культури праці. Зокрема, напрацювання С. Матушкіна цікаві тим, що питання виховання технічної культури праці він переніс зі сфери виробництва у шкільне середовище. Спираючись на загальні положення теорії культури, автор визначив її чотири основні елементи: 1) знання, що стосуються діяльності в цій ділянці; 2) уміння і навички здійснення трудової діяльності; 3) досвід творчої діяльності особистості; 4) досвід ставлення людини до виробництва та норми трудових відносин між людьми [142, с. 6-7, 50-51]. З таких позицій обґрунтовувалися постулати радянської освітньої парадигми щодо «посилення зв'язку школи із життям і виробництвом».

В означеному ідеологічному та науковому контексті будувалися й інші дослідження радянських науковців, які засвідчили відсутність єдиної терміносистеми трактування культури праці й пов'язаних з нею явищ. Так, вивчаючи педагогічні основи виховання «трудої культури» учнівської молоді, І. Зарецька розглядає це поняття як «особистісний аспект культури праці», який ототожнюється із професійною культурою [73, с. 18-20].

Водночас напрацювання радянських учених-педагогів актуалізують доцільність застосування структурно-функціонального підходу до вивчення проблеми виховання культури праці в різних категорій учнівської та студентської молоді. Ідеться про її розчленування на окремі компоненти та

з'ясування сутності через показ взаємозв'язків між ними.

З таких позицій становить інтерес доробок Д. Зембицького про формування культури праці старшокласників за умов міжшкільних навчально-виробничих комбінатів. Науковець визначив 38 елементів культури праці та розподілив їх на три групи: 1) умови праці (раціональна організація робочого місця та добору інструментів, обладнання, документації тощо); 2) спеціальні знання, уміння, навички, необхідні для виконання виробничих завдань; 3) особистісні духовні якості (активність, свідомість, творчість, дисциплінованість, відповідальність, комунікабельність і т. ін.) [75].

Окресливши близько 40 елементів, що визначають сформованість умінь і навичок культури праці в учнів спеціальної школи, В. Струманський у подібному з Д. Зембицьким ключі трактує її сутність як спроможність особистості розв'язувати виробничі завдання шляхом комплексного застосування різних способів і методів виконання праці, характерних для різних видів діяльності. Головний сенс таких виховних зусиль, згідно з думкою В. Струманського, полягає у формуванні в особистості готовності до високопродуктивної праці [218, с. 10-12, 19-20].

З'ясовані вище концептуальні підходи дозволяють стримано ставитися до твердження авторитетного вченого С. Сиващенка, згідно з яким визначити педагогічну сутність культури праці на сучасному етапі можливо, передусім застосувавши культурологічний підхід. Ця проблема носить комплексний міждисциплінарний характер, тож її розв'язання потребує творчого використання здобутків різних галузей знань – філософії, соціології, економіки, державного управління, педагогіки, психології та інших. Їхні представники в основу своїх наукових пошукувань кладуть методологічні засади різних наук.

Теоретичну й практичну значущість для нашого дослідження мають узагальнення С. Сиващенка, який трактує культуру праці як уміння і навички, що характеризують якість трудової діяльності особистості та формуються і розвиваються внаслідок культуротворчого впливу праці на людину. Вона

розглядається як невід'ємний складник загальної культури та «культурний вимір «живої» праці, яка сама по собі має ціннісне значення», а також визначає нематеріальну вартість результатів трудової діяльності. Науковець стверджує, що в навчальній трудовій діяльності культуру праці слід насамперед розглядати як мету, а не як засіб, позаяк вона віддзеркалює ставлення до праці та її результативність. Тому при розв'язанні практичних завдань з формування і підвищення культури праці необхідно віддавати перевагу тому, «як» воно виконувалося, а кінцевому результату відводиться другорядне значення. З таких позицій навчальна трудова діяльність набуває ціннісного виміру й передусім характеризується показниками культури праці [206].

Зважаючи на сучасний рівень науково-педагогічного осмислення культури праці, залишаються актуальним визначені Б. Адаскіним (1976 р.) її функції, хоча, вважаємо, ця проблема потребує більш глибокого вивчення. Так, він визначив і розкрив зміст таких функцій: а) виховна – слугує умовою функціонування системи культури праці; пов'язана з духовною сферою, розвитком особистості в процесі діяльності, зумовлює зростання її творчого потенціалу і здібностей; б) економічна – відображає економічні характеристики трудової діяльності (вплив культури праці на продуктивність праці) та передбачає оволодіння особистістю певним рівнем економічних знань та умінь їхнього застосування; в) організаційна – визначається причинно-наслідковими зв'язками розвитку сучасного виробництва з процесами поділу й інтеграції праці. Учений показав взаємозалежність між зростанням культури праці, посиленням прояву її виховної функції та інтенсифікацією розвитку людини в процесі трудової діяльності [6, с. 5-6].

Практичний інтерес для нашого дослідження становлять намагання учених структурувати культуру працю. Щоправда, вони підходять до цього питання з позицій своїх конкретно-педагогічних досліджень, тому спираються на різні підходи і критерії. Так, структуруючи культуру праці з позицій її формування в навчально-виховному процесі загальноосвітньої

школи, В. Барнашова виокремила в ній такі елементи: а) планування й облік роботи; б) творчий підхід до будь-якої справи на основі засвоєних теоретичних знань та використання спеціального обладнання, технологічних карт; в) ритмічна сумління праця з виготовлення гарних і якісних речей; г) раціональна організація робочого місця, дотримання чистоти та прядку; г) раціональне використання часу і матеріалів, бережливе й обережне поводження з обладнанням, інструментами; д) дотримання техніки безпеки й санітарно-гігієнічних вимог [16, с. 40-41].

На відміну від означеного операційно-діяльнісного підходу, Б. Авраменко структурує культуру праці школярів з позицій її формування на уроках трудового навчання згідно з так званим інтелектуально-інформативним критерієм. Таким чином у ній виокремлюються такі елементи: а) знання сутності та принципів проектно-технологічної діяльності; б) загальнотеоретичні й спеціальні знання та знання і вміння щодо знаходження, зберігання, оброблення інформації з різноманітних джерел; г) уміння і навички щодо планування, організації, контролю та аналізу результатів проектно-технологічної діяльності [4, с. 11].

Наведені та інші приклади засвідчують, що визначення структурних складників культури праці повинно відбуватися передусім із урахуванням певного виду праці (таблиця 1.1) та навчально-виробничої і професійної діяльності. Однак це не знімає з порядку денного необхідності визначення універсальних підходів і критеріїв, які б дозволили з'ясувати й типологізувати загальні компоненти культури праці.

З таких позицій, зокрема залежно від характеру й суб'єкта праці, визначається сутність культури праці в сучасній психолого-педагогічній науці. Таку ситуацію засвідчує низка типових і виразних прикладів. У контексті показу виробничого навчання робітника Я. Крушельницька відзначає, що в цьому процесі в нього формуються і закріплюються трудові навички і вміння, а також культура праці. Під культурою праці вона розуміє уміння і звичку працівника раціонально планувати, організовувати й

обліковувати свою працю, творчо використовувати набуті трудові навички, розвивати власну трудову концепцію, погоджуючи мотиви й результати праці зі стратегією розвитку організації [108, с. 298].

Вивчаючи педагогічні основи формування культури праці учнів основної школи в процесі трудового навчання і виховання, С. Лісова трактує її як розвиток і реалізацію сутнісних сил особистості, набутих знань, умінь і навичок, накопиченого досвіду, як процеси самопізнання і професійного самовдосконалення. Учена наголошує, що культура праці – це вміння працювати з високою майстерністю, точністю, економією, продуктивністю і якістю, з постійним пошуком досконалих і ефективних методів праці. У це поняття вона включає й відповідальність за виконану працю [125, с.16].

Маючи подібний предмет дослідження, Ю. Кузьменко зі свого боку визначає культуру праці як важливу освітньо-діяльнісну оцінну характеристику людського капіталу, що відповідає як її освітньому рівню, так і трудовій вихованості та безпосередньо виявляється в процесі трудової діяльності [110, с. 8-12].

Зважаючи на предмет і завдання нашого дослідження, особливий інтерес становить погляд на означену проблему В. Ковальчука, який розкриває її з позиції формування культури праці учнів ПТНЗ художнього профілю. Виходячи з концептуальних положень теорії виховання та професійного навчання, науковець трактує це поняття у «широкому» розумінні – як сукупність понять, уявлень про професійну і художню діяльність та у «вузькому» – як систему знань про індивідуальні особливості учня на певних етапах його професійної підготовки й розвитку та як шляхи розв'язання проблем, що виникають у ході формування культури праці і способи їх подолання [92, с. 11].

Виходячи з того, що культура праці є продуктом саморозвитку та взаємодії суб'єктів у навчально-виробничій і трудовій діяльності, В. Ковальчук наголошує, що її формування є спеціально організованим і цілеспрямованим процесом, ефективність якого залежить від педагогічних

умов, за яких він здійснюється, а також відповідного науково-методичного забезпечення. Науковець доводить, що основи культури праці закладаються в трудовому вихованні та «одержують розвиток у процесі професійного виховання», набуваючи ознак професійної якості особистості [92, с. 11-12].

Доволі продуктивним є твердження дослідника, згідно з яким виховання елементів культури праці учнів повинно здійснюватися у формі цілеспрямованого педагогічного діяння, що охоплює всі ланки навчально-виховного процесу й будується на основі єдності педагогічного й учнівського колективів та розширення сукупності знань і практичних умінь культури праці учнів. Таким чином визначаються професійно значущі компоненти означеного процесу: знання (загальнотеоретичні, спеціальні, загальнотехнічні, політехнічні, правил техніки безпеки, санітарно-гігієнічні); уміння (планувати трудові дії; контролювати якість роботи; працювати самостійно і в колективі; аналізувати здобуті результати й формулювати висновки); творче ставлення й естетизація процесу праці [92, с. 12].

Отож, виходячи із загальнотеоретичних (філософських, соціологічних, культурологічних, психолого-педагогічних тощо) положень, учені трактують поняття «культура праці» передусім у ракурсі своїх конкретних дослідницьких проблем. Окреслилися й загальні підходи до осмислення цього питання. Означена ситуація зобов'язує сформулювати власне авторське бачення культури праці відповідно до предмета цього дослідження. Однак вважаємо, що доцільніше й логічніше зробити це, спираючись, по-перше, на аналіз проблеми формування культури праці в контексті розвитку педагогічної думки та сучасних освітніх викликів; по-друге, зважаючи на різні аспекти та параметри нашої дослідницько-експериментальної роботи.

Важливе значення для розв'язання цього завдання має визначення нами на основі проаналізованого різнопрофільного наукового доробку головних структурних компонентів культури праці, а також їхнього змісту, що представлено в табл. 1.2.

Сутність другого базового поняття нашого дослідження, яке стосується

навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, вважаємо за доцільне розкрити в руслі аналізу сучасних тенденцій розвитку ПТО в Україні (підрозділ 1.3).

Таблиця 1.2

Структурні компоненти і зміст культури праці

Компоненти культури праці	Зміст основних аспектів і складників культури праці
Цінності та мотиви особистості	Усвідомлене прагнення до підвищення рівня та якості професійних знань, самодисципліна, відповідальність; бажання і здатність постійного розвиватися й самовдосконалення в певній галузі професійної діяльності.
Культурно-трудова взаємини в колективі	Створення сприятливого морально-психологічного клімату з метою забезпечення комунікації для розв'язання навчально-виробничих потреб; взаємини в колективі рівних за соціальним статусом працівників, учнів, студентів; безконфліктність стосунків між ними та з адміністрацією; формування групових та індивідуальних мотивів для якісного та ефективного виконання трудових завдань.
Поліпшення умов праці, у яких протікає трудовий процес	Трудове середовище, що включає: освітлення, температуру повітря, оформлення робочого місця, засоби праці (обладнання, машини, виробничі будівлі, транспорт тощо). Підвищення культури праці як у виробничому, так і навчальному колективах передбачає створення комфортних умов для здійснення трудової діяльності працівником.
Ефективна організація навчальної праці	Знання психологічних, анатоμο-фізіологічних властивостей людського організму; гігієнічних вимог щодо організації раціональної навчальної праці; умов збереження розумової працездатності. Навички та вміння щодо цільового планування розв'язання завдань, планування і дотримання режиму дня; самоконтролю; розумової діяльності; роботи з книгою; розвитку пам'яті, уваги, уяви, мислення.

Таким чином, аналіз категорійно-поняттєвого інструментарію та підходів, тлумачень, концепцій культури праці дозволяє сформулювати такі важливі для нашого дослідження висновки. По-перше, поняття «культура праці» (як і «виховання культури праці», «формування культури праці») стають пріоритетними в сучасному науковому, освітньому, суспільному

лексиконі, хоча поряд із ними, зокрема й у цьому дослідженні, використовуються «традиційні» похідні від категорії «трудове виховання» поняття. По-друге, проблему культури праці варто осмислювати на міждисциплінарному рівні, спираючись на здобутки різних наукових галузей. По-третє, зважаючи на складність феномену культури праці та багатосаровість її внутрішньої структури, до сьогодні з об'єктивних причин не вироблено загальноприйнятого й домінуючого погляду на цю проблему, що зумовлює доцільність і необхідність її осмислення з позицій кожного конкретно-педагогічного дослідження.

1.2 Історія дослідження проблеми в українській педагогічній думці

Праця і трудові відносини стали вагомими чинниками розвитку не лише виробництва, а й усього суспільства, зокрема культури, науки. До вивчення проблем культури праці долучалися найвідоміші мислителі світу та представники різних напрямів суспільної думки і галузей наукових знань. Сучасні вчені виводять традицію її вивчення від мудреців давніх цивілізацій Демокрита, Платона, Аристотеля, Лукреція, Кузанського, да Вінчі, Кампанелли та ін.

Проектуючи цю «інтелектуальну ретроспективу» на освітню сферу початку ХХІ ст., учений В. Щедяков сформулював важливу для нашого дослідження ідею, згідно з якою «вихід за звичні межі сучасності розташовує поряд працю, навчання і гру у творчому процесі та трансформує роль культури праці в суспільстві, що потребує адекватних методологічних змін». Позаяк визначальним елементом виробництва та соціального життя тривалий час була саме праця, у суспільстві, де вона становить фундаментальну основу, усі соціальні відносини пронизані трудовими. Це стосується й освіти, яка забезпечує підготовку до професії [245, с. 166-167].

Визначні мислителі акцентували на нерозривній єдності культури, освіти, виховання, науки, інших видів інтелектуальної діяльності та праці. З

таких позицій М. Реріх стверджував, що культура – це «справжнє просвітлене пізнання»; «наукове натхненне наближення до розв’язання проблем людства»; «краса у всій її творчій величі»; «точне знання поза межами забобон»; «переоцінка цінностей для надходження справжніх багатств народу». Будь-які вияви поборювання культури вчений називав невіглаством й «ознакою тваринності», оскільки нести її знамена означає зберігати найкращі світові цінності, що реалізуються в праці [196, с. 402].

Джерела формування культури праці пов’язані із творчою спадщиною та освітньою діяльністю видатних філософів і педагогів XVIII – XIX ст. Так, Р. Оуен намагався реалізувати ідеальну картину майбутнього через органічне поєднання набуття дітьми теоретичних знань у школі із практичною роботою в полі; Дж. Локк закликав привчати дітей буржуа до фізичної праці задля фізичного зміцнення та ознайомлення з виробничими технологіями; Дж. Беллерс хотів змінити суспільство шляхом залучення всіх підлітків до праці, яка б не мала вузького професіоналізму, а сприяла їхньому фізичному, розумовому, морально-вольовому розвитку [240].

Актуальними для різних епох залишаються висунені Ж.-Ж. Руссо новаторські ідеї щодо поєднання навчання з працею задля свідомого міцного засвоєння знань («трудоий метод навчання»). Таким чином він обґрунтував принцип «політехнізму», що полягав у можливості апробувати різні види ремісничої підготовки з метою свідомого вибору привабливої і вигідної професії. Саме участь у процесі продуктивної праці, згідно з думкою мислителя, становить «природний стан» людини та забезпечує її взаємодію із природним і соціальним середовищами, дає засоби для існування, а отже, можливість для вибору і вільного розвитку [241].

В українській педагогічній думці XVIII – першої половини XX ст. майже не зустрічаємо поняття «культура праці», однак його суть та окремі компоненти стали предметом різнобічного вивчення в контексті широкого комплексу проблем, пов’язаних з гармонійним вихованням зростаючого покоління та формування в нього любові до праці.

Вагомий вплив на осмислення цієї проблеми справили погляди визначного філософа Г.Сковороди, який, спираючись на джерела народної педагогіки, виклав оригінальну й досі актуальну ідею про «сродну працю», тобто природжену здатність людини до певного заняття, професії. Вона стала важливим складником його концепції про самопізнання, людське щастя, моральність, чесне життя, чисту совість, які знаходять сутнісний вияв через працю, трудову діяльність. Людина приходить до «сродної праці» через пізнання своєї «природи», здібностей, що стає запорукою щастя. Праця, що відповідає її нахилам, за думкою мислителя, стає джерелом не лише існування, а й морального, духовного розвитку [179, с. 78-79].

У творах із серії «Приметы неких сродностей» Г. Сковорода закликає батьків і педагогів спостерігати й пізнавати природні нахили дитини, а відтак навчати її відповідному ремеслу, бо можливість займатися улюбленою справою є «сладчайшее... увеселение»: «коли ти твердо йдеш шляхом, яким почав іти, то... ти щасливий» [210, с. 204]. При цьому слід виховувати повагу як до розумової, так і фізичної праці, що є джерелами духовного збагачення. За Г.Сковородою, праця – це не примус, не обов'язок, не борг, а вільний природний потяг людини, тож саме через неї лежить шлях до її морального самовдосконалення. Необхідними й почесними є будь-яка праця і професія, якщо вони відповідають покликанню людини та приносять користь суспільству [179, с. 79-80].

Погляди Г. Сковороди суголосні з рефлексіями сучасних науковців на сутність культури праці та підходів до її виховання. Творче використання його ідеї «сродної праці» надає цьому процесу більшої мотивації, природності, морально-етичної спрямованості.

Розвиваючи ці ідеї Г. Сковороди, О. Духнович у класичній роботі «Народна педагогія» виклав погляди на роль праці у вихованні зростаючого покоління. Спираючись на традиції народної педагогіки, він закликав змалку залучати дітей до корисної, посильної праці, яка приносить радість, задоволення, дисциплінує, загартовує, готує до гідного життя, дозволяє бути

корисним членом суспільства, спонукає до творчості й самовдосконалення, зміцнює фізично й духовно, розвиває природні здібності. Особливого значення педагог надавав праці в сільському господарстві, що формує знання і навички для всієї подальшої трудової діяльності [66].

Одним з перших українських педагогів, який чітко й виразно порушив питання про формування культури праці в його сучасному розумінні став К.Ушинський, котрий у творі «Праця в її психічному і виховному значенні» сформулював морально-ціннісний підхід до осмислення цього феномену. Стверджуючи визначальну роль праці в житті людини та наголошуючи на її значущості як засобу виховання, видатний педагог наголошує на її винятковому значенні у формуванні моральності людини. Виховання повинно не тільки розвинути її розум, дати їй певний обсяг відомостей, але й запалити в ній прагнення до серйозної праці. Оригінальним і продуктивним є погляд К.Ушинського на «дуалістичне» значення праці в розвитку особистості, яка, з одного боку, впливає на формування її пам'яті, уваги, мовлення, мислення, почуттів, інших психологічних якостей, а з іншого, має стати джерелом насолоди й щастя. Можливість праці та любов до неї він уважав найкращим спадком, який батьки можуть залишити дітям [234, с. 116]. До слова, цей аспект родинної етнопедагогіки випав з поля зору дослідників, які вивчають проблему виховання культури праці.

Потужний вплив на розвиток ідей виховання культури праці в українській педагогічній думці справила «педагогічна революція» кінця XIX – першої третини XX ст. у країнах Європи та США. Її учасники – педагогі-реформатори, усвідомлюючи зростаючу невідповідність між суспільними потребами та консервативними змістом, методами, формами навчання і виховання, виступили за докорінні зміни в системі шкільництва. Це призвело до появи численних педагогічних течій, зокрема такої, як трудова школа, представники якої з різних позицій виступали за вдосконалення системи підготовки юнацтва до життя і праці.

Одним із фундаторів течії трудової школи виступив американський

педагог, філософ, соціолог Дж. Дьюї, який розробив «цивілізаційну модель» виховання культури праці. Він доводив, що стрижнем виховання має стати формування в дитини здатності працювати через її залучення в безпосередній процес праці: саме цим шляхом вона опановує загальний соціальний досвід, повторює шлях людської цивілізації. Основною формою реалізації цієї моделі були т. зв. шкільні общини, де життя дітей будувалося на основі співпраці, взаємодопомоги та залучення до практичної діяльності. Головними предметами викладання в них стали ручна праця, шиття, куховарство, які найкраще відповідали основним видам суспільної праці. Звівши функції вчителя до порадиництва та стимулювання творчості, допитливості дитини, головними методами й засобами виховання стала «зображувальна», творча, експериментальна діяльність учня [87].

Зважаючи на сучасну структуру виховання культури праці, гадаємо, ідеї Дж. Дьюї не втратили практичної значущості, особливо щодо формування такого елемента, як культура навчальної праці.

Внесок у розроблення теорії та практики формування культури праці другого відомого представника трудової школи – німецького педагога й філософа Г. Кершенштейнера розглядаємо у двох аспектах. Перший стосується диференційованого підходу до застосування «трудового принципу» у різних ланках системи освіти: у народній школі – слід відмовлятися від вербального навчання; у гімназіях – робота з книгою мала стати його основною; у реальних училищах – продуктивна праця замінювалася роботою в лабораторіях. Основою формування «ідеальної людини» оголошувалася ремісничка школа, яка готує до професійної та суспільної праці для народу. Другий аспект стосується морально-ціннісного підходу до виховної ролі продуктивної праці як джерела формування найкращих людських чеснот – старанності, терпіння, творчості, натхнення [90].

Зарубіжні реформаторські педагогічні технології істотно вплинули на розвиток національної системи освіти та педагогічної науки за доби української державності 1917-1920 рр. Покладений в їхню основу трудовий

принцип (виховання працею) став стрижнем усіх законодавчих, організаційних, творчих заходів і пошуків державних діячів та освітян.

За цього часу розкрився творчий потенціал визначного українського педагога С. Русової (була членом Центральної Ради), яка з 1921 р. перебувала в еміграції. Спираючись на ідеї Дж. Дьюї, Г. Кершенштейнера, інших зарубіжних педагогів-реформаторів, вона доводила, що праця як основне джерело матеріального й духовного багатства народу та суспільства повинна стати підґрунтям виховання особистості. У синтезованому вигляді ідеї та поради С. Русової щодо виховання в дітей культури праці полягають у такому: ефективна організація праці в школі має бути розвивальною та слугувати засобом залучення учня до виробництва; кожен вид праці необхідно свідомо й цілеспрямовано використовувати для всебічного виховання особистості; зусилля педагогів мають бути спрямовані на формування практичних умінь і навичок та внутрішньої потреби в трудовій діяльності; системне виховання любові дітей до праці й поваги до людей праці та їхнє залучення до громадсько-корисної праці; сприяння усвідомленому вибору майбутньої професії [233].

Особливу увагу С. Русова приділяла питанню творчої праці дитини, яка забезпечує розвиток її індивідуальних здібностей, самодіяльності, звички до праці. У такому руслі висловлюються оригінальні погляди щодо впливу праці як чинника набуття знання, пошуку нових фактів, формування розумових звичок та емоційно-ціннісного ставлення до соціально-культурного досвіду народу [233]. Так, С. Русова наголошувала: «Треба, щоб школа обгорнула дитину ласкою, викликала усі її творчі сили, зацікавила до науки, до праці... треба, щоб за шкільні роки діти навчилися працювати не з-під погрози... а через те, що робота є природна потреба їх здорової вдачі; треба, щоб робота завше їм була цікавою, приємною» [233].

Важливим етапом у розвитку теорії і практики виховання культури праці стали 20-ті рр. ХХ ст., коли формування радянської школи, з одного боку, було відкритим для західних педагогічних впливів, а, з іншого, згідно з

нав'язаними ідеологемами, вона оголошувалася не стільки загальноосвітньою, скільки «трудовою» й «політехнічною». Педагогічну думку цього часу репрезентує плеяда талановитих теоретиків та організаторів освітньої справи.

Багато ідей, суголосних із сучасними завданнями формування культури праці, висунув П. Блонський. У розробленій ним концепції трудової політехнічної школи чимало уваги приділено впливу праці на виховання психофізичних якостей дитини – активності, самостійності, рухливості, умінню втілювати думки й прагнення в практику. Водночас доводилося, що саме праця на виробництві має стати основою для соціального виховання підлітків, які таким чином пройдуть весь цикл виробництва та візьмуть участь у його технічному адмініструванні [22, с. 4-10].

Соратник П. Блонського Б. Ананьєв розглядав працю та навчання як єдиний процес, тому основою навчання в радянській трудовій школі, за його думкою, мав стати «трудоий підхід» щодо вивчення учнями різних дисциплін. Цей шлях, а не дії педагога повинні були забезпечити набуття необхідних знань і навичок для продуктивної виробничої діяльності [7]. Ще один відомий адепт радянської трудової політехнічної школи О.Гастєв, критикуючи її надмірну ідеологізацію, виступив творцем т. зв. індустріальної педагогіки. Вона орієнтувала на підготовку «машинізованої» генерації молоді, яка швидко адаптується в процесі постійного технічного вдосконалення [44, с. 4-8].

На окреме відзначення заслуговує концепція формування всебічно розвиненої особистості визначного вченого-експериментатора, організатора українського шкільництва Я. Чепіги. В її основу була покладена ідея виховання працею, обґрунтована у роботах «До трудової вільної школи!» (1918-1919 рр.); «Азбука трудового виховання» (1922 р.), «Практика трудового виховання» (1924 р.). Вільну творчу працю Я. Чепіга розглядав як джерело всебічного розвитку дитини та засіб задоволення її фізичних, моральних, естетичних потреб. Саме у вільній творчій праці формуються найкращі моральні риси, творчі здібності, воля, характер особистості. Тому виховання працею повинно стати стрижневим елементом створення нової школи, яка має стати

природничою, реалістичною, вільною, національною, тобто ґрунтуватися на законах розвитку дитини та забезпечувати розвиток її здібностей [153, с. 275-282; 246].

З позицій розроблення авторської експериментальної програми відзначмо цінні ідеї Я. Чепіги, який у науковій та практичній діяльності поєднував трудовий і дослідницький методи. Спираючись на принципи культуро- і природовідповідності, він доводив, що завдання з вироблення культури праці полягає у психологічній та практичній підготовці до праці, формуванні спеціальних знань, умінь, навичок у різних сферах виробництва та готовності працювати для майбуття народу. Не втрачають актуальності розроблені вченим питання про значення руху й діяльності в розвитку дитини; роль праці та гри в її вихованні; розвиток органів чуттів у процесі праці тощо. Розроблений ним трудовий метод навчання мав активізуючу спрямованість та включав самостійну роботу дітей з виконання практичних завдань (моделювання, конструювання, ліплення, ручна праця, догляд за тваринами й рослинами). До вивчення цих проблем від підходив, спираючись на педологічні знання про дитину (фізіологічні, психологічні, вікові, індивідуальні особливості, спадковість) [159, с. 275-282; 246]. Вагомий внесок у розвиток теорії і практики формування культури праці належить А. Макаренкові, який розробив концепцію трудового виховання в колективі і через колектив. Її стрижень становить ідея, згідно з якою лише праця в колективі за умов умілого педагогічного керівництва формує елементи культури праці, необхідні учням для подальшої виробничої та суспільної життєдіяльності та всебічного розвитку особистості загалом. Виступаючи за залучення учнів до реального виробничого процесу, класик української педагогіки актуалізував ціннісний підхід до виховання працею, що виявляється у формуванні звичок сумлінного виконання свого обов'язку, виготовлення якісної продукції (якість праці), розумного використання зароблених коштів. На подальше теоретичне розроблення і практичне втілення заслуговує теза А. Макаренка про «господарську турботу» як відправну точку трудового

виховання та про створення «простору реальної дії», яка забезпечує організацію учнівського виробництва, підготовку до продуктивної сумлінної праці, зв'язок школи із життям [136, с. 12-30]. Слід відзначити, що А. Макаренко дистанціювався від російської трудової школи, яка, згідно з його поглядами, повинна «абсолютно заново перебудуватися» на організацію школи, де б переважала не «праця-робота» з ухилом на навчання праці, а «праця-турбота», що має забезпечити виховання фізичних і розумових якостей особистості через залучення до ефективної праці, її мотивацію, установлення морально-етичних стосунків у трудовому колективі [136, с. 33].

Окреме місце в розвитку теорії і практики виховання культури праці посідає національна педагогічна думка на західноукраїнських землях кінця XIX – 30-х рр. XX ст., які, перебуваючи у складі різних європейських держав, переживали систему ринкової економіки. Важливі аспекти цієї проблеми порушувалися в працях відомих педагогів Р. Білинського [20], М. Галушинського [43], Є. Храпливого [237], І. Ющишина [250], а в концентрованому вигляді були сформульовані на Першому українському педагогічному конгресі (Львів, 1935 р.). Проблема виховання культури праці трактувалася у двох головних площинах: а) національного виховання; б) підготовки до праці в сільському господарстві. У підсумковій резолюції конгресу, зокрема, стверджувалося, що як господарське, так і моральне, суспільне, естетичне виховання не існують окремо, позаяк вони є лише певними складниками цілісного національного виховання, бо кожне з них «носить на собі знамя національності» [175, с. 223]. Такий підхід актуалізує потребу розглядати формування культури праці в тісному зв'язку з іншими напрямками виховання та в контексті національного виховання особистості, оскільки ці аспекти часто «випадають» з поля зору науковців.

З'ясовуючи зміст і пріоритети підготовки юнацтва до продуктивної праці в сільському господарстві, Р. Білинський висунув стрижневе й актуальне для сьогодення завдання: «Перестати бідніти і зачати багатіти! Це може стати в наших умовах лише тоді, коли будемо заробляти більше, як видавати на життя»

[20, с. 161]. Причини суцільного зубожіння він трактував як «прояв господарського і культурального недорозвинення», а для виходу із ситуації пропонував перебудувати українську фахову та загальноосвітню школу таким чином, щоб вона системно готувала юнацтво до свідомого вибору професії та продуктивної праці. З цією метою «у наймолодших [учнів] треба будити зацікавлення людською працею, напр. через оглядання фабрик і майстерень». «Зі старшими учнями... треба заводити розмови на тему праці, заробітку та прожитку, будити в них зацікавлення до господарських справ, зрозуміння механіки господарського життя та його найважливіших законів... Учень мусить знати... що і найкраще свідоцтво не допоможе, якщо він не зуміє робити того, що треба, що кожен мусить створити собі самому верстат праці» [20, с. 160-161, 166].

Осмислюючи підходи та шляхи підготовки юнацтва до продуктивної праці, учені-педагоги міжвоєнної Галичини наголошували, що успіх у цій справі забезпечують не лише «знання й розум, але і особливі прикмети характеру, як активність і меткість, підприємливість, рішучість, послідовність, роботящість, витривалість, млосність, точність і солідність». Особливого значення надавалося «вольовому чиннику». Однак ці риси, за думкою освітян, в українців не «занадто» розвинені [20; 237]. Утім, вони є значущими елементами формування культури праці за сучасних умов.

У творчому спадку українських педагогів фактично не зустрічаємо поняття «культура праці», хоча вони постійно оперували словосполученнями «виховання працею», «роль праці у вихованні», «трудова виховання», «трудова діяльність» і т. ін. При з'ясуванні означеного кола проблем науковці висунули багато продуктивних ідей та підходів, які слід урахувати при розробленні сучасної теорії і практики формування культури праці.

Цілу епоху в розвитку вітчизняної педагогіки посідає постать В.Сухомлинського. Через його класичні праці «Листи до сина» [220], «Як виховати справжню людину» [221] та інші наскрізно проходить ідея формування трудової культури, яка за всіма параметрами видається

спорідненою із поняттям «культури праця», яке вживалося ним у більш «вузькому» значенні.

Трудову культуру В. Сухомлинський трактує в широкому сенсі: як «ступінь трудового розвитку», коли людина не може жити без праці в ім'я загального добробуту, коли праця наповнює її життя високим моральним натхненням та збагачує духовно. Формування трудової культури педагог уважав важливим складником і передумовою гармонійного розвитку особистості. «Виховуюча сила» праці, згідно з його думкою, проявляється за умови, коли вона збагачує інтелектуальне життя, наповнює багатограним змістом розумові, творчі сили, одухотворяє моральну цінність і звеличує естетичну красу [221, с. 301-302].

Розробляючи психолого-педагогічні основи виховання трудової культури, В.Сухомлинський акцентував на таких аспектах: необхідності раннього включення дитини в різні види праці; її заохоченні та мотивації до занять різними видами праці; забезпеченні творчого характеру праці (через поєднання «зусиль розуму і рук»); дотриманні режиму праці як важливої умови розвитку учня; естетизмі праці. «Якщо людина закохана у свою працю, вона прагне, щоб і в самому трудовому процесі, і в його наслідках було щось прекрасне», – наголошував учений [220, с. 576-578, 597-598].

Розроблення сучасної концепції культури праці повинна доповнити ідея В. Сухомлинського, згідно з якою важливою передумовою її формування має стати засвоєння загальних знань та умінь, необхідних для елементарної технічної грамотності, що потрібна кожній дитині для її підготовки до дорослого життя та кожній людині, незалежно від її професії. Із цього приводу він зазначав: «... якого б високого рівня не досягла техніка, шлях до вершини наукової думки і до культури праці буде йти через оволодіння азбукою техніки... як без знання абетки не можливо наблизитися до переднього краю науки, так без знання нескладних знарядь, приладів, механізмів неможливо опанувати складною технікою і високою культурою праці» [170, с. 325].

Такий системний підхід до визначення ролі, значення праці як

пріоритетного напрямку розвитку особистості в єдності морального, інтелектуального, естетичного, фізичного виховання має важливе методологічне значення для осмислення теоретичних засад і практичних підходів до виховання культури праці в різних категорій молоді.

Розвиток досліджень культури праці в радянській педагогіці стимулювала офіційна освітня політика щодо «політехнізації» школи та «посилення її зв'язків із життям». Саме у 70-80-х рр. ХХ ст. було закладене важливе науково-теоретичне підґрунтя осмислення цього феномену. Тогочасний доробок слід, по-перше, розглядати в контексті розвитку як української педагогічної думки, так й історіографії педагогічної науки. По-друге, він не втратив наукового й практичного значення та залишається базовою основою для розроблення сучасних технологій виховання культури праці в різних категорій учнівської і студентської молоді та дорослих.

Про це свідчать згадувані дослідження Г. Соколової [214], інших науковців, які розкривають сутнісні характеристики феномену культури праці. З них впливає домінуючий підхід, згідно з яким її виховання передбачає поєднання професійного навчання з усебічною підготовкою до праці та формування морально-етичного ставлення до неї. Підвищення культури праці має забезпечити реалізацію творчого потенціалу працівника та його сталий зв'язок із трудовим колективом, і суспільством загалом.

Радянські вчені започаткували комплексне розроблення науково-теоретичних, організаційно-методичних, практичних підходів і засад формування культури праці у шкільної молоді. З цієї проблеми було захищено низку кандидатських дисертацій. Вони розкривають різні аспекти виховання культури праці учнів, зокрема: як складника організації продуктивної праці (В. Мадзігон, В. Оржеховська [135; 164]); на заняттях у шкільних майстернях (М. Ханін) [236]; у міжшкільних навчально-виробничих комбінатах (А. Воловиченко [40], Д. Зембіцький [75]); як чинника формування політехнічних умінь та навичок (В. Струманський) [218]; в організації дослідницької сільськогосподарської діяльності (С. Журавель [67]) тощо.

Не втратило актуальності дослідження М. Ханіна, який розробив оригінальну методику прищеплення учням звички виконувати всі виробничі завдання сумлінно, із самовіддачею. Це спонукає їх до пошуку раціоналізаторських рішень, саморозвитку творчих здібностей та естетики [236]. Ця робота засвідчує утвердження в радянській педагогіці в середині 1970-х рр. розуміння культури праці учнівської молоді як сукупності знань, умінь, навичок, звичок, що забезпечують готовність до високопродуктивної діяльності та сумлінного виконання обов'язків.

У розрізі досліджуваної теми особливий інтерес становлять студії про виховання культури праці в учнів професійно-технічних училищ (ПТУ). У праці Б. Адаскіна розкривається питання її формування в середніх ПТУ. З'ясовуючи функціональне значення майстра (як учителя і вихователя) у процесі виробничого навчання, автор розкрив головні складники формування особистості учня як майбутнього робітника, професіонала: уміння планувати навчальну й виробничу діяльність; самоконтроль за цим процесом і результатами праці; вплив колективу на трудову діяльність особистості; творчий підхід до розв'язання навчально-виробничих завдань тощо [127]. Запропоновані науковцем організаційно-методичні підходи та принципи використані при складанні авторської технологічної програми.

Своєрідним підсумком пошукувань радянської науки з означеної проблеми можна вважати докторську дисертацію І. Зарецької (1991 р.), що розкриває педагогічні засади трудової культури шкільної молоді. Абсорбувавши філософські, соціологічні, культурологічні науково-теоретичні ідеї та концепти, учена адаптувала їх до потреб і завдань розвитку педагогічної науки. Відтак вона систематизувала підходи до визначення рівнів і показників формування культури праці учнів, зважаючи на їхні природні, соціальні, вікові та інші особливості й потреби. На цій основі показано шляхи, методи, форми, засоби підвищення трудової культури в розвитку різних компонентів навчально-виховного процесу [73].

За доби державної незалежності в Україні захищено близько десяти

дисертацій та з'явилося безліч наукових статей і чимало навчальної літератури, присвячених різним аспектам формування культури праці учнівської та студентської молоді. Їхній аналіз корисний для розв'язання висунених у нашому дослідженні завдань. Він засвідчує започаткування в українській педагогіці нового перспективного наукового напрямку, у лоні якого на міждисциплінарному рівні осмислюється стратегічно важливий складник виховання всебічно розвинутої особистості.

Помітним явищем у цьому процесі стала докторська дисертація С.Лісової (1996 р.), що розкриває педагогічні основи формування культури праці учнів основної школи в процесі трудового навчання і виховання. Учена трактує культуру праці як рівень розвитку навчальної трудової діяльності та аналізує її компоненти за окремими блоками: а) мотиви навчальної трудової діяльності (вказують на спонукальні чинники, інтереси дітей до її різних видів і напрямів); б) планування навчальної трудової діяльності (визначення мети і підходів, добір методів, форм, засобів; пошук шляхів розв'язання навчально-виробничих завдань); в) трудова активність (механізми формування очікуваних якостей і рис особистості); г) самоконтроль учнів і педагогічний контроль за виконанням трудових операцій тощо [125]. Дослідження С. Лісової справило помітний вплив на подальші студії в означеному напрямі.

Він виразно простежується в праці Н. Дупак (1999 р.), що присвячена вихованню культури праці молодших школярів у процесі навчальної трудової діяльності. Теоретично обґрунтовуючи та практично перевіряючи зміст, засоби, методи, ефективність цієї роботи, науковець показала, що вона здійснюється шляхом цілеспрямованого включення дитини у творчу трудову діяльність у складі бригад і ланок з використанням конструкторсько-технологічних завдань та виконання спеціальних вправ, які забезпечують розвиток знань, умінь і навичок, притаманних сучасному працівникові [59].

На цій основі Н. Дупак визначила основні елементи культури праці молодших школярів за критеріями рівнів їхньої вихованості: уміння планувати працю, творчо працювати в колективі, з елементами естетики підходити до

виконання трудових завдань, здійснювати самоконтроль і самооцінку якості результатів праці. Розроблений дослідницею зміст занять з виховання культури праці в учнів молодших класів спрямовує на використання таких педагогічних засобів і прийомів, як: залучення до аналізу продукту праці, читання ескізів, складання креслень; використання творчих технологічних завдань, спрямованих на застосування за нових ситуацій; виготовлення виробів з елементами естетики тощо [59]. За умов творчого підходу вони можуть використовуватися у вихованні культури праці різних категорій учнівської й студентської молоді.

У такому ж ключі розглядаємо дві захищені 2006 р. дисертації. Перша стосується роботи О. Авраменка з проблеми формування культури праці в учнів 5 - 9 класів на уроках трудового навчання. З'ясувавши її зміст та особливості, згідно з новою навчальною програмою, побудованою на засадах проектно-технологічного підходу, автор розкрив організаційно-методичні умови, що забезпечують формування культури праці на означених засадах: зміщення акцентів уваги учнів на основні елементи культури праці; їхнє заохочення до самостійного набуття знань; залучення до планування та організації проектної діяльності, що становлять основу форсування професійно орієнтованих якостей особистості [3].

Імпонує системність, послідовність, логічність підходу О. Авраменка до висвітлення основних аспектів досліджуваної проблеми. Науковець виявив причини низького рівня культури праці учнів (слабкий інтелектуальний потенціал багатьох видів праці; відсутність навичок планування та організації навчально-трудової діяльності; недостатнє врахування особистісної мотивації й т. ін.). Виходячи з цього, він доводить, що формування знань, умінь, навичок культури праці передусім визначає педагогічна майстерність учителів трудового навчання, зокрема їхнє вміння організувати пізнавальну й практичну діяльність учня. Відтак обґрунтовується доцільність поетапного формування цього особистісного утворення шляхом: 1) послідовного оволодіння вихідними знаннями, навичками щодо його засвоєння і

застосування; 2) планування та організації виконання творчих завдань за допомогою і під контролем педагога; 3) самостійної проектно-технологічної діяльності тощо [4].

Друга із черги праця Ю. Кузьменко присвячена методиці формування культури праці учнів основної школи на уроках обслуговуючої праці. До розробки її моделі автор підійшла через з'ясування змісту та визначення шляхів, методів, форм, засобів формування сукупності культуровідповідних якостей особистості, що базується на свідомому засвоєнні, збереженні та примноженні спеціальних знань, умінь, навичок, а також досвіду, що зумовлюють дієвість її поглядів і переконань [109].

Особливий інтерес становлять дослідження з проблем виховання культури праці в різних типах ПТНЗ. Вивчаючи її формування в учнів ПТНЗ художнього профілю, В. Ковальчук (2005 р.) розкрив педагогічні умови успішної організації цього процесу: творча взаємодія суб'єктів навчально-виробничої діяльності; дотримання її гуманістичних, морально-етичних, естетичних, раціонально-технологічних засад і принципів; контроль і самоконтроль за професійним розвитком тощо. У такому ключі докладно показано формування культури особистості в системі «учень-викладач-майстер виробничого навчання».

Визначивши зміст критеріїв формування культури праці (емоційно-мотиваційний, нормативно-регулятивний, поведінковий), В. Ковальчук доводить, що вони мають відповідати вимогам майбутньої професії та індивідуальним особливостям фахівця. В основу психолого-педагогічних механізмів цих перетворень науковець поклав метод смислової регуляції, суть якого становить усвідомлення учнем сутності власних дій, учинків, завдань у процесі формування професійної культури. Це створює позитивну мотивацію щодо оволодіння фахом та професійного саморозвитку впродовж життя. Автор доводить, що ефективність формування культури праці забезпечують системний розвиток професійно значущих якостей та належна матеріально-технічна база навчально-виробничого процесу [91].

Виховання культури праці студентів технічних коледжів у процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін стало предметом дисертаційної роботи Л. Малик (2015 р.). Виявивши її доволі низький рівень та причини такого становища (пов'язуються з епізодичністю уваги викладачів до цієї проблеми), автор стверджує: підвищення рівня культури праці передусім залежить від ціннісного ставлення особистості до різних видів трудової діяльності.

Розроблена Л. Малик теоретична модель виховання культури праці студентів технічних коледжів органічно поєднує основні компоненти цього процесу: мета, принципи, методи, форми, складники навчально-виробничого процесу, критерії його оцінки тощо. Головний шлях розвитку культури праці вбачається у створенні належних педагогічних умов: підвищення кваліфікації і методичне забезпечення викладачів; професійна орієнтованість навчання; його інтеграція з виробництвом; наукова обґрунтованість діагностування, планування, організації та контролю за навчально-виробничою діяльністю; мотивації і стимулювання учнів до самостійної роботи тощо [138].

Реферований вище доробок дозволяє зорієнтуватися у здобутках і прогалинах щодо вивчення проблеми формування культури праці в різних категоріях учнівської, студентської молоді та врахувати продуктивні науково-теоретичні ідеї, практичні підходи, досвід щодо її розв'язання в процесі організації й проведення власної експериментальної роботи. З таких позицій, зважаючи на нормовані рамки дисертаційної роботи, стисло окреслимо тенденції і результати інших досліджень з означеної проблеми.

Надбання сучасних українських науковців актуалізує виховання культури праці в контексті вивчення таких наукових проблем: технологічна підготовка школярів, використання інноваційних засобів трудового виховання та формування їхньої проектно-технологічної культури (Г. Балл, П. Перепелиця, В. Рибалка [176; 198], Р. Гуревич, М. Кадемія [52], Т. Мачача [142]); підготовка майбутніх учителів до трудового виховання учнівської молоді (С. Бадюкова [15], Т. Демиденко [55] та ін.); виховання естетичної культури особистості як складника підготовки майбутнього фахівця (С. Лісова

[125], В. Ковальчук [92], Є. Помиткін [184] та ін.); формування культури охорони праці у виробничому процесі (О. Горностаї [49]); розвиток професійної культури учнів ПТНЗ (В. Орлов [165] та ін.); вивчення загальнотехнічних дисциплін у ПТНЗ (С. Літвінчук [129], Л. Сліпчишин [211], Д.Тхоржевський [225]); виховання студентів аграрних ВНЗ (А. Бугерко [28], Р. Сопівник [215]) тощо.

Різні аспекти формування культури праці розглядаються вченими в контексті розв'язання різних проблем розвитку ПТО, зокрема її впливу на ринок праці; інноваційні аспекти розвитку; дидактичні принципи професійної підготовки та організації виробничого навчання; оновлення освітніх технологій тощо (С. Ніколаєнко [161], Н. Ничкало [158], А.Радкевич [195] та ін.).

За умов відкритості та інтеграції освітнього та наукового простору країн ЄС і СНД вважаємо за доцільне з'ясувати здобутки зарубіжних, зокрема російських учених, з проблеми формування культури праці учнівської молоді. Рефлексії останніх виразняють дисертаційні праці О. Іголкіної [76] та Т.Романової [199], які репрезентують доволі подібні з українськими науковцями структурно-змістові підходи. Так, при проведенні експериментальної роботи та розробленні моделей виховання культури праці згадані науковці виокремлюють три її блоки (когнітивний, практично-діяльнісний, емоційно-ціннісний) та розкривають необхідні для цього педагогічні умови (продуктивна діяльність у суб'єкт-суб'єктній взаємодії; орієнтація на розвиток загальних та індивідуальних здібностей дитини; розвиток емоційно-ціннісного ставлення до діяльності тощо). Позитивні зрушення щодо підвищення рівня сформованості культури праці визначаються низкою показників, а саме: уміння і навички правильно підготувати робоче місце; дотримуватися безпеки й гігієни праці; раціонально добирати й використовувати інструменти, матеріали, робочий час; планувати та аналізувати зразки, умови, завдання навчально-виробничої діяльності; уміння читати графічну документацію тощо [76; 199].

Загалом у сучасній російській педагогіці продовжують панувати розроблені у 70-80-х рр. ХХ ст. теоретичні та практичні підходи й показники визначення сформованості культури праці. Українські вчені також використовують цей доробок, однак при цьому просунулися вперед завдяки тому, що активніше спираються на західні теоретичні концепти, освітні технології та орієнтуються на чергові освітні й суспільні виклики.

Отже, проблема формування культури праці, попри обмежене послуговування таким поняттям, стала предметом тривалого різнобічного осмислення представниками української педагогічної думки, які в руслі суспільно-економічних парадигм, викликів нагромадили значний теоретичний і практичний досвід осмислення та реалізації цієї проблеми. Спираючись на цю традицію, радянські і сучасні вчені розробили цілісні моделі формування культури праці учнівської та студентської молоді. Однак проблема формування культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю ще не стала предметом спеціального комплексного дослідження, що актуалізує проведення відповідної науково-дослідницької роботи.

1.3 Пріоритети формування культури праці в контексті розвитку професійно-технічної освіти

Формування культури праці – важливий компонент організації навчально-виробничого процесу в закладах професійно-технічної освіти. Як складник загальної системи освіти, ПТО пройшла тривалий шлях розвитку, а на початку ХХІ ст. долає складні процеси трансформації, пов'язані з внутрішнім реформуванням та інтеграцією в загальноєвропейський освітній простір. З'ясування ролі, місця, значення культури праці в системі профтехосвіти потребує її розгляду в історичній ретроспективі та крізь призму сучасних суспільно-економічних реалій і освітніх викликів.

Історичні аспекти розвитку ПТО України висвітлені в доробку сучасних науковців (С. Бутівченко [30], А. Веселов [36], М. Криволапчук [107], І.

Лікарчук [123], Н. Ничкало [158], монографія «Профтехосвіта України: ХХ століття» [193] та ін.). Його синтезований аналіз дозволяє окреслити це питання в контексті досліджуваної проблеми.

Джерела національної професійної освіти пов'язують з добою Київської Русі, коли Ярослав Мудрий заснував окрему школу для підготовки перекладачів і переписувачів книг. За наступних сторіч знакові віхи в її становленні знаменувала діяльність Острозького училища; ремісничих цехів ХVII ст., що витворили оригінальну систему індивідуального учнівства; козацьких шкіл, де здійснювали профільне навчання за окремими ремісничими спеціальностями, тощо.

Тривкі підвалини національної системи ПТО були закладені в останній чверті ХІХ ст., характер та особливості її розвитку зумовлювалися перебуванням України у складі різних державних утворень. Праобразом сучасних ПТНЗ можна вважати відкриту 1804 р. першу ремісничу школу в Чернігові. Однак до середини ХІХ ст. у Російській імперії не існувало державної системи професійної освіти, тож в Україні лише 1869 р. дозволили створювати приватні технічні школи. Загострення потреби у кваліфікованих робітничих кадрах змусило царський уряд прискорити у 80-х рр. ХІХ ст. діяльність зі створення підсистеми відповідних типів навчальних закладів та органів адміністративного й організаційно-методичного керівництва їхньою діяльністю. Період ХХ ст., як також показано в нашій публікації [115], позначився складними процесами реформування в цій сфері.

Дотримуємося поширеного в історико-педагогічній літературі поділу розвитку системи ПТО в Україні на шість етапів, хоча, зауважмо, він базується на процесах, що відбувалися в її східному регіоні, та не враховує специфіки західноукраїнських земель.

На першому етапі (1888 - 1920 рр.), коли закладалися підвалини нормативної бази системи ПТО, в Україні сформувалося її кілька підсистем у вигляді промислово-технічної, сільськогосподарської, жіночої професійної освіти та курсової підготовки на виробництві. Окрім того, діяли нижчі

ремісничі школи, де готували робітників для промислового та приватного виробництва. Ці процеси стимулювалися не стільки державою, скільки новонародженою буржуазією, яка відчувала потребу у кваліфікованих кадрах для розвитку промислового, аграрного, торговельного, фінансового секторів.

Другий етап (1920-1929 рр.) стосується створення системи ПТО в радянській Україні, яка наслідувала нав'язані російські моделі. Її головним складником стала т. зв. нижча професійна освіта, що мала забезпечити швидку підготовку робітничих кадрів масових професій. Цей процес призвів до уніфікації освітніх систем УРСР та РРФСР, коли у вересні 1929 р. їхні уряди ухвалили спільну постанову «Про встановлення єдиної системи індустріально-технічної освіти». Вона уніфікувала систему підготовки і перепідготовки кваліфікованих робітників: школи фабрично-заводського учнівства (ФЗУ); нижчі професійно-технічні школи; додаткові курси для виробників тощо [46, с. 107].

Третій етап (1929-1940 рр.) ознаменувала передача 1929 р. шкіл ФЗУ у підпорядкування профільним господарським наркоматам УРСР, для організаційно-методичного керівництва ними створювалися спеціальні урядові та регіональні відомчі структури [122, с. 78-79]. На четвертому етапі (1940-1959 рр.), зважаючи на потреби військово-промислового комплексу, школи ФЗУ влилися в новоутворену державну систему трудових резервів. Завдяки масовому залученню до неї міської та сільської молоді тоді підготували понад 2 млн. робітників [30, с. 28-30].

Реформаторські процеси на п'ятому етапі розвитку ПТО (1959-1991 рр.) зумовлювалися пошуком оптимальної моделі підготовки робітничих кадрів, яка б відповідала соціально-економічним потребам суспільства та викликам науково-технічного прогресу. Згідно з ухваленим у грудні 1958 р. Законом СРСР «Про зміцнення зв'язку школи із життям та подальший розвиток системи народної освіти СРСР» навчальні заклади трудових резервів реорганізували в професійно-технічні училища. На створене в липні 1960 р. Головне управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів УРСР

покладалося завдання з її реформування задля організованої підготовки освічених кваліфікованих кадрів для всіх галузей промисловості та сільського господарства. 1969 р., коли в УРСР діяло 884 ПТУ, їх стали реорганізувати в середні професійно-технічні училища (СПТУ; також на базі 8 класів) з тричотирирічним терміном навчання. На 1981 р. їхня чисельність зросла до 1013, а на 1991 р. – до 1278 [193, с. 27].

Така радянська спадщина позначилася на особливостях шостого етапу становлення системи ПТО (з 1991 р.). Першим документом, що визначав стратегію її розвитку, стала ухвалена в липні 1991 р. Міністерством освіти та Президією Академії наук УРСР «Концепція професійно-технічної освіти України», яка орієнтувала на адаптацію процесу підготовки робітничих кадрів до умов ринкової економіки [100].

Науковці наголошують на необхідності запровадження нових підходів у процес професійної підготовки фахівців, який детермінується чинниками трьох рівнів, а саме: мікрочинниками суб'єктивного характеру, які виражають готовність майбутніх спеціалістів до прийняття інновацій у змісті та методах їхньої професійної підготовки; мезочинниками, що вимагають модернізації змісту навчально-виробничого процесу в розрізі фахової підготовки кадрів профільних ПТНЗ; макрочинниками, що відображають трансформацію державної політики в галузі ПТО, яка повинна відповідати потребам суспільства, держави, працедавців, окремих працівників [171; 216, с. 171-172].

Узагальнюючи європейський досвід професійної підготовки виробничого персоналу та чергові виклики, що стоять перед Україною в цій сфері, науковці визначили низку суперечностей, що супроводжують сучасний розвиток національної системи ПТО. Вони передусім проявляються, по-перше, у невідповідності між декларованим Україною прагненням інтегруватися в загальноєвропейську систему підготовки кадрів та відсутністю реальних практичних кроків у цьому напрямі; по-друге, у посиленні впливу ринку праці на підготовку робітничих кадрів та ігноруванні теоретичним обґрунтуванням цього процесу; по-третє, у збільшенні ролі фахових спеціалістів в

економічному розвитку держави та відсутності науково-педагогічного осмислення цього явища [171]. Означені й інші суперечності актуалізують потребу теоретичного осмислення та практичної апробації методики підвищення культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю.

За будь-яких підходів саме макрочинники визначають базові основи та стратегію реформування й удосконалення системи ПТО в Україні. Знаковою подією на цьому шляху став лютневий 1998 р. Закон України «Про професійно-технічну освіту». Удосконалений завдяки численним поправкам, він окреслює ключові засади ПТО як складника загальної системи освіти й комплексу педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на оволодіння громадянами знаннями, уміннями й навичками в обраній галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Професійно-технічне навчання передбачає формування професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт, та може здійснюватися у ПТНЗ чи шляхом індивідуального, курсового навчання на виробництві, у сфері послуг (стаття 3) [72].

Означений законодавчий акт визначає основні складники системи ПТО (ПТНЗ різних форм власності й підпорядкування; навчально-методичні, науково-методичні, навчально-виробничі, навчально-комерційні, культурно-освітні, інші установи й організації; органи управління ними) (стаття 3) та ступеневість ПТО (кваліфікаційні й освітньо-кваліфікаційні рівні згідно з набутими професійними знаннями, уміннями й навичками (стаття 13)). Закон трактує ПТНЗ як заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров'я та визначає їхні типи (професійно-технічне училище; вище професійне училище; професійні та профільні ліцеї тощо) (статті 17 і 18).

Визначаючи параметри функціонування ПТНЗ, законодавець розширив їхні повноваження та збільшив відповідальність щодо організації навчально-

виробничого процесу, добору методів і форм навчання, проведення навчально-виробничої, виховної, методичної, фінансово-господарської, виробничо-комерційної діяльності. Демократизація цього процесу проявляється в наданні прав ПТНЗ розробляти робочі навчальні плани з окремих професій та робочі навчальні програми з навчальних предметів, визначення регіонального компонента змісту ПТО тощо. Поряд із цим зростають вимоги до педагогічних працівників, рівня матеріально-технічного забезпечення навчально-виховного процесу, ролі підприємств, установ, організацій у їхньому вдосконаленні.

Важливо зазначити, що в законодавчих актах та державних стандартах ПТО (зокрема й з підготовки робітників з ремонту автомобілів [56]) безпосереднього не порушуються питання про формування культури праці. Однак ці базові документи зобов'язують та виразно орієнтують на діяльність у цьому напрямі. Ідеться про забезпечення якості професійного навчання і виховання учнів; дотримання ними правил охорони праці; формування дбайливого ставлення до обладнання, засобів навчання; дотримання правил внутрішнього розпорядку тощо. Наголошується на необхідності індивідуалізації навчання, розвитку дисциплінованості, самостійності, творчості учнів при опанування знаннями, уміннями, навичками з певної професії та кваліфікації, а також мотивації, стимулюванні, моральному й матеріальному заохоченні їхньої навчально-виробничої діяльності [72].

На формування особистісних якостей, що визначають параметри культури праці, спрямовують усі базові нормативно-правові акти про розвиток освіти та ПТО в державі, а саме: укази Президента України «Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні» (1996 р.) [227], «Про Національну доктрину розвитку освіти» (2002 р.) [228], «Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти в Україні» (2004 р.) [229], «Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні» (2004 р.) [103], «Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (2006 р.) [182], «Концепція розвитку професійно-технічної освіти» (2006 р.) [104], «Концепція

Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки» [99], «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [156] та ін.

Аналіз означених документів дозволяє окреслити стрижневі аспекти, що актуалізують, стимулюють чи гальмують формування культури праці у ПТНЗ та визначають зміст, принципи, методи, форми, засоби діяльності в цьому напрямі. Таким чином ця проблема висувається в рівень державної значущості, стає стратегічно важливою для розвитку системи ПТО.

Освітні документи окреслюють комплекс чинників, які визначають розвиток ПТО у ХХІ ст. в Україні: демографічні зміни (зменшення народжуваності, кількості працездатного населення); зростання пропозиції робочої сили порівняно з попитом; поглиблення суперечностей між попитом на висококваліфікованих робітників та чинним рівнем їхньої кваліфікації; розвиток виробництва на засадах новітніх технологій; недостатня орієнтованість структури і змісту ПТО на потреби ринку праці та сучасні економічні виклики тощо [228; 103; 156].

На такому тлі загострюються загальні труднощі реформування системи ПТО, які умовно поділяємо на три взаємопов'язані групи. Перша стосується виховання зростаючого покоління: відсутність цілісної системи його морального й духовного розвитку та соціалізації; зниження суспільної моралі, духовності, культури поведінки; повільне здійснення гуманізації, екологізації системи освіти. Друга група окреслює організаційно-технологічні труднощі, що пов'язані з упровадженням у навчально-виховний процес інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій, відсутністю системи підвищення мотивації і стимулювання інноваційної діяльності тощо. Третя група окреслює питання соціально-економічного й фінансового порядку: недостатній соціально-правовий захист учасників навчально-виховного процесу; низький рівень фінансово-економічного, матеріально-технічного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення; брак соціально-економічних стимулів педагогічних працівників [103; 156; 228].

За таких умов пріоритетними напрямками розвитку ПТО стають її інтелектуалізація, урахування науково-технічних досягнень, упровадження новітніх технологій; формування ринку освітніх послуг; модернізація інформаційного, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення; особистісно орієнтований підхід у професійному навчанні й вихованні; розвиток соціального партнерства; міжнародне співробітництво [103; 156; 228].

Серед головних завдань удосконалення змісту ПТО відзначаємо надання процесу її модернізації на випередження, безперервність і гнучкість. Підвищення конкурентоспроможності ПТО обумовлюється необхідністю наукового прогнозування результатів навчально-виховного процесу; розробленням стандартів професійної компетентності; створенням системи визначення рівнів професійної підготовки відповідно до міжнародних стандартів якості; обґрунтуванням критеріїв якісної підготовки кваліфікації робітників; узгодженням механізмів формування професійних освітніх послуг відповідно до ринку праці тощо [103; 156; 228].

Окреслені чинники, труднощі, пріоритети розвитку ПТО, з одного боку, визначають умови й детермінанти формування культури праці учнів ПТНЗ, з іншого, актуалізують розв'язання цієї проблеми як інструмента підвищення рівня і якості підготовки майбутніх робітничих кадрів.

За такого підходу до проблеми визначаємо сформульовані в нормативних документах базові принципи розвитку ПТО, які також спонукають і спрямовують розвиток культури праці учнів ПТНЗ. Вони стосуються необхідності її фундаменталізації, соціальної детермінації, диверсифікації, стандартизації, екологізації, індивідуалізації, диференціації, а також забезпечення єдності професійного навчання та виховання, загальноосвітньої і професійної підготовки. Формування культури праці передбачає інтеграцію професійної освіти, науки та виробництва; взаємозв'язок процесу професійного навчання з реструктуризацією економіки; упровадження випереджального характеру підготовки кваліфікованих

робітничих кадрів тощо [103; 156; 187].

У контексті зміни освітньої парадигми, підвищення вимог до споживача освітніх послуг, змін на ринку праці, зокрема й у системі працевлаштування випускників ПТНЗ, науковці (Н. Ничкало [159], С. Ніколаєнко [160], Н. Радіонова [194] та ін.) вказують на дві визначальні взаємозумовлені тенденції розвитку ПТО на початку ХХІ ст.: стандартизація і варіативність. Стандартизація характеризує систему обмежень, які накладаються на варіативність у зв'язку з необхідністю забезпечення рівних можливостей навчання. Варіативність розглядається як здатність освіти відповідати мотивам, запитам різних груп учнів ПТНЗ та як можливість управляти змінами, інноваціями в єдиному освітньому просторі й адекватно реагувати на виклики зовнішнього середовища. Ці тенденції орієнтують на формування культури праці майбутніх фахівців через їхню соціалізацію, індивідуалізацію, розвиток компетентності [194, с. 132-133].

У контексті характеристики становища і тенденцій розвитку сучасної системи ПТО з'ясуємо сутність такого базового поняття нашого дослідження, як «навчально-виробничий процес» у ПТНЗ. Його основні параметри визначає «Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» (2006 р.) з поправками 2008 і 2015 рр. [182]. Згідно із цим документом, навчально-виробничий процес у ПТНЗ визначається як система організаційно-педагогічних, методичних і технічних заходів, спрямованих на реалізацію змісту і завдань ступеневої професійно-технічної освіти відповідно до державних стандартів. В основу його організації покладено принципи гуманістичної особистісно орієнтованої педагогіки, демократизму, незалежності від громадських об'єднань, співпраці педагогічних працівників, учнів, батьків та колективів підприємств.

У структурному сенсі навчально-виробничий процес у ПТНЗ технічного профілю включає підготовку загальнотехнічну, професійно-теоретичну й практичну, гуманітарну, фізичну, а також методичну, виховну, профорієнтаційну роботу. Він проводиться на основі єдиної системи

планування, організації, обліку та порядку проведення різних форм контролю за рівнем знань, умінь та навичок учнів. Важливе значення для його розвитку має вдосконалення навчально-матеріальної бази. Зміст навчально-виробничого процесу визначається профільними планами навчально-виробничої діяльності та планами занять тощо [182].

Означені підходи, параметри, тенденції окреслюють шляхи вдосконалення змісту навчально-виробничого процесу в ПТНЗ. У ракурсі досліджуваної проблеми акцентуємо на трьох визначених у нормативних документах аспектах, які стосуються необхідності підвищення культури праці учнів. Перший полягає в необхідності його побудови на основі особистісно діяльнісного підходу, що, окрім формування професійно-технічних якостей, передбачає духовний розвиток, високий рівень національної свідомості, патріотизму, почуття професійної честі й гідності працівника, його вміння працювати у виробничому колективі [103; 156].

Другий наголошує на утвердженні особистісно орієнтованої освітньої парадигми, у центрі якої стоїть людина – майбутній фахівець, який не лише засвоює певну сукупність знань, а й пізнає істину. Її реалізація спрямовує на налагодження суб'єкт-суб'єктних стосунків у навчально-виробничому процесі та підготовку конкурентоспроможного професійно мобільного спеціаліста, що має відповідати жорстким вимогам ринку праці. Його компетенції повинні оптимально співвідноситися, гармонійно поєднувати особисті інтереси й потреби суспільства [103; 156].

Третій фокусує на формуванні творчої особистості майбутнього робітника, здатного до самоорганізації, самоконтролю, самореалізації, самодисципліни у професійній діяльності. З аналізу наведених вище програмних документів та освітніх концепцій випливає, що реалізація здібностей та творчого потенціалу учня ПТУ передбачає: а) формування творчого професійного мислення за рахунок підвищення ролі змістових компонентів мисленневих дій проти формально-логічних; б) упровадження методик, які розвивають творче мислення й надають навчальним завданням

характеру творчих проєктів; в) зміну мотивації навчання і майбутньої професійної діяльності через налаштованість на самоактуалізацію, активність, формування потреби в постійному самовдосконаленні; г) корекцію змісту професійної освіти за рахунок підвищення частки самостійних творчих завдань, які вимагають розв'язання типових та нестандартних виробничо-технологічних завдань; г) сприйнятливість загальнокультурних, освітніх та спеціальних професійних знань та інновацій, готовність щодо їхнього використання в практиці; д) демократизацію навчально-виховного процесу через налагодження товариських взаємин, взаємної поваги і вимогливості, виховання відповідальності за власні дії та якість праці тощо [103; 156; 187].

Означені характеристики збігаються з основними компонентами культури праці як важливими показниками ефективності навчально-виробничого процесу в ПТНЗ. Цей процес не повинен носити суб'єктивно-інтуїтивного, імперативного характеру, що, своєю чергою, стимулює проведення спеціальних психолого-педагогічних досліджень, спрямованих на визначення нових засад освіти і педагогічних технологій.

Такий підхід до проблем спонукає розглянути комплекс питань, що стосуються соціально-психологічних особливостей і характеристик учнів ПТНЗ; місця культури праці в їхньому професійному вихованні; особливостей взаємин педагог – учень/студент та ін.

Спеціальні психолого-педагогічні дослідження достатньо повно відтворюють соціально-психологічний портрет учнів ПТНЗ, тож акцентуймо на важливих для нашого дослідження аспектах. По-перше, у своїй більшості це молоді люди віком 18-20 років (юнацький період), яким притаманні такі психофізичні характеристики: завершення фізіологічного й статевого дозрівання; сформованість основних перцептивних показників (зростає обсяг уваги і пам'яті; мислення стає системним, логічним, прагматичним, самостійним; утверджується індивідуальний стиль інтелектуально-розумової діяльності (здатність до критичного, творчого сприйняття, переробки й використання інформації; ухвалення самостійних рішень тощо); динамічний

розвиток не лише елементарних і загальних, а й спеціальних здібностей, що реалізуються в певних видах професійної діяльності [62; 69, с. 91-100; 83, с. 222-240; 223].

По-друге, одночасне включення учнів ПТНЗ у навчальний процес та професійну діяльність прискорює соціальне дозрівання та розширює й ускладнює систему їхніх соціальних стосунків (родина, соціум, друзі, знайомі, педагоги тощо). Формування особистісного світосприйняття, ментальності, стилю поведінки стимулює вироблення в них власних оцінних критеріїв, активізує процеси самопізнання, само оцінювання, ціле покладання [62; 223].

По-третє, питання вибору професії фактично знімається, однак проблема навчально-професійної орієнтації залишається актуальною. Це може проявлятися в сумнівах щодо правильності фахового самовизначення, критичному ставленні до змісту, методів, форм, засобів навчально-виробничої діяльності. Отож особа у віці 18-25 років стає дорослою в біологічному й соціальному сенсах та перетворюється на суб'єкт трудової діяльності, тому її соціально-психологічні особливості починають визначатися не стільки віком, скільки соціально-професійним статусом [62; 69, с. 88-93; 223].

По-четверте, цьому вікові властива низка специфічних суперечностей формування особистості як майбутнього спеціаліста. З одного боку, у неї «професіоналізується» свідомість через набуття відповідних знань і досвіду, зміцнюється емоційно-вольова стабільність, виробляються певні фахові якості, кристалізуються почуття відповідальності за успіх професійної діяльності та ідейні, громадянські переконання загалом. З іншого боку, сприйняття зовнішнього світу та уявлення про своє місце в ньому в юнацтва часто проявляється в таких амбівалентних інтенціях, як: недовіра до старшої генерації та нігілізм у ставленні до всього «старого»; максималізм у життєвих прагненнях та нестача життєвого досвіду, волі для їхньої реалізації; емоційна збудливість та буденне ставлення до незвичайного; прагнення до високих ідеалів та безпринципне виконання щоденних обов'язків; віра в добро та гіперболізація негативних рис близького оточення; перебільшення власних

можливостей та робота до знемоги й т. ін. [62; 200, с. 137-140].

На означені й інші соціально-психологічні особливості та характеристики слід зважати при формуванні культури праці в учнів ПТНЗ. Вони, з одного боку, позитивно впливають на розв'язання цього завдання, з іншого, вимагають застосування адекватних педагогічних підходів та врахування відповідних ризиків, що ускладнюють, гальмують, перешкоджають включенню особи до навчально-професійної діяльності.

Окремого розгляду потребує комплекс проблем, що стосуються ролі та місця культури праці в системі ПТО та навчально-виробничому процесі ПТНЗ зокрема.

Професійне виховання вчені розуміють як основу соціалізації та формування культури праці особистості. У «широкому» сенсі воно трактується як функція суспільства, що забезпечує міжгенераційну передачу господарського й соціального досвіду; у «вузькому» – як багатовимірний процес, який охоплює взаємодію педагога та учня з формування професійних якостей, мотивів, цінностей майбутнього фахівця. Формування його культури праці як складника професійної культури є процес системного, цілеспрямованого розвитку професійної свідомості, що відбувається в межах і під впливом соціальних інститутів задля підготовки до продуктивної професійної діяльності та неперервного професійного вдосконалення впродовж життя.

З таких позицій культуру праці учнів ПТНЗ розглядаємо як продукт і результат професійного виховання майбутніх робітників, що здійснюється в навчально-виробничому процесі. Одним з визначальних чинників її успішного формування є культура взаємин між учнями та педагогами в особі викладачів, майстрів виробничого навчання, а також виробничниками. Їхні особливості визначаються багатьма суб'єктивними та об'єктивними чинниками: соціальним, професійним, педагогічним досвідом; рівнем загальної освіти та фахово-технічної і професійно-педагогічної підготовки; суспільними та професійними цінностями й орієнтирами; соціально-економічною ситуацією в

країні; фінансово-господарським становищем окремого ПТНЗ тощо.

У навчально-виробничій діяльності домінують соціально-пізнавальні («зовнішні») чинники формувального впливу, позаяк вона визнається «основною» й «обов'язковою», їй фактично підпорядковуються «внутрішні» мотиви, інтереси, прагнення особистості. За таких обставин педагог визначає обсяг і характер навчального матеріалу, джерела засвоєння знань, контролює навчальну діяльність учнів, прищеплюючи їм потребу в професійному пізнанні, удосконаленні; здатність до самооцінки і самодисципліни; бажання до професійного вдосконалення.

При цьому необхідно враховувати, що успіх формування культури праці учня ПТНЗ залежить не лише від діалогічного спілкування з педагогом та отриманих у процесі навчально-професійної діяльності знань, умінь, навичок, а й від «інформаційних імпульсів», яких він набуває із зовнішнього соціокультурного середовища, від загального рівня якості освітніх послуг та впливу інших джерел комунікації (родина, ЗМІ, контактний колектив, неформальна група тощо).

У контексті нашої наукової проблеми становлять інтерес результати експериментального дослідження В. Ковальчука, який, проаналізувавши особливості і способи взаємодії «учень – викладач», показав динаміку змін у рівнях їхнього спілкування. Отож на першому курсі переважав «дилетантський» рівень (49 %), позаяк учні не мали належного уявлення про навчально-виробничий процес, а на третьому курсі завдяки налагодженню способів взаємодії він домінував лише у 8 % респондентів. Такі зміни автор пояснює тим, що в першому випадку ще зберігався стереотип шкільного навчання, згідно з яким перевага надавалася набуттю теоретичних знань, які не розмежовувалися із практичними вміннями й навичками, а в другому випадку останні вже усвідомлювалися як пріоритетні [89].

Специфіку спілкування В. Ковальчук визначав за формами взаємообміну цінностями: набувши певних фахових компетентностей, третьокурсники виявляли активність в оцінюванні й порівнянні якості виробів,

тоді як першокурсники через відсутність таких знань і навичок залишалися пасивними в цьому [89]. Важливо зазначити, що підвищення рівня діалогічного спілкування учень – педагог та вищезгадані цінності формують такі особистісні якості, як цілеспрямованість, ініціативність, креативність, які становлять важливі чинники й передумови формування культури праці учнів ПТНЗ.

Коригування й удосконалення взаємин педагог – учень/студент у навчально-виробничому процесі ПТНЗ повинно стати важливим чинником розвитку ціннісно-орієнтаційної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників. Вони відіграють вагомую роль у розвитку емоцій, почуттів та гуманістичних переконань особистості учня та стимулюють їх до самовиховання, подолання недоліків власної поведінки, створюючи важливе підґрунтя для виховання культури праці.

Проблема перебудови таких взаємин на гуманістичних, демократичних, суб'єкт-суб'єктних засадах та формування професійної етики знайшла широке відображення в сучасній психолого-педагогічній літературі. Зокрема процес формування культури взаємин у ПТНЗ Т. Черкашин представляє у вигляді послідовно змінюваних етапів розвитку самосвідомості: самообмеження, самопізнання, самоаналіз, самокорекція. Досягнення кожного наступного рівня зумовлюється стійкою внутрішньою потребою щодо самовдосконалення [241, с.11-12].

Така ситуація актуалізує необхідність підвищення психолого-педагогічної підготовки викладачів, особливо майстрів виробничого навчання ПТНЗ. Педагог повинен уміти оцінювати емоційний стан учня, зокрема через виявлення почуттів, прагнень як у вербальній, так і невербальній формах, адже такі експресивні компоненти спілкування, як жести, рухи, міміка, темп мовлення тощо, мають важливе інформативно-комунікативне значення для налагодження діалогового суб'єкт-суб'єктного спілкування. Корисним із цього приводу є зауваження І. Кона про те, що, не розгледівши «притаманного лише цьому учневі чогось цінного і цікавого», педагог не може виховувати його, бо

між ними немає точки опори для людського контакту» [97, с. 180].

У контексті взаємин «педагог – учень» та зростання вимог до професійної підготовки майбутнього робітника, зумовлених черговими суспільними викликами, звернімо увагу на проблему мотиваційних чинників, які значною мірою зумовлюють зміст і характер його підготовки, зокрема істотно впливають на процес виховання культури праці у ПТНЗ. Згідно з думкою психологів, вони охоплюють фактично всю сферу, що визначає і формує ставлення до праці, починаючи від морально-ціннісного середовища, у якому зростала особистість (особливо вплив родини), і до мотивів вибору професії, умов праці, прагнення до самореалізації у професійних та позапрофесійних сферах тощо. У такій діалектичній послідовності в майбутнього фахівця утверджується розуміння необхідності здобуття знань, формування умінь, навичок, які дозволять підвищувати продуктивність, раціональність своєї праці, відкривають шлях до кар'єрного зростання. Це актуалізує і спонукає до набуття професійних умінь, якостей, які дозволяють ефективно й раціонально підходити до виконання виробничих завдань, використовувати робочий час, виконувати працю точно, охайно, сумлінно [152, с. 83-86; 177, с. 74-77]. Тобто йдеться про елементи культури праці, які стають природною усвідомленою потребою особистості.

Необхідно також ураховувати чинники зовнішнього впливу на формування культури праці учня ПТНЗ. До них відносимо матеріально-технічне та навчально-методичне забезпечення – від приміщень і технічного обладнання до бібліотечних фондів тощо. Їхня відповідність сучасним вимогам є необхідним чинником підготовки сучасного кваліфікованого робітника та формування культури його праці.

У такому контексті відзначмо об'єктивні тенденції змін процесу праці, коли її механізація й автоматизація зумовлюють потреби опановування дедалі більшою кількістю технічних засобів та прилаштування робітника до зростаючих темпів виробництва. Особливого значення набуває потреба суцільної комп'ютеризації навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, яка

абсорбує важливі чинники, засоби, умови підвищення культури праці учня [65].

Отже, формування культури праці в навчально-професійній діяльності ПТНЗ – це складний багатовимірний поліфакторний процес, що розгортається в контексті основних тенденцій розвитку ПТО, які акумулюють вимоги законодавчих і нормативних актів та соціально-економічні й загальні освітні виклики, з одного боку, та характер міжособистісних стосунків, психічні процеси, властивості особистості, з іншого.

Висновки до першого розділу

Розроблений українською наукою категорійно-поняттєвий інструментарій розглядаємо необхідним теоретико-методологічним і практично-організаційним підґрунтям для проведення педагогічного експерименту з формування культури праці учнів у навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю.

Представники різних наукових напрямів досить глибоко й усебічно розкрили сутність понять «культура», «праця», а також «культура праці», хоча осмислення її змістового наповнення, внутрішньої структури та інших аспектів подекуди є дискусійними, що потребує подальшого осмислення. Це передусім стосується визначення окремих компонентів культури праці та підходів, критеріїв, показників їхнього формування, позаяк актуальними в цьому випадку залишаються напрацювання радянського періоду, оскільки сучасні науковці зосередилися на дослідженні проблематики її виховання в загальноосвітній школі, зокрема в учнів молодших класів. Хоча в українській педагогічній думці XIX – 60-х рр. XX ст. поняттям «культура праці» майже не послуговувалися, вона нагромадила значний теоретичний та практичний досвід з формування її окремих компонентів у руслі трудового виховання різних категорій учнівської молоді. Усебічне осмислення цього доробку має важливе значення для розроблення та реалізації авторської технологічної програми в навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю. У

такому ж ракурсі розглядаємо здобутки у вивченні цієї проблеми в радянській та сучасній історіографії педагогічної науки, між якими існує тяглість, отож і деяка інертність у висвітленні її різних аспектів. Результати історіографічного аналізу доводять, що вчені-педагоги зосередилися на висвітленні проблеми формування культури праці насамперед у загальноосвітній школі й лише в окремих дослідженнях відображено різні компоненти й напрями цього процесу в ПТНЗ. Така наукова ситуація доводить доцільність проведення дослідницько-експериментальної роботи з виховання культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю.

Розв'язання цього завдання актуалізують і тенденції розвитку сучасної професійно-технічної освіти в Україні, яка пройшла тривалий шлях становлення та переживає складні, суперечливі процеси модернізації на початку ХХІ ст., викликані її внутрішнім реформуванням та інтеграцією в європейський культурний простір. Нормативно-правова база розвитку системи ПТО спрямовує на формування фактично всіх основних визначених нами структурних компонентів культури праці в процесі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників як вагомого й необхідного чинника їхньої конкурентоспроможності та професійної компетентності. Вона докладно обґрунтовує зміст, методи, форми, засоби, прийоми організації навчально-виробничого процесу ПТНЗ, зокрема в напрямках його демократизації, орієнтованості на інтереси учня, урахування потреб ринку праці, застосування інноваційних педагогічних технологій та інших вимог і чинників. Тут варто враховувати соціально-психологічні особливості учнів ПТНЗ, вплив і значення культури праці на їхню навчально-професійну підготовку, необхідність налагодження суб'єкт-суб'єктного діалогу між учнем і педагогом.

Результати дослідження, викладені в цьому розділі, опубліковані в [113-120].

РОЗДІЛ 2.

КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДІАГНОСТИКИ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1 Структура культури праці учнів ПТНЗ та критерії і рівні її сформованості

Опираючись на означені у попередніх підрозділах дефініцій і характеристик формування культури праці у ПТНЗ та предмета нашого дослідження, підходимо до розробки структурної моделі та критеріїв і рівнів її сформованості. Розв'язання цього завдання потребує застосування культурологічного, інтегративного, синергетичного науково-методологічних підходів.

Виховання культури праці учня в навчально-професійній діяльності ПТНЗ технічного профілю – це складний, суперечливий інтегративно-комунікаційний процес, що динамічно розвивається, удосконалюється згідно з викликами науково-технічного прогресу, вимогами реформування системи ПТО України та її адаптації у світовий освітній простір. У структурно-змістовому сенсі характеризуємо його чотирма важливими особливостями: 1) формування цієї особистісної якості орієнтує на пошук відповідей не стільки на запитання «що робити?», скільки на запитання «як робити?»; 2) культура праці є складником і виявом гармонійно розвинутої особистості, яка стимулює й забезпечує її усебічний розвиток; 3) формування культури праці означає перехід від традиційно-репродуктивного до творчо-креативного стилів навчання, що потребує відповідного оновлення методичного інструментарію та змісту цього процесу; 4) культура праці забезпечує реалізацію сучасних підходів до політехнізму освіти, що передбачає добір інноваційних методів навчання та його тісний зв'язок із життям і практикою підготовки у ПТНЗ; розширення кругозору майбутніх фахівців через набуття загальноосвітніх, технічних, вузькопрофільних знань; особистісно орієнтованого підходу до виховання; досягнення високого рівня

професіоналізму та загальної культури особистості.

У різнопрофільній науковій літературі, як відзначалося, проблема структурування культури праці розглядається на науково-теоретичному та виробничо-практичному рівнях як складне багаторівневе, багатоякісне явище. Однак науковці не запропонували цілісного погляду на це питання, а їхні теоретичні положення передусім стосуються різних категорій шкільної молоді, тож вони лише опосередковано відповідають предметові нашого дослідження.

Виходячи з такої ситуації та предмета і завдань дисертаційної роботи, культуру праці учнів ПТНЗ визначаємо як сукупність їхніх знань, умінь, навичок та якісно-особистісних характеристик, що цілеспрямовано формуються в навчально-виробничому процесі та необхідні для подальшої продуктивної професійної діяльності. Отож, на відміну від більшості трактувань культури праці, у її зміст укладаємо не лише знання, вміння і навички, а й якісні властивості особистості, що необхідні для повноцінної життєдіяльності людини загалом. Сутність цих компонентів окреслює запропонована структурна модель формування культури праці учнів ПТНЗ.

Вона розроблялася, виходячи із суспільних та освітніх викликів щодо підготовки майбутніх робітників, наявного науково-теоретичного доробку (О. Авраменко [4], І. Зарецька [73], О. Іголкіна [76], В. Ковальчук [92], Ю. Кузьменко [109], С. Лісова [124], Л. Малик [138], С. Матушкін [142], С. Сивашенко [206] та ін.), власного педагогічного досвіду роботи в системі ПТО та з урахуванням специфіки і профільності навчально-виробничого процесу у ПТНЗ, що становить експериментальну базу дослідницько-експериментальної роботи. Ця модель складається з трьох структурних блоків: когнітивного, практично-діяльнісного, емоційно-ціннісного, які своєю чергою поділяються на окремі елементи. В загальному вигляді вона представлена у табл. 2.1.

Внутрішню цілісність цієї моделі забезпечує процесуальна взаємозумовленість означених змістових блоків. Так, прояви практично-

діяльнісного блоку культури праці обумовлені сформованістю знань та вмінь організаційної діяльності, що є складниками когнітивного блоку. Водночас цю інтелектуальну діяльність активізує творчий процес, який генерує практично-діяльнісний блок. Сформованість вольових та етичних якостей сприяє оволодінню навичками самоконтролю та здоланню труднощів і перешкод у праці, а досягнення в трудовій діяльності викликають позитивне емоційне ставлення до неї.

Таблиця 2.1

Структура культури праці учнів ПТНЗ

Основні блоки	Структурні елементи, що визначають знання, уміння, навички, особистісні характеристики формування культури праці
Когнітивний	<ul style="list-style-type: none"> - загальні знання про процес трудової діяльності (правила підготовки робочого місця й техніки безпеки; уявлення про призначення інструментів, обладнання, способи їхнього використання, прийоми виконання роботи тощо); - інтелектуальна культура (уміння аналізувати, порівнювати, класифікувати об'єкти пізнання, вирізняти їхні головні й другорядні елементи, властивості); - дослідницька культура (використання наукових методів пізнання (індукція і дедукція, аналіз і синтез, спостереження, гіпотеза, експеримент; уміння висувати проблему, шукати шляхи її розв'язання); - творче мислення і креативність (перенесення знань та умінь у нову ситуацію; швидке ухвалення оптимальних рішень; розвинена уява - уміння створювати нові образи, бачити нові функції об'єктів, легко звільнитися від стереотипів; знаходити багатоваріантність розв'язання навчально-професійних завдань).
Практично-діяльнісний	<ul style="list-style-type: none"> - культура самоуправління трудовими вміннями і навичками (самоконтроль, самооцінка, самокорекція навчально-виробничої діяльності; доцільність і раціональність використання робочого обладнання й матеріалів; застосування у звичайній практиці або за нової ситуації знань, умінь, прийомів виконання праці); - інформаційна культура (уміння шукати й обробляти потрібну інформацію, скласти план виконання робочого завдання); - організаційно-діялісна культура (постановка мети планування трудової діяльності; виконання робочих завдань у визначений час, точно та якісно; уміння користуватися технічною документацією, контрольно-вимірними приладами й інструментами; організація навчальної праці учня).
Емоційно-ціннісний	<ul style="list-style-type: none"> - мотиваційна культура (інтерес і бажання працювати; усвідомлення потреби і значущості трудових знань, умінь, навичок; прагнення досягнути реальних, особливих успіхів та уникнути невдачі; здобути визнання у своєму соціальному оточенні; - ціннісне ставлення до навколишньої дійсності (усвідомлення значущості професії, яку здобувасш, та колективної й індивідуальної праці); - особистісно-сміслові ставлення до навчально-виробничої діяльності (розуміння її соціальної, практичної, особистісної значущості); - комунікативна культура (уміння працювати в колективі, у великих і малих групах, індивідуально; розвиток вербальної і невербальної культури

	мовлення, прагнення до співпраці, взаємодопомоги); - рефлексивна культура (саморегуляція діяльності, розуміння необхідності вчасно починати й завершувати працю, уміння визначати пріоритети діяльності).
--	--

Вихідною та кінцевою позицією проведення дослідницько-експериментальної роботи є визначення критеріїв і рівнів сформованості культури праці, урахування яких забезпечує з'ясування її доцільності й результативності. Їхня розробка зумовлюються предметом, гіпотезою, завданнями нашого дослідження. При цьому спиралися на наукові напрацювання О. Авраменка [4], Н. Дупак [59], О. Іголкіної [76], С. В. Ковальчука [91], Ю. Кузьменко [110], С. Лісової [125], Л. Малик [138], інших науковців.

Основою для спрямування, орієнтування розробки критеріїв і рівнів формування культури праці в учнів ПТНЗ, є визначення й урахування цілей, які окреслюють основні напрями й параметри роботи в цьому напрямі. У загальному вигляді вони полягають у: а) набутті загальнотеоретичних, загальнотехнічних, політехнічних, санітарно-гігієнічних знань; б) формуванні вмінь і навичок, що забезпечують реалізацію всього технологічного процесу – від планування роботи з урахуванням необхідних засобів, матеріалів до застосування й використання відповідних технічних прийомів, інструментів, обладнання; в) прищепленні особистісних психофізичних якостей, які забезпечують раціональність і ефективність процесу праці (відчуття часу, точність, образне мислення); г) розвитку комунікативних, морально-етичних, ціннісних якостей (робота в колективі, взаємодопомога, дисциплінованість, самоаналіз, самоконтроль); г) формуванні творчого ставлення до праці тощо.

Згідно з означеними цілями окреслюємо дві основні групи критеріїв, що визначають рівні сформованості культури праці. До першої віднесено зовнішні критерії, які стосуються інтегративних впливів (навколишнє середовище, матеріальне й методичне забезпечення) та внутрішні, які відображають особистісні перетворення в розумінні сенсу праці, ставленні до професійної діяльності, усвідомленні потреби в самооцінці, самовдосконаленні тощо.

До другої групи віднесено критерії, що відображають основні компоненти формування культури праці майбутнього фахівця. Поділяємо їх на три підгрупи. Перша охоплює інформативно-інтелектуальні компоненти, що включають такі критерії, як володіння загальнотехнічними знаннями, зокрема й щодо культури праці, та вміннями їхнього застосування на практиці. Друга підгрупа стосується практичних компонентів, що знаходить вираз в оперуванні раціональними прийомами й навичками організації, планування процесу праці, визначають якість результатів навчально-виробничої діяльності. Третя підгрупа містить мотиваційно-ціннісні компоненти, котрі виявляються у сформованості інтересів, прагнень, установок, морально-вольових якостей, які забезпечують мотивацію до сумлінної праці, самодисципліну, відповідальність, комунікабельність, самооцінку, самоконтроль, сумлінність, чесність, порядність та інші вимоги і властивості особистості, необхідні для продуктивної якісної праці.

Важливо вказати і на конкретні вимоги до підвищення рівня культури праці, котрі окреслює «Державний стандарт професійно-технічної освіти» (професія – слюсар з ремонту автомобілів). В освітньо-кваліфікаційних вимогах до випускника ПТНЗ відзначається, що він повинен знати: основні прийоми виконання робіт з розбирання окремих простих складових одиниць; призначення і правила застосування слюсарних інструментів і контрольно-вимірювальних приладів; основи безпеки праці в галузі; основи гігієни праці; основні правила читання креслень (загальні поняття про збірні креслення, робочі креслення на виготовлення деталей); технічні виміри і правила користування електровимірювальними приладами; поняття про допуски та посадки (при виготовленні деталей); правила та порядок користування інструментами і приладами для виміру лінійних і кутових величин, оптичними, пневматичними та електричними приладами; основи машинознавства; сучасні моделі економіки (поняття товар; гроші, їхні функції, властивості; матеріальне виробництво, ринок і умови його функціонування; мікроекономіка, фонди підприємства, національний

прибуток); поняття та ознаки правової держави; принципи захисту господарчих прав та інтересів; нормативи адміністративної відповідальності; правові основи охорони природи; основи галузевої економіки й підприємства; основи економічної, фінансової, комерційної діяльності підприємства; використання інформаційних та комп'ютерних технологій для автоматизації виробництва тощо [56, с. 16-18].

У переліку спеціальних професійних якостей випускника ПТНЗ відзначмо вміння і навички щодо виконання робіт середньої складності з ремонту і збирання автомобілів за керівництва слюсаря вищої кваліфікації, зокрема з обробки деталей за 12 – 14 квалітетами із застосуванням слюсарного інструменту й контрольно-вимірювальних приладів тощо. Загальнопрофесійні вимоги акцентують на вміннях і навичках щодо раціональної та ефективної організації праці на робочому місці; дотримання норм технологічного процесу. Вони зобов'язують не допускати браку в роботі; знати і виконувати нормативні акти про охорону праці та навколишнього середовища, використовувати норми, методи і прийоми безпечного ведення робіт; знати інформаційні технології тощо [56, с. 18].

Отже, державні стандарти ПТО органічно поєднують складники культури праці, пов'язані зі здобуттям загальних технічних, економічних та спеціальних знань, і орієнтують на формування вмінь і навичок, які забезпечують реалізацію технологічного процесу і прищеплення майбутньому кваліфікованому робітникові особистісних психофізичних якостей, необхідних для раціональної, ефективної трудової діяльності (точність, образне мислення, відчуття часу). Водночас, слід визнати, що порівняно з інформативно-інтелектуальним та особливо практичним компонентами, найслабше в держстандартах представлений мотиваційно-ціннісний компонент, що, однак, не дозволяє стверджувати про недооцінку необхідності формування морально-вольових якостей учнів ПТНЗ.

На основі вказаних критеріїв визначаємо три основні рівні сформованості культури праці учнів ПТНЗ: 1) успішної сформованості –

високий; 2) достатньої сформованості – середній; 3) низької сформованості – низький. Вони мають свої характеристики та визначаються комплексом різних показників, що в структурному вигляді відображає табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Рівні сформованості культури праці учнів ПТНЗ та їхні показники

Рівні сформованості культури праці	Показники рівнів сформованості культури праці
Рівень успішної сформованості (високий)	<ul style="list-style-type: none"> - цілісне розуміння сутності поняття «культура праці» та його окремих складників; - володіння теоретичними знаннями, уміння їх використовувати у виконанні практичних завдань; - знання назв і будови інструментів, обладнання, самостійна підготовка їх до роботи; - уміння аналізувати предмети за різними ознаками, добирати матеріал за певними властивостями; - уміння готувати робоче місце, планувати послідовність виконання виробничих операцій та за необхідності коригувати цей процес; - бажання працювати, творчий підхід до виконання завдання; - висока якість праці, точність виконаного завдання згідно зі зразком і нормою часу; - уміння працювати в колективі, готовність допомогти товаришам; - відповідальність і самодисципліна при виконанні справи; - самоаналіз, самооцінка процесу та результатів праці, розуміння її соціального значення, прагнення до професійного вдосконалення.
Рівень достатньої сформованості (середній)	<ul style="list-style-type: none"> - загальні уявлення про зміст культури праці; - можливі труднощі використання теоретичних знань на практиці, за підказкою педагога, товаришів завдання виконуються успішно; - можливі помилки в організації робочого місця, планування і виконання виробничих операцій, труднощі в їхній корекції; - бажання працювати супроводжується відсутністю ініціативності, епізодичними проявами творчості; - можливі незначні хиби в якості праці, відхилення в дотриманні норм часу та у виконанні завдання відповідно до зразка; - недостаттнє усвідомлення сенсу навчально-професійної діяльності; - готовність працювати в колективі, але без усвідомленого розуміння необхідності взаємодопомоги; - відсутність розуміння потреби щодо самоаналізу, самооцінки, самовдосконалення.
Рівень низької сформованості (низький)	<ul style="list-style-type: none"> - нерозуміння змісту поняття «культура праці»; - слабе знання теоретичного матеріалу, труднощі його застосування на практиці; - труднощі при підготовці робочого місця, слабе знання інструменту, обладнання та можливостей його практичного використання; - неспроможність спланувати роботу, правильно й послідовно реалізувати виробниче завдання, дотримуватися норм часу, якісно виконати працю; - відсутність творчого підходу до праці, а також потреби самоаналізу, самооцінки, самовдосконалення; - нерозуміння смислу навчально-виробничої діяльності; - неготовність працювати в колективі, конфліктність у стосунках з педагогами, товаришами.

Визначення культури праці учнів ПТНЗ як сукупності знань, умінь, навичок та якісно-особистісних характеристик спонукає представлені в таблиці показники доповнити й конкретизувати ще однією градацією показників, які також покладені в основу дослідницько-експериментальної роботи та відображають сформованість комплексу якісних і кількісних змін особистості. Поділяємо їх на три взаємопов'язані блоки. Перший охоплює організаційно-технологічні та контрольні-оцінні показники, що стосуються знань, умінь, навичок, пов'язаних з підготовкою робочого місця, плануванням роботи, технікою безпеки, гігієною праці, економією та раціональним використанням часу і матеріалів, аналізом зразка, оптимальним добром інструментів, матеріалів, обладнання, читанням конструкторсько-технологічної документації, прийомами оцінки тощо.

Другий – ціннісний – блок стосується морально-етичних, естетичних та комунікативних характеристик особистості, що проявляються в таких показниках, як поведінка в трудовому колективі; дисциплінованість, відповідальність за результати праці; етика та естетика праці. Третій блок відображає творчі та психофізичні якості та властивості особистості: ставлення до інновацій; креативність; вміння працювати самостійно й знаходити раціональні шляхи розв'язання виробничих завдань; прагнення до самовдосконалення. Сюди ж відносимо показники, пов'язані зі здоров'язбереженням та екологією праці. Важливо зазначити, що визначені для проведення дослідницько-експериментальної роботи рівні та показники сформованості культури праці учнів ПТНЗ загалом узгоджуються із критеріями їхньої кваліфікаційної атестації, формалізованими за 12-бальною шкалою. При цьому знання, вміння, навички, особистісні якості, які засвідчують про певний рівень сформованості культури праці, починають виразно окреслюватися лише з 8-ми балів: знання матеріалу, пов'язаного з призначенням і правилами застосування слюсарних інструментів і контрольні-вимірювальних приладів; володіння достатнім рівнем контролю якості продукції; вміння організації робочого місця та економного

використання матеріалів й енергоресурсів; дотримання правил техніки безпеки; епізодичне прагнення виконувати більш складні завдання [56, с. 70-80].

Із підвищенням оціночних балів зростають показники культури праці. Критерії кваліфікаційної атестації, що відповідає 10-ти балам, передбачають володіння здатністю застосовувати спеціальні знання і самостійно розв'язувати виробничі проблеми; уміння користуватися всіма видами конструкторсько-технологічної документації, які означені програмою; епізодичне бажання до виконання більш складних завдань. Оцінка в 11 балів передбачає сформованість пізнавального інтересу до обраної професії; уміння самостійно використовувати теоретичні знання під час розв'язання завдань за різних виробничих ситуацій [56, с. 83-85].

Максимальні вимоги щодо рівня сформованості культури праці окреслює 12-бальний кваліфікаційний показник підготовки випускника ПТНЗ. Він, зокрема, передбачає володіння: конкретними теоретичними знаннями, пов'язаними з виконанням основних виробничих операцій; здатністю застосовувати спеціальні знання, уміння, компетенції та самостійно розв'язувати навчально-виробничі проблеми; уміннями правильно і в повному обсязі застосовувати різні види конструкторсько-технологічної документації; уміннями розробляти технологічні процеси, добирати обладнання, інструменти, режим обробки; пізнавальним інтересом до обраної професії, нової техніки, технології. Поряд зі здатністю до самокерування за простих та виняткових ситуацій майбутній фахівець має володіти здатністю до продуктивної співпраці в колективі, досягати результатів роботи відповідно до наявних якісних і кількісних показників, забезпечувати високий рівень організації праці, робочого місця, зразково дотримуватися правил безпеки праці. Слід також ураховувати, що ці вимоги підвищуються відповідно до зростання кваліфікації робітника від першого до шостого розрядів [56].

Зважаючи на розмаїття критеріїв і показників, що окреслюють рівень

сформованості культури праці, необхідно визначити її дві основні взаємопов'язані інтегративні ознаки: психологічна готовність до праці та якість праці. Попри сутнісну відмінність, вони охоплюють комплекс об'єктивних та суб'єктивних чинників, що впливають на змістове наповнення культури праці та, відображаючи комплекс її особистісних показників, можуть слугувати універсальними критеріями для зіставлення початкових завдань з формування культури праці із його кінцевими результатами. Ця проблема знайшла відображення в науковій літературі, зокрема при її з'ясуванні спираємося на доробок психологів та економістів (Н. Журавська [68], Л. Лутай [132], В. Моляко [151], С. Решміділова [197], Я. Чеботова [239] та ін.).

Психологічна (моральна, ціннісна, мотиваційна) готовність до трудової професійної діяльності стимулює процес оволодіння учнем ПТНЗ знань, умінь, навичок професійно-виробничої діяльності, дозволяє реалізувати, розвинути їхні особистісні інтереси, нахили, здібності щодо оволодіння різними видами трудової діяльності та якість і ефективність самої праці. Готовність до праці вчені-психологи визначають як найважливішу властивість різнобічно розвинутої особистості, що визначає її цінність для суспільства та емоційно-вольову, мотиваційну, інтелектуальну й інші сфери професійного становлення [239, с. 95-97].

На якість праці впливають об'єктивні соціально-виробничі умови. Трансформуючись у свідомості, ментальності, культурі, інших компонентах духовного світу робітника, вони відображають його особистісні властивості, що слугують задоволенню суспільних та індивідуальних потреб у праці. При цьому саме якість праці адсорбує комплекс важливих критеріїв культури праці, з-поміж яких виокремлюємо чотири основні складники й показники:

1. Наукова організація праці (НОП), під якою розуміють процес удосконалення організації праці на основі досягнень науки й передового досвіду. Він передусім характеризується поліпшенням організаційних форм використання живої праці в рамках окремого трудового колективу [68, с. 4-

21]. За умов ПТНЗ НОП розглядаємо як систему організаційно-методичних заходів з підвищення рівня навчально-виховного процесу та цілеспрямовану діяльність педагогів і учнів із запровадження інновацій, що відповідають сучасним науковим і технологічним викликам. Як показник культури праці НОП дозволяє фіксувати такі важливі критерії, як раціональне використання часу й матеріалів, створення сприятливих умов для праці і відпочинку, піклування про гармонійний розвиток та здоров'я учасників навчально-професійної діяльності.

2. Самостійність і творчість праці, тобто здатність особистості задля досягнення виробничих завдань здійснювати діяльність шляхом: ухвалення оптимальних рішень, пошуку, зіставлення, аналізу, узагальнення інформації у проблемних ситуаціях; уміння креативно мислити й працювати, організувати самоосвіту і самовдосконалення; уміння переносити знання і навички в нову ситуацію; уміння створювати нові образи, бачити нові функції об'єктів, звільнятися від стереотипів, знаходити багатовекторні шляхи поступу. За умов ПТНЗ ці якості реалізуються через стимулювання професійних інтересів учнів, організацію самостійної роботи, створення проблемних ситуацій при проведенні теоретичних і практичних занять, заохочення до сприйняття і використання технічних інновацій тощо.

3. Точність, яка в процесі праці відображає якісні параметри переходу набутих знань в уміння, відтак у складні навички, які сприяють творчій діяльності за нової ситуації. Точність спонукає до постійного самоконтролю, раціонального використання робочого часу й матеріалів, становить важливий критерій кінцевого результату праці.

4. Естетика праці, котра, як впливає зі спеціальних розробок В. Ковальчука [90], С. Лісової [124], Г. Шевченко [242], інших науковців, справляє позитивний вплив на формування культури праці та підвищення її рівня. Естетичне оформлення навколишнього, зокрема й виробничого, середовища сприяє виявленню і формуванню естетичних можливостей фахівця та зростанню його продуктивності праці загалом. Технічна

(виробнича) естетика, з одного боку, орієнтує на врахування при організації трудової діяльності впливів художньо-мистецьких чинників (оформлення приміщення; створення належних умов праці; урахування зовнішніх подразників – світло, колір, шум тощо), адже вона тісно поєднана із різними вимогами до безпеки праці, організації робочого місця, санітарно-гігієнічними нормами тощо [90]. З іншого боку, естетика праці (у розумінні почуття прекрасного, бажанні творити красу) є важливим складником загальної культури спеціаліста, тож гармонізує його стосунки із суб'єктами виробничого процесу й усім зовнішнім світом, стимулює виховання моральних якостей і вчинків (співчуття, милосердя, взаємопідтримка), а також самовиховання й самовдосконалення особистості [242, с. 206-207].

Дослідники не завжди включають у структуру культури праці такий важливий компонент, як організація (культура) навчальної праці (КНП) учня. Хоча КНП адсорбує характеристики різних елементів культури праці, вона повинна розглядатися окремо, адже істотно впливає на ефективність професійної підготовки майбутнього робітника. Науковці (І. Кожевникова [95, с. 8-10], Ю. Кузьменко [111], Г. Мешко [149] та ін.) трактують її як систему знань, умінь і навичок, що дають змогу раціонально організувати навчання та забезпечити його високу продуктивність. Визначаються такі структурні елементи КНП: а) знання психологічних, анатоμο-фізіологічних властивостей людського організму; гігієнічних вимог з організації раціональної навчальної праці; умов збереження розумової працездатності; б) навички та вміння: цільові (планування розв'язання завдань, складання режиму дня); самоконтролю; розумової діяльності; роботи з книгою; розвитку пам'яті, уваги, уяви, мислення.

У поєднання з НОП КНП охоплює гігієну розумової праці (знання правил збереження, підвищення, дотримання на практиці розумової працездатності); техніку розумової праці (володіння її ефективними прийомами); вміння планувати навчальну роботу; прийоми економії часу тощо [149].

Психологічна готовність до праці та якість праці відображають такий важливий критерій культури праці, як особистісні риси і властивості фахівця, зокрема креативність, комунікабельність, сумлінність, охайність, пунктуальність, відповідальність, дисциплінованість та ін. Їхнє вироблення стимулює мотивація, яка генерує інтереси, цілі, прагнення, ідеали особистості та визначає її поведінку, ставлення і прагнення до самореалізації в праці. Мотиви оптимізують і збалансовують морально-ціннісні та матеріальні стимули праці.

Оскільки культура праці виявляється і реалізується в широкому спектрі комунікативних відносин навчально-професійної діяльності, за змістовим наповненням вона наближається і поєднується з поняттями «культура особистості», «економічна культура особистості». Ці інтегративні поняття «вимірюють» людину за поведінкою, вчинками, ментальністю, місцем у колективі, а також за продуктами діяльності, що вирізняють і визначають її місце в соціумі. Тому норми і критерії «оцінювання» культури особистості з психолого-педагогічної точки зору багато в чому збігаються з показниками культури праці, що також важливо враховувати при вивченні цієї особистісної якості [60].

Існує розуміння того, що всі означені вище критерії, рівні, показники культури праці є певною мірою умовними узагальненими абстракціями, позаяк у процесі навчально-професійної діяльності вони, по-перше, не забезпечують «точність вимірювання», по-друге, один і той же учень може продемонструвати різний ступінь оволодіння певними компонентами культури праці, що ускладнює визначення її загального рівня. По-третє, змістова наповненість навчально-виховного процесу та його традиційні методики не дають підстав стверджувати його достатню орієнтованість на розвиток професійної культури, зокрема й культури праці майбутніх робітників, адже, як покажемо далі, уявлення про ці феномени не лише в учнів, а й великою мірою у викладачів, майстрів-виробничників виявилися доволі поверхневими, розмитими. По-четверте, фіксація й формалізація рівня

оволодіння культурою праці подекуди виявляються доволі умовними, позаяк учні можуть володіти необхідними знаннями й уявленнями, до прикладу, про правила безпеки, норми поведінки в трудовому колективі тощо, але не завжди мають змогу продемонструвати їх на практиці, зокрема проявити свої творчі здібності, креативність тощо.

При визначенні рівня сформованості культури праці слід урахувати ту важливу особливість, що (на відміну від інших освітньо-виховних феноменів) вона проявляється тільки в процесі трудової діяльності. За межами практики культура праці стає лише наміром, котрий неможливо виявити чи схарактеризувати. Утім, і в контексті трудової діяльності про культуру праці можна судити не в «абсолютному» вимірі, а з певними припущеннями. На ці моменти необхідно зважати при проведенні різних етапів дослідницької роботи, що, однак, не повинно викликати скептицизм стосовно її результатів й робочої гіпотези загалом, позаяк, на відміну від фізики, хімії, педагогічний експеримент апіорі не піддається точним математичним обчисленням.

У контексті розробки критеріїв культури праці та формалізації її показників актуалізуємо напрацювання з ергономіки (*érgon* – праця, *nómos* – закон) – наукової дисципліни, що комплексно вивчає людину за умов сучасної виробничої діяльності. Вона виникла внаслідок підвищення вимог до професійної підготовки, які спричинили відповідні зміни в характері та функціях людської праці, котрі своєю чергою потребують осмислення на перетині психології, фізіології, гігієни праці, анатомії й низки технічних наук [251, с. 4-10].

Ергономіка має багато спільного із формуванням культури праці, зокрема щодо їхнього основного завдання – оптимізації умов праці. Доцільно використати двохстолітній досвід його теоретичного й практичного розв'язання, нагромаджений у контексті розвитку окремих напрямів ергономіки. Так, когнітивна ергономіка розкриває вплив різних властивостей психіки (сприйняття, пам'ять тощо) на розвиток процесу праці; організаційна

ергономіка просунулася у вивченні соціотехнічних систем (взаємодії людини й техніко-технологічних чинників праці); ергономіка фізичного середовища осмислює фізіологічні характеристики особи, яка займається фізичною працею.

У руслі вивчення головної структурної системи ергономіки «людина – машина – середовище» актуалізується комплекс питань, що стосуються формування культури праці: швидке ухвалення оптимального рішення з розв'язання виробничих завдань; ефективне використання техніки, матеріалів, інших ресурсів; оцінювання технічних операцій з використання робочого часу, точності, стабільності, надійності розв'язання виробничих завдань; оптимізація умов праці представників різних робітничих професій тощо. Високого рівня досягла розробка ергономічних норм і вимог до оцінки якості праці, починаючи від юридичної відповідальності й завершуючи безпекою виробів. При цьому вони розглядаються крізь призму єдності трьох пов'язаних аспектів: підвищення рівня функціонування людино-механізованих підсистем; охорони здоров'я людини; усебічного розвитку особистості в трудовому процесі.

У контексті визначення сутності, структури та критеріїв і рівнів сформованості культури праці ПТНЗ слід з'ясувати її роль і місце в організації навчально-виховного процесу цього типу освітнього закладу. Виходимо з того, що культура праці як інтегративна якість особистості повинна охоплювати всі її складники. Її формування має здійснюватися у вигляді цілеспрямованої педагогічної дії через творчу співпрацю педагогічного та учнівського колективів, що будується на принципах рівноправного діалогу та суб'єкт-суб'єктних стосунків.

За сучасних високотехнологічних умов розвитку виробництва професійна система освіти стає визначальним чинником формування культури праці, хоча при цьому не втрачають значення впливу родини й усього соціального середовища. За таких обставин слід спиратися на міждисциплінарний та інтегративний підходи щодо розв'язання цієї

проблеми. Це, по-перше, сприятиме зростанню загальноосвітньої підготовки та пізнавальної діяльності учнів ПТНЗ як базової основи реалізації їхніх індивідуальних потреб і здібностей та розвитку знань, навичок, необхідних для здійснення інтелектуальних творчих операцій у процесі розумової й фізичної праці. По-друге, підвищення якості освітніх послуг та вдосконалення навчально-виховного процесу, згідно із сучасними викликами суспільства та ринку праці, повинно забезпечити відповідний рівень професійної підготовки майбутнього фахівця.

Такий комплексний сутнісно-інтегративний підхід до проблеми формування культури праці ПТНЗ відображає не окремі властивості, а інтегральні, об'єднані в єдине ціле професійні якості учня. Повноту й досконалість виявлення тієї чи іншої якості розглядаємо як стійку підсистему організації навчально-професійної діяльності, яка знаходить вираз не стільки в тому «що робити», скільки в тому «як робити». Це своєю чергою відкриває шлях для збагачення і реалізації творчого потенціалу особистості, що проявляється в інноваційності та суспільній значущості продукту її праці.

Отож культуру праці розглядаємо і як умову організації навчально-виробничого процесу ПТНЗ, і як професійну якість особистості, і як продукт її саморозвитку. Її формування у ПТНЗ технічного профілю має бути цілісним, науково обґрунтованим, спеціально організованим, особистісно орієнтованим процесом, що передбачає підготовку гармонійно розвинутого фахівця із високим рівнем професійних знань, умінь, навичок та якостей.

У цьому ракурсі відзначмо, що культура праці впливає і визначає не лише навчально-професійну і виробничу діяльність, а й побутову сферу. Таким чином вона формує загальні важливі для повноцінної життєдіяльності особистості якості й психологічні риси – господарність, ощадність, прагматизм, а також сумлінність, дисциплінованість, волю тощо. На цій основі гармонізуються, урівноважуються моральні та матеріальні потреби. Означену обставину важливо враховувати в організації навчально-виховного процесу, орієнтованого на формування культури праці учні ПТНЗ, адже

педагог повинен брати до уваги весь комплекс впливів зовнішнього соціального середовища, котрі можуть як стимулювати, так і гальмувати розв'язання цього завдання.

Окреслений підхід до проблеми формування культури праці зобов'язує до ретельного планування організації навчально-виховного процесу в ПТНЗ, що передбачає урахування й органічне поєднання особистісних інтересів, прагнень, здібностей учня, його здатності до самостійної навчальної роботи, керованої педагогічної діяльності та впливів зовнішнього соціального середовища. Продумане планування забезпечує наступність формування цієї особистісної якості, що має відбуватися цілеспрямовано й поетапно: від розуміння сутності і значущості культури праці до опанування знаннями, формування умінь, навичок, які стосуються її окремих компонентів та їхньої реалізації в навчально-виробничій діяльності.

З'ясування сутнісних характеристик культури праці як компонента навчально-виробничого процесу ПТНЗ потребує уточнення деяких пов'язаних з ним операційних понять. Ідеться про визначення вмінь культури праці майбутніх робітників, під якими розуміємо властивість особистості, яка характеризується наявністю необхідних загальних і професійних трудових знань, що забезпечують розвиток таких особистісних характеристик, як організованість, точність, дисциплінованість, охайність, пунктуальність, творче ставлення до праці, уміння раціонально використовувати методи узагальнення та прийоми і способи виконання праці за умов, що змінюються. Культура праці як складне особистісне утворення характеризується окремою системою не стільки вузькопрофільних фахових, скільки передусім загальних знань, які насамперед стосуються уявлень про організацію сучасного виробництва, з ергономіки, економіки, екології, гігієни й санітарії, естетики, дизайну тощо.

Взаємозв'язок між процесом оволодіння культурою праці та самореалізацією учня ПТНЗ розглядаємо як прояв підвищення рівня культури праці, що слугує показником ступеня реалізації потенційних можливостей

особистості, з одного боку, та як оволодіння правилами раціональної праці, тобто, власне, культурою праці, що сприяє її подальшій самореалізації. Основними педагогічними умовами, що повинні забезпечити успішний перебіг цього процесу, передусім повинні стати, по-перше, спільна продуктивна діяльність у діалогічно-демократичній суб'єкт-суб'єктній взаємодії; по-друге, орієнтація на розвиток загальних та індивідуальних здібностей учня; по-третє, виховання емоційно-ціннісного ставлення до праці.

Отже, до вивчення проблеми виховання культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю підходимо як до предметної сфери прояву, розвитку та взаємовпливу різних елементів загальної культури особистості та як цілісного процесу й складного особистісного утворення, що окреслюється оволодінням певною системою знань, умінь, навичок соціально-економічного, психолого-педагогічного, морально-етичного характеру. Визначені на цій основі критерії, показники, рівні її формування слугують базовою основою проведення науково-експериментальної роботи та з'ясування її ефективності й результативності.

2.2 Організація і методика дослідницько-експериментальної роботи та результати констатувального етапу експерименту

Організація дослідницько-експериментальної роботи передбачає визначення, обґрунтування, характеристику її етапів, експериментальної бази, учасників та інших аспектів.

Експериментальною базою реалізації авторської технологічної програми стали вищі професійні училища (№ 13 м. Івано-Франківська, № 20 м. Львова, Ізмаїльському вищому професійному училищі, м. Ізмаїл Одеської області, № 36 с. Балин Дунаївецького району Хмельницької області) та Бучацьке професійно-технічне училище м. Бучач Тернопільської області. У Вищому професійно-технічному училищі (ВПУ) № 13 м. Івано-Франківська,

що має 30-річну традицію підготовки робітників різних професій та є одним з-поміж найкращих ПТНЗ області та України. На час проведення експерименту його колектив складався із понад 120 працівників, зокрема 35 викладачів (усі з вищою освітою) та 26 майстрів виробничого навчання (19 з вищою, зокрема базовою (шестеро) освітою; 15 осіб мали шостий, п'ятий, четвертий робітничі розряди). В організації навчально-виробничого процесу вони спиралися на значну матеріально-технічну базу: 23 кабінети, 11 виробничих майстерень, 7 лабораторій, інтернет-вузол, спортивний та актовий зали, стадіон, методкабінет, учнівська станція технічного обслуговування автомобілів.

У ВПУ № 13 м. Івано-Франківська (далі – ВПУ) налагоджена система навчально-методичної роботи. Цілеспрямовано діяли фахові й предметні комісії педагогічних працівників: автосервісного напрямку; гуманітарних дисциплін; комп'ютерного та економічного напрямку; природничо-математичних дисциплін; електротехнічних і загальнотехнічних дисциплін; класних керівників. Координацію їхньої діяльності забезпечував методичний консилиум, де обговорювалися нагальні навчально-методичні проблеми, відбувався обмін педагогічним досвідом, аналізувалися й затверджувалися до друку науково-методичні матеріали, систематизувалося надходження педагогічних і фахових видань. Двічі на місяць відбувалися педагогічні читання, інструктивно-методичні наради та засідання школи молодого майстра. На базі ВПУ влаштовувалися семінари та засідання секції методистів ПТНЗ області.

У базовому закладі склалася і чітко функціонує система вдосконалення навчально-методичної роботи викладачів та майстрів, які проводять відкриті уроки з навчальних дисциплін та виробничого навчання, «методичні тижні» з окремих предметів і професій тощо. Поряд зі щотижневими виховними годинами в учнівських групах та загальноучилищними лініями влаштовуються численні позакласні виховні заходи національно-патріотичного та професійного спрямування. Учніський

та педагогічний колективи беруть активну участь в обласних і загальноукраїнських олімпіадах, оглядах, конкурсах, фестивалях, про що свідчить офіційний сайт ВПУ № 13 м. Івано-Франківська [39]. Налагоджені широкі зв'язки із засобами масової інформації та громадськими й освітніми організаціями області та України.

За керівництва майстрів виробничого навчання працюють профільні гуртки технічної творчості, що забезпечують підготовку та проведення у ВПУ олімпіад і конкурсів з професійної майстерності. Їхні переможці беруть участь в обласних і загальноукраїнських заходах відповідного спрямування.

Окреслені зовнішні чинники (матеріальна база, кадровий потенціал, система організаційно-методичної та позакласної виховної роботи) становлять важливе підґрунтя для реалізації авторської програми з формування культури праці учнів ПТНЗ.

Необхідною передумовою для цього стало залучення до проведення дослідницько-експериментальної роботи учнів ВПУ, які здобували професію майстра з ремонту автомашин. Експериментальною групою (ЕГ) обрано навчальну групу, члени якої оволодівали спеціальністю «рихтувальник кузовів», контрольною групою (КГ) – учнів зі спеціальності «слюсар з ремонту автомобілів». Вони були подібні за кількісним складом (по 25 осіб), рівнем підготовки (юнаки після 9 класу; закінчили перший курс училища) і успішності, соціально-віковими характеристиками тощо. Відмінності у змісті їхньої навчально-професійної діяльності стосуються окремих технологічних аспектів, що загалом не могли істотно позначитися на чистоті педагогічного експерименту. Робота з ЕГ проводилася з тим ступенем ізолюваності від КГ, який дозволяє оцінити в якісному та кількісному відношеннях реальні впливи і результати реалізації авторської технологічної програми.

Таким чином експериментальну групу утворили учні реального навчального підрозділу, які завдяки покладеному в основу дослідницько-експериментальної роботи особистісно орієнтованому принципу змінювали статусну роль з об'єкта педагогічного впливу на суб'єкт навчально-

виробничої діяльності. По-друге, до участі в експерименті були залучені викладачі загальнотехнічних дисциплін та майстри виробничого навчання, які загалом усвідомлювали потребу гармонізації педагогічної взаємодії в системі «учень – викладач – майстер виробничого навчання».

В основу педагогічного керівництва процесом здобуття знань, формування умінь, навичок, що відповідають параметрам культури праці, покладено стрижневі принципи професійного особистісно орієнтованого навчання: гуманізація; демократизація; міждисциплінарна інтегрованість; поступальність і безперервність; консолідація і гармонізація зусиль усіх учасників освітнього процесу (родина – ПТНЗ – формальні й неформальні об'єднання); культуровідповідність (урахування культурних, педагогічних традицій та досвіду трудової діяльності українського народу); інтеркультурність (використання культурно-освітніх здобутків інших народів; інтеграція у європейський освітній простір) [222].

Проведення експериментальної роботи становить третій з визначених у вступі етапів підготовки дисертаційної роботи. Він своєю чергою поділяється на три окремі стадії, які вирізняються за змістом і способами розв'язання науково-дослідних завдань, використання науково-методичного інструментарію тощо.

На першій – констатувально-діагностичній – стадії педагогічного експерименту визначали рівень культури праці учнів ЕГ і КГ та розуміння сутності й готовності до розв'язання цієї проблеми педагогічного колективу ПТНЗ. За результатами цієї роботи коригували робочу гіпотезу, удосконалювали методику виховання культури праці в учнівської молоді.

На другій стадії здійснювали формувальний етап експерименту із запровадження авторської технологічної програми в ЕГ та оптимізувалися педагогічні умови розв'язання цього завдання, зокрема через співпрацю з викладачами загальнотехнічних дисциплін і майстрами виробничої практики.

На третій стадії проводили контрольний етап експерименту з визначення результатів реалізації технологічної програми з формування

культури праці учнів ПТНЗ. На основі їхнього зіставлення із показниками констатувального етапу експерименту в ЕГ і КГ з'ясовували її ефективність, доцільність подальшого впровадження, розробляли науково-методичні рекомендації з підвищення якості педагогічної діяльності в означеному напрямі.

Методику дослідницько-експериментальної роботи поділяємо на дві частини: перша стосується організації і проведення констатувального та контрольного етапів; друга – формувального етапу, на якому реалізували авторську технологічну програму.

В органічне ціле означену етапність пов'язує використання таких різновидів педагогічного експерименту: а) пошуковий (застосовувався передусім на першому етапі задля з'ясування чинників та вихідних критеріїв визначення рівнів розвитку професійної культури, педагогічних умов її формування); б) природний (здійснювався в природних умовах навчально-виховного процесу ПТНЗ технічного профілю); в) штучний (вивчався процес формування культури праці під час реалізації різних компонентів авторської технологічної програми); г) лабораторний (моделювання навчально-виробничих ситуацій задля досягнення означеного вище завдання); г) виробничий (формування культури праці учнів у процесі виробничого навчання в майстернях і виробничій практиці).

Дотримуємося традиційного поділу методів педагогічного дослідження на три групи: а) теоретичного дослідження (індукція і дедукція; аналіз і синтез; порівняння, класифікація, абстрагування і конкретизація, уявний експеримент тощо); б) емпіричного дослідження (педагогічне спостереження, опитування (анкетування, бесіда, інтерв'ю), аналіз продуктів діяльності, аналіз змісту педагогічної документації, експертна оцінка); в) кількісної обробки результатів.

Сутність методів теоретичного педагогічного дослідження (наукового пізнання) достатньо розкрито в науковій літературі [154; 167; 207]. Спираючись на неї, при розв'язання завдань нашого дослідження активно

використовували методи індукції і дедукції (з'ясування причинно-наслідкових зв'язків між педагогічними явищами, узагальнення емпіричних даних на основі логічних припущень від конкретного до загального); аналізу і синтезу (визначення окремих ознак предметів і явищ, їхнє структурування, установлення їхньої єдності, взаємозалежності); порівняння (зіставлення процесів і явищ задля виявлення їхньої подібності, відмінності, сутності, закономірностей розвитку); класифікації (упорядкування, градація процесів і явищ за певними критеріями, показниками); абстрагування та ідеалізації (уявне виокремлення певної властивості предмета задля його поглибленого вивчення); конкретизації (надання явищу конкретного вираження задля визначення його компонентів та глибшої характеристики їхніх структурних і функціональних зв'язків). Широке застосування методу уявного експерименту сприяло ефективному плануванню та осмисленню процесу дослідницько-експериментальної роботи. Так, створена ідеальна модель формування культури праці учнів ПТНЗ через її співставлення із педагогічними реаліями стала основою для прогнозування та пошуку оптимальних шляхів розв'язання цієї проблеми.

Важливе науково-теоретичне й методичне підґрунтя для організації констатувального, формувального та контрольного етапів педагогічного експерименту становлять розробки вчених А. Глазунова [45], Н. Вайдич [32], В. Горбунової [48], В. Загвязинського [70], А. Клименка, А. Колити, О. Бережної [85], Т. Кожухової [102], Г. Лаврентьевої, М. Шишкіна [121], Г. Ніколаї [157] та ін. Вони формують необхідні уявлення про підходи до її планування та добір і застосування наукового інструментарію у вигляді методів і процедур зі збору, обробки, аналізу, інтерпретації дослідницьких даних щодо змін у рівні сформованості культури праці учнів ПТНЗ, складання і реалізації авторської технологічної програми, установлення надійності її висновків і результатів та їхнього застосування на практиці.

При проведенні констатувального та контрольного етапів експериментів використовувався діагностичний інструментарій для збору,

аналізу, виявлення валідності інформації про об'єкт дослідження.

Таким основним методом стало анкетування, технологія організації якого достатньо розроблена в науково-педагогічній літературі [45; 85; 157]. Задля зібрання дослідницьких даних констатувального етапу експерименту. Його проводили в експериментальній та контрольній групах та поміж викладачів загальнотехнічних дисциплін і майстрів виробничого навчання, а на контрольному етапі – лише з-поміж учнів обох груп (додатки А.1, А.2, А.3). В усіх випадках використовували розроблені анкети, що склалися з урахуванням психофізичних особливостей і рівня навчально-професійної підготовки учнів та професійної компетентності педагогів. Вони передбачали відповіді на запитання різного формату: відкриті (у довільній формі), закриті (згідно із запропонованими варіантами), напіввідкриті (окрім запропонованих варіантів відповідей, пропонувалось висловлювати власну позицію).

Для отримання додаткової інформації, яка доповнювала дані анкетування, з одного боку, та уявлень про формування особистісних якостей учнів експериментальної групи, пов'язаних з культурою праці, з іншого, широко використовували метод бесіди. Його різновид – метод інтерв'ювання – застосовували у спілкуванні з викладачами, майстрами виробничого навчання, виробничниками для з'ясування їхнього ставлення до педагогічних умов та добору оптимальних підходів, методів, прийомів, засобів ефективного розв'язання означеного завдання. Подекуди інтерв'ювання реалізували у вигляді експертної оцінки компетентних фахівців щодо означеного кола проблем. Отриману таким шляхом інформацію фіксували після розмови у вигляді наукових нотаток.

Широке універсальне значення при проведенні педагогічного експерименту відвели методу спостереження. При цьому послуговувалися спеціально розробленою методикою системної, планової, визначеної в часі діяльності, що орієнтувала на сприйняття, діагностування, прогнозування навчально-виховного процесу: від визначення мети до здобуття кінцевих результатів дослідження [32]. Застосування цього методу передбачало

дотримання низки вимог, а саме: природність (звичне для учнів ПТНЗ навчально-виробниче середовище); розуміння сутності об'єкта і предмета спостереження (зміст, методи, засоби формування культури праці майбутніх робітників); систематична фіксація результатів дослідження та ін.

Спостереження здійснювали системно в експериментальній та епізодично в контрольній групах задля відстеження і коригування процесу оволодіння знаннями, уміннями, навичками, що стосувалися культури праці. Цей метод сприяв вивченню зовнішніх проявів і психічних реакцій учнів ПТНЗ у спеціально створених педагогічних ситуаціях, що формувало науково-дослідницьку базу даних для тлумачення і визначення ефективності впливу різних методів, форм, засобів, прийомів навчально-професійної діяльності.

Подібні функції і завдання виконував метод аналізу продуктів діяльності (проектний) [48, с. 63-64]. Він становить систему дослідницьких процедур, спрямованих на збір, систематизацію, аналіз та тлумачення окремих видів і результатів діяльності учнів ПТНЗ: а) безпосередній навчально-виробничий процес – від підготовки робочого місця – до уміння використовувати різні інструменти, обладнання, матеріали й т. ін.; б) готові вироби, ескізи креслень, творчі роботи й проекти учнів тощо. Їхній аналіз дозволяє формулювати прямі та опосередковані висновки про рівень сформованості різних компонентів культури праці та шляхи коригування й оптимізації цього процесу.

Метод аналізу змісту педагогічної документації забезпечував якісне аналітичне опрацювання базових освітніх законодавчих актів; нормативно-розпорядчих, кваліфікаційних, навчально-методичних матеріалів (державні стандарти ПТО для певних професій; навчальні й робочі програми; описи досвіду педагогічної діяльності; методичні розробки проведення навчальних занять тощо); науково-методичного забезпечення (підручники, посібники, методичні рекомендації й т. ін.) задля визначення і характеристики широкого комплексу проблем виховання культури праці учнів ПТНЗ.

При визначенні результатів реалізації авторської технологічної програми на контрольному (вихідному) етапі дослідницько-експериментальної роботи використовували метод індивідуальної експертної самооцінки. Сутність і особливості та прийоми його застосування достатньою розроблені у вітчизняній педагогічній науці (Л. Петренко [174]).

Для надання дослідницько-експериментальному процесу чіткості, раціональності, ефективності використовували три різновиди методів кількісної обробки результатів емпіричного дослідження: реєстрування (виявлення особистісних якостей, пов'язаних з формування в учнів окремих рис культури праці); ранжування; моделювання (зокрема, створення відповідних педагогічних ситуацій). Для їхнього вимірювання використовували найпростіші види шкал: а) найменувань (фіксація в таблицях окремих елементів досліджуваних явищ через надання їм цифрових позначень); б) порядку (урахування якісних показників педагогічного явища, в яких відсутній чіткий кількісний вимір за принципом «краще – гірше»).

Для аналізу результатів анкетування застосовували прості статистичні і математичні методи обчислень, які визначали середні величини здобутих показників. Оброблені таким чином результати дозволили встановити їхню кількісну залежність, що фіксувалося у вигляді таблиць.

Другий складник авторської технологічної програми стосується її дидактичного компонента, тобто методів, форм, засобів, прийомів, що забезпечували формування культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ. Згідно з його структурою тут було виокремлено дві основні частини. Перша – це вивчення загальноосвітніх, технічних, спеціальних дисциплін. Зокрема автор викладав три предмети («Основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху»; «Професійна етика та культура водіння»; «Матеріалознавство») та при проведенні формувального експерименту співпрацював з педагогами, що навчали «Основ правових знань», «Основ галузевої економіки і підприємництва», «Інформаційних технологій», «Спеціальних технологій», «Допусків і технічних вимірів», «Технічного

креслення», «Електротехніки», «Охорони праці» та ін.

Друга частина стосувалася виробничого навчання, що передбачало практичну діяльність учнів на уроках, де 2/3 часу приділяється оволодінню професійно-технологічними вміннями та навичками, котрі також стосуються культури праці. Його використання в авторській технологічній програмі зумовило тісну взаємодію з майстрами виробничого навчання, які забезпечують і проходження виробничої практики в навчальних майстернях, де прищеплюються знання і навички роботи з інструментами й на обладнанні, та самостійного виконання технологічних прийомів і операцій.

На формування культури праці учнів ПТНЗ так само впливають форми і засоби позакласної виховної роботи. Однак вони однаковою мірою охоплювали учасників ЕГ та КГ, тож цей компонент, хоча й також реалізувався за участі автора, фактично виходить за рамки нашої технологічної програми.

У своїй основі формувальний експеримент ґрунтувався на органічному поєднанні традиційних та інноваційних технологій організації навчально-виробничого процесу. При цьому спиралися на використання загальних дидактичних принципів: науковість (навчальний матеріал повинен містити лише достовірні наукові знання); послідовність і системність (подача і засвоєння знань від простого до складного, з урахуванням міжпредметних зв'язків, структурування змісту навчального матеріалу задля засвоєння знань, умінь і навичок як цілісної системи); доступності (добір методів, форм, засобів навчально-професійної діяльності згідно з індивідуальними особливостями учнів); наочності (максимальне залучення органів чуття учня; поєднання перегляду наочних моделей із їхньою перетворювальною діяльністю) тощо.

У руслі домінуючої парадигми розвитку системи ПТО, яка орієнтує на входження у світовий освітній простір, в основу розробки та реалізації авторської технологічної програми поклали інноваційні технології, які забезпечують формування активної творчої особистості майбутнього фахівця,

здатного самостійно будувати й коригувати свою навчально-професійну діяльність. На початку XXI ст. ця проблема стала предметом пильної уваги учених-теоретиків і педагогів-практиків, про що, зокрема, свідчать ґрунтовні монографічні дослідження [82], навчально-методичні посібники [79], численні публікації в періодичних виданнях та матеріали науково-практичних конференцій (наприклад, «Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення» 2012 і 2015 рр.» [80; 81]) тощо. Отож, стисло з'ясуємо суть і підходи щодо застосування інноваційних педагогічних технологій у навчально-виховному процесі ПТНЗ.

Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) передбачають інтеграцію різних галузей знань з інформатикою, що розширює пізнавальні можливості учнів та формує розуміння значущості процесів інформатизації в сучасному суспільстві. Завдяки їхньому застосуванню, як також показує власний досвід, уроки стають цікавішими, а процес спілкування учень-педагог – ефективнішим. Використання ІКТ за умов ПТНЗ стимулює розвиток творчих здібностей учнів, що позитивно впливає на пізнавальну діяльність, мислення, мотивацію, активну життєву позицію тощо та оптимізує всю навчально-професійну діяльність: розширює обсяг засвоєних знань та ступінь їхньої диференціації; надає цьому процесові естетичного й емоційного забарвлення; удосконалює контроль знань; формує навички дослідницької діяльності тощо.

Необмежені перспективи щодо формування культури праці відкривають проектно-дослідницькі технології (метод проектів). Учені-теоретики й педагоги-практики всебічно розкрили їхню сутність та можливості використання, зокрема в процесі трудового й професійного навчання різних категорій учнівської молоді (О. Авраменко [4], В. Бербец [18], Г. Блажко [21], О. Коберник, С. Ящук [86], І. Сергєєв [204] та ін.).

Адаптуючи цей доробок до предмета і завдань нашої технологічної програми, можемо стверджувати, що проектна діяльність створювала оптимальні умови, пропонуючи чи не найбільш ефективні підходи щодо розвитку знань, умінь, навичок, особистісних якостей і здібностей, які

відображають рівень сформованості культури праці. Зокрема, мовиться про її основні інтегративні показники: соціально-комунікативні (колективізм, самодисципліна, толерантність до думки інших, значущість вибору); технологічні (технологічний світогляд, етика, естетика, наочно-образна пам'ять, сприймання простору й часу); особистісні (самобутність, фантазія, допитливість, гнучкість мислення, адаптивність та ін.). Деталізуючи означене положення, відзначмо переваги цієї технології у формуванні умінь, які учні самостійно набувають у процесі проектної діяльності: планувати процес виробничої праці, прораховуючи її можливі результати; збирати, систематизувати, аналізувати матеріал, використовуючи різні джерела інформації; співставляти факти та ухвалювати оптимальні рішення; аргументовано обстоювати свою позицію; гармонійно взаємодіяти в колективі; доводити справу до логічного завершення; самоцінювання та взаємооцінювання тощо.

У процесі формувального етапу експерименту використовували різні за особливостями домінуючої діяльності види проектів: інформаційний, дослідницький, пошуковий, творчий, ігровий, практико-орієнтований. Їхнє сучасне розуміння науковці часто зводять до тези: «все, що пізнаю, я знаю, для чого це мені треба, та розумію, де і як я можу ці знання застосувати». Ідеться про те, що учні здобувають нові знання в процесі поетапного, самостійного або за керівництва викладача планування, розробки та виконання проектів-завдань, які постійно ускладнюються.

Ефективність і доцільність застосування методу проектів у формуванні культури праці учнів ПТНЗ зростає завдяки його орієнтованості на самостійну обмежену в часі індивідуальну, парну, групову діяльність, яка передбачає: розв'язання конкретної проблеми; застосування різних прийомів і засобів навчання; інтеграції знань з різних галузей науки, техніки; розвиток пізнавальних умінь і навичок; повноцінне використання можливостей вільного інформаційного простору. При цьому вона сприяє утвердженню суб'єкт-суб'єктних стосунків між учнем і педагогом та вихованню не лише

інтелектуальних, організаторських, а й морально-етичних якостей особистості, зокрема доброзичливості, комунікабельності, бажання допомагати іншим.

Значні потенційні можливості для розв'язання означених завдань мають ігрові технології, що спрямовують інноваційну діяльність на формування активної, творчої, ініціативної особистості. Напрацьована науковцями методика використання її різновидів (навчальні, рольові, ділові ігри тощо) для учнів шкільних і позашкільних закладів (за умов творчого підходу) надається і для застосування в навчально-виховному процесі ПТНЗ. Поряд із цим існують спеціальні розробки щодо застосування ігрових технологій у закладах профтехосвіти [178; 248]. З позиції формування культури праці важливе значення має і та обставина, що вони вчать орієнтуватися в певних практичних ситуаціях, а також підвищують емоційне сприйняття навчального матеріалу, запобігають фізичному й розумовому перевантаженню учнів.

Формувальний етап експерименту також передбачав використання технології проблемного навчання, основою якої є завдання щодо створення ланцюга проблемних ситуацій та керування діяльністю учнів з їхнього самостійного розв'язання. Таким чином, проблемне навчання забезпечувало творчу участь учня в процесі засвоєння нових знань, стимулюючи його пошукову діяльність, креативність [168]. Для нас важливим було те, що здобуті таким чином знання, сформовані вміння, навички ефективніше фіксуються в пам'яті учня, що об'єктивно сприяє і формуванню його культури праці.

Із технологією проблемного навчання багато спільного має технологія ситуаційного навчання (іноді розглядається як її різновид), в основу якої покладена методика кейс-стаді. Вона достатньо опрацьована в теоретичному й практичному вимірах вітчизняними дослідниками (Ш. Бобохужаєв, З. Юлдашев [23], О. Павленко [169], О. Смолянинова [213], В. Стрельников [217] та ін.) і передбачає моделювання життєвої ситуації задля розвитку

навичок аналізу й критичного мислення, забезпечення зв'язку теорії з практикою.

Технологія ситуаційного навчання ґрунтується на принципах, які змушують переглядати рольові функції в організації навчально-професійної діяльності педагога (створення умов задля розвитку вміння критично мислити, аналізувати) та учня, який збагачує творчою енергією навчальний процес та бере на себе частину відповідальності за його результативність. Також кейс-метод орієнтований на формування умінь і навичок чіткого логічного мислення, ухвалення альтернативних рішень та їхньої генералізації й застосування на практиці, розвиток соціально-комунікативних якостей (уміння вести дискусію, переконувати, складати короткий звіт, оцінювати поведінку людей, здійснювати самоконтроль тощо).

Поєднання в структурі навчально-виховного процесу ПТНЗ різних за характером і змістовим наповненням компонентів (викладання загальноосвітніх, технічних, спеціальних дисциплін; виробниче навчання в майстернях, позакласна виховна робота, навчальна практика на підприємствах) актуалізує використання у формуванні культури праці учнів методу інтеграції. Сприяючи формуванню міжпредметних понять, він забезпечує відповідну координацію змісту навчального матеріалу та дозволяє адаптувати його до інтересів і можливостей кожного учня. Застосування цього методу має важливе значення для мобілізації та поєднання зусиль педагогів, залучених до реалізації авторської технологічної програми.

Її пріоритетна орієнтація на використання інноваційних освітніх технологій цілком логічно спонукала до використання в експериментальній групі інноваційних видів уроків як динамічної, варіативної моделі організації навчання. (У такій діяльності спиралися на розробки О. Пометун і Л. Пироженко [183]). Це, до прикладу, уроки самостійної діяльності, дослідницькі, проблемні, диференційованого навчання, проектної діяльності та ін. При їхньому проведенні переважали інтерактивні форми навчальної діяльності учнів, зокрема: фронтальна (робота всієї групи над єдиним

завданням, застосовувалася для організації проблемної лекції, бесіди, дискусії, семінару); фронтально-групова й фронтально-індивідуальна (залучення більшості учнів до роботи над єдиним завданням, тоді як меншість або кілька учнів самостійно розв'язують індивідуальні завдання); робота в малих групах (праця 3-6 учнів над спільним проектом); диференційовано-групова (спершу учні спільно, а потім самостійно й індивідуально працюють над різними за складністю завданнями); індивідуальна та індивідуалізована (учні самостійно виконують єдине або специфічні завдання). Під час організації інноваційних уроків педагоги намагалися реалізувати свій творчий потенціал через залучення учнів до творчої роботи та виконання різноманітних оригінальних завдань і вправ, використання нестандартних прийомів подачі навчального матеріалу, створення проблемних ситуацій тощо.

Поєднання традиційної та інноваційної технологій організації навчальної діяльності спонукало автора та інших педагогів при плануванні поурочної діяльності учнів експериментальної групи розподіляти навчальний матеріал на дві частини. Перша – репродуктивна – передбачала засвоєння знань і навичок, які, згідно з програмними вимогами, були обов'язковими. Тут спиралися на навчально-професійний досвід учнів, які працювали за нашими вказівками, наслідуючи й засвоюючи готові зразки. У другій – репродуктивно-творчій – частині вони виконували творчі завдання, шукали відповіді на проблемні запитання, які стимулюють розумову, пізнавальну і творчу активність, самостійність, ініціативність. Виходили з того, що сучасний випускник ПТНЗ має бути підготовлений до постійного оновлення свого набору кваліфікацій, тому його фахові компетенції мають бути відновлюваними й поповнюваними.

У процесі розробки технологічної програми активно вивчався і за потреби апробувався педагогічний досвід ПТНЗ України щодо оптимізації навчально-виховного процесу в руслі формування окремих компонентів культури праці. Про його продуктивність яскраво свідчать матеріали

всеукраїнських науково-практичних конференцій «Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення», до прикладу, статті про впровадження інноваційних педагогічних технологій у навчальний процес ПТНЗ (на базі Кіровоградського професійного ліцею побутового обслуговування (Г. Боса) [26]); про активізацію пізнавальної та креативної діяльності учнів на уроках через ефективні інноваційно-освітні технології навчання (Вище професійно-технічне № 17 м. Дніпропетровська (М. Козич [96]); про формування стилю інноваційної діяльності педагогічного колективу (Одеське вище професійне училище торгівлі та технологій харчування (Л. Висоцька [37]); про впровадження «хмарних технологій» у навчально-виробничий процес (Одеський професійний ліцей технологій та дизайну (О. Лісовська [126]) та ін.).

Особливо цінним для нас став описаний науковцями досвід експериментально-дослідницької роботи з підвищення культури праці учнів ПТНЗ художнього профілю (В. Ковальчук [92]); у процесі викладання загальнотехнічних дисциплін ПТНЗ (Л. Малик [138]); у процесі професійної підготовки техніків-механіків аграрних навчальних закладів (С. Літвінчук [129]) та ін. У ракурсі педагогічної компаративістики аналізувалися результати експериментальної роботи з виховання культури праці в учнів 5-9-х класів на уроках трудового навчання (О. Авраменко [3]) та молодших школярів у процесі навчальної і навчально-трудової діяльності (Н. Дупак [59], О. Іголкіна [76], Т. Романова [199], І. Кожевнікова [95]).

З'ясування параметрів і характеристик організації та методики дослідницько-експериментальної роботи дозволяє логічно перейти до розкриття підходів, технології, результатів констатувального експерименту, які окреслюють базові вихідні орієнтири складання та реалізації авторської методики формування культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю.

Зважаючи на визначення її основних структурних блоків (організаційно-технологічний, контрольний-оцінний, ціннісний, творчий, психофізичний), в основу діагностичного етапу експерименту поставлено

головне завдання: з'ясувати шляхом застосування відповідного дослідницького інструментарію рівень володіння їхніми окремими компонентами (відповідними знаннями, уміннями, навичками, особистісними якостями) учнями двох дослідницьких груп та розуміння значущості цієї проблеми педагогами базового експериментального закладу. Нагромадження, аналіз та узагальнення відповідних показників здійснювалося шляхом отримання відповідних даних за допомогою анкетування, бесід, інтерв'ювання та інших описаних вище методів.

Основний, найбільш повний і надійний зріз інформації був одержаний шляхом анкетування. Щоправда, з-поміж учнів експериментальних груп його довелося проводити двічі. Перша спроба виявилася не зовсім вдалою через те, що їм були запропоновані відкриті запитання, на котрі, як виявилось, вони не були готові дати відповідь. Тоді зміст анкети відкоригували таким чином, що більшість запитань стали напіввідкритими: окрім поданих варіантів відповідей, пропонувалося висловлювати власну позицію (додаток А.1).

Процес діагностики рівня культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю намагалися спростити та формалізувати й зробити прозорішим, щоб уникнути суб'єктивних оцінок і досягти якнайбільшої валідності в аналізі отриманих даних. При розв'язанні цієї складної проблеми спираємося на такі базові підходи і засади. За основу з'ясування рівнів культури праці беремо її критерії, викладені в підрозділі 1.4 та зведені в таблиці 1.3. За основу визначення цих критеріїв узято показники якісних і кількісних змін особистості, які були поділені на три блоки: 1) організаційно-технологічний та контрольно-оцінний; 2) ціннісний (морально-етичні, естетичні, комунікативні характеристики); 3) блок, що відображає творчі та психофізичні властивості особистості. Підкреслимо, що ця градація була покладена в основу анкетування, результати якого доповнювалися даними, одержаними під час проведення бесід, спостереження, виконання учнями контрольних завдань.

Кожен параметр культури праці оцінювали за п'ятибальною шкалою:

рівень успішної сформованості – 5-4 бали, рівень достатньої (середньої) сформованості – 3-2 бали, низької сформованості – 1-0 балів. Кожен рівень визначався шляхом простих математичних обчислень, виходячи, повторюємо, передусім з відповідей на кожне запитання анкети для учнів (додаток А.1).

Структуру цієї анкети покладено в основу аналізу результатів констатувального етапу експерименту. Окрім трьох означених блоків, у ній виокремлюємо блок А (запитання 1-9 – додаток А.1), який визначає ціннісне ставлення учнів до праці, їхні загальні уявлення про суть культури праці, якості праці, культури навчальної праці, про професійні риси і якості, якими повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів та роль і значення в цьому процесі різних компонентів навчальної підготовки у ПТНЗ. Викладені в табл. 2.3 результати відображають у відсотках загальне ставлення респондентів до означених запитань, які, зокрема, дають важливі уявлення про педагогічні умови та соціальні орієнтації учнів, котрі важливо враховувати при визначенні шляхів і підходів до формування їхніх знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що відображають сформованість культури праці.

Виходячи з даних анкетування, а також бесід і спостережень, можемо стверджувати, що домінує прагматичне ставлення учнів до праці передусім як засобу матеріального забезпечення. Вони не вважають її «життєвим тягарем» (як вимушену «трудова повинність»), але вона також не становить їхній «сєнс життя», що породжує споживацькі настрої, адже фактично третина опитаних скористалася можливістю «не працювати, але одержувати необхідне утримання», а майже половина респондентів не змогла визначитися в цьому питанні, тоді як ціннісне ставлення до праці є основою й важливою передумовою формування культури праці.

Такі ментальні установки трансформуються в уявлення учнів про головні професійні риси і якості, якими повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів. Абсолютна перевага, знову ж таки, надається їхньому «прагматичному компонентіві» (фахові знання і навички; уміння точно і вчасно виконувати завдання; професійний досвід), тоді як «менеджерські» та особливо морально-психологічні, етичні, творчі аспекти або недооцінюються (як, до прикладу, уміння організувати і планувати роботу; працювати в

колективі тощо), або ж узагалі відсутнє розуміння їхньої значущості. Проте саме вони становлять важливе підґрунтя формування культури праці та є проявом її особистісних якостей, властивостей.

Таблиця 2.3

Розуміння учнями сутності культури праці та вплив різних компонентів навчального процесу на професійну підготовку (результати анкетування)

Постановка запитання в анкеті (№ запитання)	Варіанти відповідей та їхні результати у відсотках
Чим є праця для людини та Вас особисто? (№ 1)	а) сенс життя – 8 %; б) засіб для матеріального забезпечення – 60 %; в) джерело матеріального й морального задоволення – 16 %; г) вимушена діяльність – 4 %; г) «трудова повинність» – 2%.
Чи скористалися б можливістю не працювати, але одержувати необхідне утримання? (№ 2)	а) так – 32 %; б) ні – 22 % в) важко дати відповідь – 46 %.
Мотиви вибору професії, пов'язаної з ремонтом автомобілів* (№ 3)	а) можливість високого стабільного заробітку – 56 %; б) спонукали батьки – 36 %; в) спонукали друзі – 28 %; г) цікавлюся технікою – 48 %; г) престижна професія – 24 %.
Головні професійні риси і якості, якими повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів* (№ 4)	а) фахові знання і навички – 88 %; б) уміння організувати й планувати роботу – 6 %; в) самодисципліна і самоконтроль – 12 %; г) відповідальність за якість праці – 74 %; г) уміння працювати в колективі – 14 %; д) високі морально-етичні якості – 0 %; е) уміння творчо виконувати завдання – 4 %; е) прагнення до самовдосконалення – 0%; ж) набуття професійного досвіду – 70 %; з) уміння точно і вчасно виконувати завдання – 54 %.
За думкою учня, у процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін вони передусім здобувають такі знання, формують такі уміння, якості працівника * (№ 6)	а) дотримання порядку на робочому місці – 36 %; б) виконання правил техніки безпеки – 76 %; в) планування навч.-виробничої діяльності – 24 %; г) дотримання виробничої дисципліни – 48 %; г) дотримання норм часу при виконанні виробничих завдань – 30 %; д) працювати згідно з визначеним зразком – 32 %; е) самооцінка, самоконтроль у процесі трудової діяльності – 12 %; е) правила і норми поведінки, співпраці в трудовому колективі – 34 %; ж) охайний зовнішній вигляд – 24 %; з) екологічні вимоги на виробництві – 24 %; и) дотримання норм естетики праці – 4 %;
За думкою учня, під час виробничої практики вони передусім здобувають такі знання, формують такі уміння,	а) дотримання порядку на робочому місці – 64 %; б) виконання правил техніки безпеки – 96 %; в) планування навч.-виробничої діяльності – 58 %;

якості працівника* (№ 7)	<ul style="list-style-type: none"> г) дотримання виробничої дисципліни – 68 %; г) дотримання норм часу при виконанні виробничих завдань – 44 %; д) працювати згідно з визначеним зразком – 76 %; е) самооцінка, самоконтроль у процесі трудової діяльності – 8 %; є) правила і норми поведінки, співпраці у трудовому колективі – 22 %; ж) охайний зовнішній вигляд – 32 %; з) екологічні вимоги на виробництві – 12 %; и) дотримання норм естетики праці – 0 %;
Сприйняття учнем навчально-виробничого процесу в ПТНЗ (№ 8)	<ul style="list-style-type: none"> а) можливість здобути знання і сформувані навички, необхідні для професійної діяльності та життя – 88 %; б) вимушена формальна процедура для здобуття кваліфікації – 10 %; в) нудний процес, який нічого не дає для роботи за професією – 2 %.
Розуміння змісту поняття «якість праці»*	<ul style="list-style-type: none"> а) корисність праці – 14 %; б) праця, виконана згідно зі стандартом і вимогами – 88 %; в) високий рівень організації, продуктивності праці – 12 %; г) досягнення науково-технічного прогресу, виражене в передовій техніці – 10 %; г) сукупність професійних, кваліфікаційних і духовних якостей людини – 28 %.

*Дозволялося давати 1-3 варіанти відповідей.

Важливою умовою для розв'язання цих проблем є ставлення учнів до навчально-виробничого процесу в ПТНЗ як реальної можливості для здобуття знань та формування умінь і навичок, необхідних для професійної діяльності. Зокрема зверхнє, зневажливе ставлення до нього виявив лише один із 10 опитаних. Це свідчить про свідомий вибір майбутньої професії та розуміння значущості навчально-виробничої діяльності для її опанування.

Така позитивна мотиваційна установка стимулює і виховання культури праці майбутніх робітників, хоча окремі складники навчально-виробничої діяльності справляють неоднаковий вплив на її різні компоненти. Було виявлено, що як загальнотехнічні дисципліни, так і навчальна виробнича практики орієнтують учнів передусім на виконання правил техніки безпеки, дотримання виробничої дисципліни, порядку на робочому місці (96-68 %), меншою мірою – на дотримання порядку на робочому місці, планування виробничої діяльності, дотримання норм часу при виконанні виробничих завдань, уміння працювати згідно з визначеним зразком і співпрацювати в трудовому колективі та екологічні вимоги на виробництві (36-24 %).

Найбільшою прогалиною стало формуванню таких елементів культури праці, як самооцінка, самоконтроль (від 12-8 %), особливо естетика праці.

У ході анкетування (запитання № 5) та проведення бесід виявлено ситуацію, коли учні демонстрували доволі розмиті уявлення про культуру праці, яку фактично ототожнювали з «технікою безпеки», подекуди з «якістю праці». Однак у процесі спільного з'ясування сутності проблеми виявлялося, що респонденти мають загальні уявлення про її основні (зокрема вищеназвані) елементи, проте не пов'язували їх з культурою праці. Саме ж поняття «якість праці» вони фактично звели до її результатів, виконаних згідно зі стандартом і вимогами.

Акумулявання даних анкетування (запитання 10-34 анкети – додаток А.1), а також результатів спостереження й аналізу продуктів діяльності (про які йтиметься далі), дозволили визначити рівень оволодіння учнями організаційно-технологічними та контрольно-оцінними компонентами й показниками культури праці, які в загальних рисах представлено в табл. 2.4.

Залежно від реальних проявів кожного елемента культури праці їм надавалося числове значення від 1 до 3 а саме: 3 – високий рівень; 2 – середній і 1 – низький рівень. Показник сформованості кожного досліджуваного елемента вираховано за формулою [244]:

$$P_i = (A(3) + B(2) + C(1)) / n,$$

де P_i – досліджуваний елемент;

A, B, C – кількість чинників, ознак, проявів у реальному навчально-виробничому процесі;

n – загальна кількість ознак, чинників, проявів.

Узагальнений показник рівня сформованості культури праці для кожного блоку вираховано за формулою [244]:

$$P_{\text{сєє}} = \frac{\sum_{i=1}^m P_i}{m},$$

де m – становила кількість компонентів.

Цілком закономірно, що вони виявили найвищий рівень сформованості тих компонентів культури праці, на які зверталася найбільша

увага під час викладання загальнотехнічних дисциплін та навчальної виробничої практики – насамперед це техніка безпеки, а також планування виробничого процесу, підготовка робочого місця до праці, гігієна праці тощо.

Таблиця 2.4

Узагальнені результати констатувального експерименту щодо рівня оволодіння учнями організаційно-технологічними та контрольно-оцінними елементами культури праці

Елементи культури праці	Високий рівень сформованості (%)		Середній рівень сформованості (%)		Низький рівень сформованості (%)	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Планування виробничого процесу	24	28	62	62	14	10
Підготовка робочого місця	34	40	56	52	10	8
Техніка безпеки	38	42	56	53	6	5
Гігієна праці	34	36	42	46	24	18
Раціональне використання часу	24	21	42	49	34	30
Економія і раціональне використання матеріалів	16	20	56	52	28	28
Уміння аналізувати зразок	12	10	52	56	36	34
Уміння добирати інструменти, матеріали, обладнання	30	30	52	48	18	22
Уміння читати технологічну документацію	8	12	64	66	28	22

Переважно достатній та низький рівні сформованості учні виявили щодо знань та умінь читати технологічну документацію, аналізувати зразок, раціонального використання матеріалів та ін. Так, респонденти мали достатнє розуміння сутності, змісту, елементів планування виробничого процесу, але здебільшого не могли заздалегідь прораховувати послідовність виконання кожного етапу навчально-виробничого завдання, що засвідчує про брак не лише досвіду, а й необхідних знань і навичок.

Важливо зазначити, що при цьому були виявлені розходження між розумінням значущості певних елементів культури праці в здійсненні навчально-виробничої діяльності та практичним дотриманням і виконанням відповідних норм і правил. Зокрема, пам'ятаючи, що під час навчальних занять та проведення виробничої практики педагоги постійно акцентують на

необхідності виконання правил безпеки, лише 18 % опитаних підтвердили, що дотримуються їх «завжди», а решта визнали, що порушують їх «іноді» (60 %) або «постійно» (28 %), хоча ніхто не вказав, що «ніколи» їх не дотримується.

Такі ж розбіжності між «знаю»/«розумію» та «роблю»/«виконую» були виявлені й стосовно інших компонентів культури праці. Так, 92 % учнів вказали, що розуміють доцільність економії витратних матеріалів, утім, з них лише 42 % розуміли, яким чином їх можна заощаджувати, й лише один з п'яти постійно намагався це робити в навчально-виробничій діяльності, а решта робили це «зрідка» (48 %) або ж «ніколи» (32 %).

Переважна більшість (78 %) опитаних розуміла, що робітникам «обов'язково» потрібні знання й навички з користування технологічною документацією (22% вказали, що їх «бажано» мати), для того щоб «точно» (30 %), «якісно» (52 %), «раціонально і швидко» (28 %) виконати виробничі операції. Однак тільки 34 % респондентів вважали, що для цього володіють «достатніми» знаннями і навичками для здійснення, 22 % визнали їх «недостатніми», а решта не змогли дати відповідну самооцінку.

Лише один із п'яти учнів вказав, що може «відразу» знайти потрібний для роботи інструмент, а більшість інших респондентів не змогла дати чітку відповідь на це запитання. Таке становище вони пояснювали тим, що «не завжди знали призначення інструмента», «не могли визначити, який саме інструмент потрібен» для здійснення конкретної виробничої операції (62 %), а $\frac{3}{4}$ опитаних, окрім того, вказали, що не можуть відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладуть його на визначене місце самі чи їхні товариші.

Учні другого року навчання мали невисокий рівень самооцінки, самоконтролю, готовності до самостійного ухвалення рішень. Зокрема, вони вважали, що краще визначити й оцінити рівень і якість виконаного ними навчального чи виробничого завдання можуть викладач та майстер виробничого навчання (82 %), аніж їхні товариші (14 %) чи вони самі (4 %). Тому в разі виникнення під час їхнього виконання певних труднощів воліли насамперед звертатися за допомогою до майстра виробничого навчання (56 %), аніж просити про допомогу своїх товаришів (28 %) чи намагатися

самостійно усунути перешкоду (16 %).

Щоправда, усвідомлення рівня персональної відповідальності було значно вищим. Учні стверджували, що за рівень і якість виконаної роботи повинен насамперед відповідати сам робітник (64 %), а вже потім уся бригада (22 %), а також керівник підприємства (14 %), якщо він не створив належні умови для її виконання. Така рефлексія респондентів дисонує з їхніми уявленнями про самоконтроль за процесом праці. Вони виявили переконання, що контролювати рівень і якість результатів праці робітника повинні передовсім клієнт-замовник (64 %) та керівник підприємства (22 %), а вже потім сам робітник і виробничий колектив. Такі деформовані уявлення були наслідком несформованості умінь і навичок самооцінки, самоконтролю, готовності до самостійного ухвалення рішень, що засвідчує необхідність комплексного виховання цих компонентів культури праці.

Були виявлені цікаві аспекти щодо рівня сформованості в учнів такого її компонента, як сприймання часу. З'ясовано, що більшість респондентів розуміла потребу враховувати часові межі при виконанні навчально-виробничих завдань та визнала, що на практиці свідомо враховувала цей показник. При цьому опитані виявили відмінне ставлення до проблеми часу при виконанні виробничих завдань: 44 % – подумки враховували (тобто контролювали) його витрати; 14 % намагалися розрахувати відведений для цього час від початку і до кінця; 10 % прагнули при цьому залишати резерв часу на непередбачені справи, однак третина не зважала на часові обмеження, а просто виконувала свою справу.

Ціннісне ставлення до часу також було різним. Зокрема, учні вважали, що при реалізації виробничих завдань його потрібно враховувати для того, щоб виконати роботу за відведений час (34 %), щоб виконати її якнайбільший обсяг (42 %), щоб якнайшвидше завершити роботу та відпочити (18 %), а на те, щоб залишати резерв часу на непередбачені справи, зважало лише 6 % опитаних. З-поміж чинників, котрі, на їхню думку, могли раціоналізувати витрати робочого часу, переважали суто «побутово-комунікативні»: у сумарному еквіваленті (могли позначати 1-3 відповіді одночасно) 2/3 відповідей респондентів акцентували на зменшенні розмов з друзями та по мобільному телефону й на «частих перекурах». Отож було виявлено

невисокий рівень розуміння «технологічного» аспекту цієї проблеми: на вдосконалення організації і планування праці задля оптимізації витрат часу вказали в сумарному еквіваленті 26 %; на впровадження нових технологій – 18 %, а на вдосконалення власних навичок і вмінь працювати – 20 %.

Таке «утилітарно-побутове» ставлення про проблеми раціонального та ефективного використання часу актуалізує формування цього важливого компонента культури праці. Тут варто розпочинати із виховання «повсякденної самодисципліни», адже один із шести учнів визнав, що «часто», а майже третина – «інколи» запізнюється на навчальні заняття. Характерно, що причини цього явища пояснювалися не стільки віддаленістю проживання від навчального закладу (28 %) або різними «непередбачуваними обставинами» чи тим, що «довго сплять» (8 %), скільки «невмінням розрахувати час, щоб прийти вчасно» (42 %), й іншими подібними причинами.

В учасників контрольної групи було виявлено доволі низький рівень культури навчальної праці (КНП) та розуміння суті й значення цієї проблеми загалом. На володіння пов'язаних з нею знань і навичок («збереження, підвищення розумової працездатності»; «техніка розумової праці»; «планування навчальної роботи»; «прийоми економії часу») у сукупності вказало 36 % опитаних; лише третина вважала, що вміє шукати і запам'ятовувати навчальну інформацію.

Результати констатувального експерименту дозволяють стверджувати, що знання, уміння, навички, особистісні якості учнів, які стосуються ціннісного та особливо творчого і психофізичного блоків культури праці, були сформовані в учнів значно слабше, аніж організаційно-технологічного та контрольного-оцінного. Про це свідчать дані таблиці 2.5. Наразі обмежмося їхнім стислим коментарем, позаяк вони також характеризуються при розгляді авторської технологічної програми.

Зокрема, як засвідчують дані анкетування (запитання 38 – 46, додаток А.1), якщо виникали певні труднощі й непередбачувані обставини під час виконання навчально-виробничих завдань, то лише один із п'яти учнів спершу починав сам шукати вихід із ситуації, а інші відразу воліли звертатися за допомогою до майстра (46 %) чи товаришів (34 %). Про

відносно невисокий рівень ініціативності, самостійності, творчого підходу до справи також засвідчують дані, згідно з якими під час навчально-виробничого процесу учні передусім прагнули чітко виконувати вказівки майстра й при цьому не були орієнтовані на свідоме вдосконалення своїх умінь і навичок щодо виконання певної виробничої операції, на пошук шляхів і можливостей виконати роботу більш ефективно й раціонально, а особливо на самостійний творчий підхід до справи. Натомість побутувала позиція на кшталт: «якнайшвидше виконати завдання, щоб відпочити».

Таблиця 2.5

**Оволодіння учнями елементами, (творчий та ціннісний блоки)
культури праці, констатувальний етап експерименту**

Елементи культури праці	Високий рівень сформованості (%)		Середній рівень сформованості (%)		Низький рівень сформованості (%)	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Навички поведінки в трудовому колективі	16	17	46	43	38	40
Дисциплінованість, відповідальність	12	14	40	41	48	45
Естетика праці	0	2	34	38	66	60
Ставлення до інновацій	4	5	46	44	50	51
Ініціативність, самостійність	4	2	36	43	60	55
Самоаналіз, самооцінка	2	0	32	30	66	70
Прагнення до самовдосконалення	0	3	28	30	72	67
Знання і навички здоров'язбереження	20	17	50	50	30	33
Екологія праці	0	3	48	53	52	44

За окресленої ситуації цілком зрозумілими є дві важливі установки учнів щодо їхнього розуміння потреби самовдосконалення, зокрема й у подальшій професійній діяльності. Було виявлено, що у вільний від навчання час лише 8 % респондентів постійно цікавилися, вивчали додаткову інформацію, потрібну для професії, 48 % робили це «інколи», а решта «ніколи цим не займалися».

При виконанні майбутніх професійних обов'язків третина планувала спиратися тільки на знання і навички, здобуті в училищі, половина опитаних, окрім того, розуміла необхідність дослухатися й використовувати досвід більш досвідчених працівників, а необхідність до того ж займатися самоосвітою

усвідомлював лише один з п'ятьох.

Виявлена у процесі констатувального етапу експерименту тенденція щодо розриву між «правильним розумінням» сутності окремих компонентів культури праці, з одного боку, та готовністю їх реалізувати, з іншого, виявилася й у ставленні учнів до її складника, пов'язаного з екологічними вимогами. Майже третина опитаних виявила розуміння необхідності їх постійно дотримуватися під час ремонту та експлуатації автомобіля, а решта вважала, що це слід робити в «міру можливого» (46 %) чи у випадку «загрози особистому здоров'ю» (22 %). Головну відповідальність за забруднення навколишнього середовища вони передусім перекладали на осіб, котрі «нераціонально використовують природні ресурси й паливно-мастильні матеріали (38 %), та великі промислові підприємства (44 %), а не на «кожну людину особисто (18 %).

Такий рівень екологічної свідомості зумовив невисокий ступінь особистої готовності та недостатнє розуміння можливостей поліпшення екологічної ситуації в рідному місті та країні загалом. Половина респондентів уважала, що для цього не має реальних можливостей; 18 % – відверто не хотіли витратити на це час і сили, а 26 % були переконані, що таку діяльність слід проводити лише за участі в екологічних організаціях. Отож лише одиниці розуміли, що впливати на екологічну ситуацію може і повинен кожен, хто працює з технікою і витратними матеріалами.

Означений нами підхід, згідно з яким здоров'язбереження визначалося як окремий важливий компонент культури праці, спонукав до з'ясування ставлення до нього в процесі формувального експерименту. Так, було виявлено незадовільний стан розуміння та дотримання учнями норм і правил особистої гігієни. Уявлення про режим дня мав заледве один із шести опитаних, але фактично ніхто не дотримувався його на практиці. Це ж зокрема стосується режиму сну, раціонального харчування й навіть занять самоосвітою у спеціально відведений час.

Визначені в ході констатувального етапу експерименту рівень і ступінь

поінформованості та практичного оволодіння учнями різними компонентами культури праці, поряд із науково-теоретичними та загальнодидактичними трактуваннями і підходами до розв'язання цієї проблеми, стали вихідною та базовою основою складання технологічної програми цього дослідження.

Істотний вплив на її зміст та реалізацію справили погляди й експертні оцінки викладачів та майстрів виробничого навчання, виявлені за результатами анкетування (додаток А.2), спостереження, інтерв'ювання. Вони реалізувалися в процесі проведення формувального етапу експерименту, тож зараз окреслимо окремі аспекти їхнього ставлення до питання формування культури праці в учнів ПТНЗ технічного профілю.

Було виявлено, що педагоги мають доволі загальні, дещо розмиті уявлення про суть культури праці. Як і учні, вони передусім пов'язували її з безпекою праці. При цьому майстри виробничого навчання акцентували на її складниках, пов'язаних з формуванням в учнів виробничої дисципліни, знаннях і вміннях готувати до праці й утримувати в порядку робоче місце; економії витратних матеріалів; плануванні виробничого процесу, відповідальності за якість праці, раціональне використання робочого часу тощо.

Викладачі, окрім того, дивилися на цю проблему крізь призму своїх навчальних дисциплін, тож у відповідних ракурсах пов'язували культуру праці зі знанням правових норм і законодавчих актів про працю; з розумінням базових основ галузевої економіки та підприємництва; зі знаннями і навичками володіння новітніми інформаційними технологіями та спеціальними виробничими технологіями; знаннями технологічної документації; необхідністю дотримуватися виробничих стандартів; уміннями читати робочі креслення; з правилами охорони праці тощо. Таке різнобічне бачення педагогами проблеми культури праці вплинуло і на розширення нашого уявлення про неї, що відповідним чином відобразилося на трактуванні цього поняття та розробці авторської методики з формування відповідних особистісних якостей.

Водночас було виявлено нерозуміння і неготовність частини педагогів, зокрема майстрів виробничого навчання, до переходу на діалогічну форму спілкування з учнями та особистісно орієнтовані технології навчання. В абсолютній більшості майстри виробничого навчання були висококласними фахівцями справи, однак рівень їхньої психолого-педагогічної підготовки вимагав бути кращим. Їм подекуди бракує не лише знань та умінь, а й бажання змінювати характер стосунків з учнем, в основі яких залишався традиційний авторитарний стиль педагогічної взаємодії. Отож підвищення ефективності навчально-виробничого процесу в ПТНЗ вони передусім убачали в поліпшенні матеріально-технічної бази та дисципліни учнів, посиленні їхньої відповідальності за ставлення до виконання своїх обов'язків.

Примітно, що підвищення культури праці учнів педагоги жодним чином не пов'язували з формуванням у них таких інтелектуальних, когнітивних та емоційно-ціннісних якостей, як творчість, креативність, ініціативність, самостійність, уміння і навички працювати в колективі, розуміння ціннісного значення та естетичного ставлення до праці, усвідомлення потреби постійного професійного самовдосконалення тощо.

Таким чином, вибір експериментальної бази вважаємо обґрунтованим і достатнім для організації науково-дослідницької роботи. Важливі підстави для її проведення дають дві групи методичного інструментарію, що дозволяє, по-перше, провести об'єктивне діагностичне дослідження, по-друге, реалізувати зміст і завдання авторської технологічної програми. Необхідною передумовою для цього слугують результати вихідного констатувального експерименту, які визначають рівень оволодіння учасниками ЕГ і КГ різними компонентами культури праці, а також уявлення про них і шляхи їхнього формування педагогами базового закладу.

Висновки до другого розділу

Виходячи з аналізу педагогічної теорії й практики, завдань і викликів сучасної системи ПТО, а також завдань і предмета, нашого дослідження, виховання культури праці учнів ПТНЗ технічного профілю визначено як

сукупність знань, умінь, навичок та якісно-особистісних характеристик, що повинні цілеспрямовано формуватися в навчально-виробничому процесі з підготовки майбутніх робітників задля забезпечення їхньої продуктивної професійної діяльності. Запропонована структурна модель культури праці складається з трьох компонентів (когнітивного, практично-діяльнісного, емоційно-ціннісного) і стала основою для комплексної розробки критеріїв, показників, рівнів її формування. Вони були покладені в основу дослідницько-експериментальної роботи та своєю чергою поділяються на три взаємопов'язані блоки (організаційно-технологічний та контрольно-оцінний; ціннісний; творчий і психофізичний), які відображають основні параметри сформованості комплексу відповідних якісних і кількісних змін особистості. Фокусуємо увагу на необхідності формування інтегративних ознак, що забезпечують: а) психологічну готовність до праці; б) якість праці, котру характеризують такі складники й показники, як наукова організація праці, самостійність, творчість, точність, естетика праці. Водночас актуалізуємо необхідність формування компонентів культури праці, що стосуються культури навчальної праці; екології праці; формування психофізичних якостей, необхідних для виконання професійних обов'язків.

За означеного підходу культуру праці розглядаємо як умову організації навчально-виробничої діяльності та професійну якість і продукт саморозвитку особистості. Її формування у ПТНЗ технічного профілю має становити цілісний, науково обґрунтований, особистісно орієнтований процес підготовки гармонійно розвинутого висококваліфікованого фахівця. Експериментальна база дослідження, яку склали вищі професійні училища (№ 13 м. Івано-Франківська, № 20 м. Львова, Ізмаїльське вище професійне училище, м. Ізмаїл Одеської області, № 36 с. Балин Дунаївецького району Хмельницької області) та Бучацьке професійно-технічне училище м. Бучач Тернопільської області, що мають багаторічний досвід діяльності та належне кадрове і матеріально-технічне забезпечення, а також ЕГ і КГ, які функціонували в природних умовах, мали відносно однаковий за рівнем успішності склад учнів, що дає належне

підґрунтя для проведення і розв'язання завдань дослідницько-експериментальної роботи.

Виходячи з цього, визначено її головні стадії, а також методику, що складається з двох основних частин: перша стосується організації констатувального й контрольного експериментів (використання різновидів педагогічного експерименту, методів педагогічного дослідження (теоретичні, емпіричні, кількісної обробки даних) та діагностичного інструментарію (анкетування, спостереження, бесіда, інтерв'ювання, методи аналізу продуктів і змісту педагогічної документації тощо); друга (формульальний експеримент) – реалізації авторської технологічної програми (традиційні та інноваційні технології організації навчально-виробничого процесу, зокрема різновиди методу проектів – інформаційний, дослідницький, пошуковий, творчий, ігровий, практико-орієнтований; технології проблемного і ситуаційного навчання (кейс-метод) тощо). Проаналізовано нагромаджений досвід виховання культури праці в різних типах освітніх закладів України.

Результати констатувального етапу експерименту засвідчили про те, що учні ПТНЗ культуру праці здебільшого ототожнювали з технікою безпеки і якістю праці та володіли невисоким рівнем знань, умінь, навичок, особистісних якостей, пов'язаними з її основними компонентами, якими є планування процесу праці; підготовка робочого місця; аналіз і праця за зразком; добір інструментів; читання технологічної документації; економне й раціональне використання робочого часу, витратних матеріалів; поведінка в трудовому колективі; дисциплінованість і відповідальність. Ще нижчими були такі показники культури праці, як ставлення до інновацій; ініціативність і самостійність; здатність до самоаналізу і самооцінки; естетика та екологія праці тощо. Поряд із цим виявлено нерозуміння частиною педагогів сутності культури праці та потреби з формування пов'язаних з нею особистісних якостей.

Результати дослідження, викладені в цьому розділі, опубліковані в [115-121].

РОЗДІЛ 3.

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДНИКА КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНО ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ В УМОВАХ ПТНЗ

3.1 Особливості формування компонентів організаційно-технологічного і контрольного-оцінного блоку культури праці в умовах експериментального навчання

Цілі й завдання констатувально-діагностичного та формувального етапів експериментів взаємно узгоджувалися в напрямках з'ясування ступеня сформованості культури праці учнів – майбутніх майстрів автомобільної справи та пошуку ефективних шляхів, методів, форм, засобів підвищення її рівня в навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю.

Комплексність і багаторівневність порушеної проблеми визначили концептуальний підхід до структурно-змістового наповнення формувального етапу експерименту та логіку й послідовність його реалізації. Виходячи зі змісту та структури навчально-виробничого процесу ПТНЗ та культури праці, авторську технологічну програму реалізували у двох взаємопов'язаних системах координат. Перша стосується поділу навчально-виробничого процесу на два основні складники: 1) теоретична підготовка (викладання загальноосвітніх, технічних, спеціальних дисциплін); 2) професійно-практична підготовка (виробниче навчання, виробнича практика), а його інші елементи (виховна й методична робота, удосконалення навчально-матеріальної бази тощо) розглядаються в загальному контексті розв'язання певних освітньо-виховних завдань. Друга система координат ґрунтувалася на поділі культури праці на три основні блоки (організаційно-технологічний і контрольний-оцінний, ціннісний, творчий), що передбачають формування відповідних знань, умінь, навичок та якостей і властивостей особистості.

З таких позицій послідовно з'ясовуємо ефективність формування окремих компонентів культури праці шляхом застосування традиційних і передусім інноваційних методів, форм, засобів, прийомів в організації навчально-виробничого процесу. Головну мету формувального етапу

експерименту убачали в їх цілеспрямованій практичній апробації в процесі спеціальної організації навчально-виховної роботи з формування культури праці учнів ПТНЗ, визначенні ефективних способів керування пізнавальною діяльністю учнів та з'ясуванні вимог, підходів, шляхів удосконалення педагогічної діяльності в означеному напрямі.

Організацію та апробацію авторської методики здійснювали на трьох етапах формувального експерименту: 1) підготовчий – визначення науково-методичних засад організації навчально-виробничої діяльності (підрозділ 2.1); 2) основний (власне експериментальний) – реалізація технологічної програми з формування культури праці учнів у навчально-виробничому процесі ПТНЗ; 3) заключний – констатація проміжних результатів і висновків.

Слід визнати, що реалізація авторської технологічної програми постійно коригувалася, зважаючи на виявлені ступінь і недоліки формування культури праці учнів ПТНЗ та під впливом апробації ефективності різних підходів, методів, форм, засобів навчально-виробничої діяльності.

Зважаючи на поліструктурність культури праці та розмаїття чинників її формування, в основу формувального експерименту покладено гуманістичний принцип виховуючого навчання. Його застосування у професійній педагогіці є надзвичайно продуктивним і перспективним, оскільки відкриває широкі можливості навчання і виховання майбутніх робітників. Однак ця проблема недостатньо розроблена в науково-теоретичному і методичному аспектах, тому в системі ПТО засади виховуючого навчання часто реалізуються педагогами на інтуїтивному рівні.

Реалізація авторської технологічної програми передбачала тісну співпрацю з викладачами технічних і спеціальних дисциплін та майстрами виробничого навчання, які відіграють провідну роль у передачі учням професійних знань, умінь, навичок і стимулюванні їхньої творчої активності. При цьому виходили з науково-методичних розробок, які доводять, що спланована, цілеспрямована робота майстра та його особистий приклад

становлять вагомий чинник професійної підготовки майбутніх робітників (А. Бугерко [29], Р. Гуревич [50], В. Скиба [209], праці «Педагогічна книга майстра виробничого навчання [173], «Педагог професійної школи» [172] та ін.) У такому ракурсі розроблялися окремі аспекти вдосконалення діяльності педагогічного персоналу з формування культури праці учнів.

Першим кроком реалізації авторської технологічної програми стало визначення та апробація потенційних можливостей загальнотехнічних дисциплін щодо виховання культури праці в майбутніх фахівців з ремонту автомобілів. Дослідники з теорії та методики організації навчання у ПТНЗ (Р. Гуревич [50], О. Коваленко [88], Л. Малик [138], І. Стаднійчук [216], В. Струманський [218] та ін.) одностайні в тому, що вони найкраще сприяють формуванню таких компонентів професійної компетентності майбутніх робітників, як уміння планувати, проектувати, раціонально організовувати й використовувати новітні технології, керувати виробничим процесом і творчо проявляти себе в ньому. Це зумовлює підвищення вимог до викладача, який повинен уміти планувати й прогнозувати різні аспекти своєї діяльності. Загальнотехнічні предмети становлять базову основу для вивчення спеціальних дисциплін.

Спиралися також на напрацювання науковців (Л. Дольницька, О. Вітер [57], С. Літвінчук [128], Л. Малик [138]), які розрізняють такі структурні компоненти вивчення загальнотехнічних дисциплін у ПТНЗ: а) змістовий (визначення обсягу фактичного матеріалу); б) мотиваційний (надає навчальному процесові усвідомленого, цілеспрямованого характеру, формує і стимулює пізнавальну діяльність); в) цільовий (забезпечує добір ефективних методів, форм, прийомів навчально-пізнавальної діяльності); г) проблемно-пізнавальний (сприяє глибокому творчому засвоєнню навчального матеріалу); г) продуктивно-практичний (спрямовує на систематизацію умінь і навичок, необхідних для виконання виробничо-практичних завдань).

Реалізацію означених компонентів професійної підготовки забезпечує проходження таких етапів опанування знаннями, вміннями, навичками

культури праці в процесі вивчення навчальних дисциплін: актуалізації (усвідомлення потреби нових знань для виконання професійних обов'язків); змістовно-пошуковий (активізація пізнавальної діяльності і самостійності учнів, оптимізація умов продуктивного навчання); системно-узагальнювальний (формування системних знань через структурування навчального матеріалу і встановлення причинно-наслідкових зв'язків); пошуково-дослідницький (набуття досвіду дослідницької, раціоналізаторської діяльності); реалізація (використання теоретичних знань при виконанні навчально-виробничих завдань).

Навчальний план підготовки майстрів з ремонту автомобілів (додаток Б) показує, що питання формування культури праці цієї категорії робітників наскрізно проходить через його основні компоненти – загальнопрофесійне навчання, професійно-теоретичну підготовку, виробничу практику в майстернях і на підприємстві. У цьому сенсі вони тісно переплетені й доповнюють одне одного, хоча саме поняття «культура праці» фактично не фігурує у державному стандарті ПТО [56]).

Навчальні програми з основних дисциплін, як засвідчує таблиця 3.1, активно орієнтують на формування окремих актуалізованих нами компонентів культури праці в розрізі відповідних галузей знань. Значний потенціал в цьому аспекті мають перелічені в табл. 3.1 загальноосвітні предмети, «Основи правових знань» розкривають соціальну цінність праці та трудового права як складників загальнолюдської культури, характеризують законодавче поле трудового права України, дають уявлення про робочий час і час відпочинку робітника тощо. Вивчення «Основ галузевої економіки і підприємництва» окреслює феномен культури праці з позицій організації та управління економікою (вимоги ринку праці; кадрова політика, підвищення продуктивності та вимірювання якості й державних стандартів праці); «Інформаційні технології» – визначають роль і місце людського чинника в розвитку автоматизованого виробництва тощо.

Використання міжпредметних зв'язків підсилює змістове наповнення

предметів циклу професійно-теоретичної підготовки.

Таблиця 3.1

Компоненти навчальних предметів, які орієнтують на формування культури праці у майбутніх випускників

Навчальний предмет	Компоненти навчальної програми, що орієнтують на формування культури праці
Основи правових знань	Праця як соціальна цінність, складова частина загальнолюдської культури. Загальна характеристика трудового права України. Трудовий договір. Робочий час і час відпочинку.
Основи галузевої економіки і підприємництва	Інструменти управління: ієрархія, культура, ринок. Класифікація персоналу підприємства. Кадрова політика та система управління персоналом. Ринок праці, особливості його формування та регулювання. Показники продуктивності праці та методи її вимірювання. Планування продуктивності праці. Поняття якості продукції, необхідність її поліпшення. Показники якості. Методи оцінки якості праці. Державні стандарти якості тощо.
Інформаційні технології	Поняття про системи управління автоматизованим обладнанням: верстат, агрегат, виробнича установка, лінія, цех, підприємство. Охорона праці та техніка безпеки під час роботи на автоматизованому обладнанні. Роль людського чинника в автоматизованому виробництві тощо.
Допуски і технічні виміри	Стандартизація, її роль у підвищенні якості продукції та прискоренні НТП. Завдання стандартизації. Категорії стандартів і об'єкти стандартизації. Система управління якістю робіт. Форми і засоби контролю якості. Технічні виміри і випробування. Оформлення документації. Економічна ефективність підвищення якості робіт.
Технічне креслення	Читання креслень. Виконання креслень відповідно до кваліфікаційної характеристики.
Охорона праці	Зміст поняття «охорона праці». Основні законодавчі акти з охорони праці. Завдання системи стандартів безпеки праці. Правила внутрішнього розпорядку Основи гігієни праці, санітарія. Медичні огляди. Поняття про виробничу санітарію. Організаційні засоби і способи виробничої санітарії. Значення гігієни праці та виробничої санітарії для навколишнього середовища. Санітарно-технічні методи і засоби на виробництві. Лікувально-профілактичне харчування. Фізіологія праці.
Охорона навколишнього середовища	Адміністративна та юридична відповідальність керівників виробництва та громадян за порушення в галузі раціонального природокористування та охорони навколишнього середовища.

Викладання дисциплін «Допуски і технічні виміри» поглиблює уявлення про якість праці, що є однією з визначальних характеристик культури праці; «Охорона праці» – формує базові знання, уміння, навички, які стосуються безпеки та збереження здоров'я працівника; «Охорона навколишнього середовища» – окреслює екологічний аспект культури праці.

Потенції теоретичних навчальних предметів у формуванні культури праці учнів ПТНЗ увиразнює деталізований аналіз змісту дисциплін «Професійна етика та культура водіння» й «Основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху», які викладаються автором, тож стали свого роду «експериментальним майданчиком» апробації інтерактивних технологій для розв'язання означеного завдання. До того ж, у робочій навчальній програмі з цих дисциплін були внесені додаткові положення, які актуалізують виховання різних компонентів культури праці. У загальному вигляді це відображають додатки В.1 і В.2, а в структурно-змістовому аспекті – табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Вплив навчальних предметів «Професійна етика та культура водіння», «Основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху» на формування компонентів культури праці

Компонент культури праці	Положення робочої програми навчальної дисципліни, що орієнтують на оволодіння знаннями, вміннями, навичками, особистісними якостями, пов'язаними з культурою праці.
Загальні знання про культуру праці	ПЕКВ: професійна етика, культура праці; водійська культура та антикультура; ОКАБДР: кваліфікаційна характеристика професії водія автотранспортних засобів. Основні нормативні акти про працю.
Загальні та професійні здібності	ПЕКВ: індивідуальні якості водія; загальні характеристики чутливості, відчуттів, зору; ОКАБДР: удосконалення майстерності і надійність водіння (вибір безпечної швидкості руху, дистанції; керування за складних і особливих умов; дії за непередбачуваних обставин тощо). Професійна придатність водія.
Організація робочого місця	ПЕКВ: вимоги до робочого місця водія, мікроклімат кабіни; ОКАБДР: робоче місце водія.
Відчуття часу	ПЕКВ: оцінка часу, відстані, швидкості руху.
Етика поведінки у	ПЕКВ: етика водія, його взаємовідносини з іншими водіями

трудовому колективі та соціумі	та учасниками дорожнього руху; складники водійської культури та антикультури ОКАБДР: етика поведінки учасників дорожнього руху; особливості поведінки дітей; поведінка під час ДТП.
Ставлення до інновацій	ПЕКВ: психологічні типи водіїв; ОКАБДР: технології, що полегшують керування автомобілем та безпеку дорожнього руху.
Планування, організація процесу праці	ПЕКВ: прогнозування розвитку дорожньо-транспортної ситуації; ОКАБДР: послідовність дій органами керування.
Дисциплінованість, відповідальність за якість і результати роботи	ПЕКВ: дисциплінованість, емоційна стійкість, витривалість, самовладання; ОКАБДР: відповідальність за технічний стан транспортних засобів та порушення ПДР; розуміння соціально-економічних і правових наслідків ДТП і порушень ПДР.
Творчий підхід до виробничих завдань	ОКАБДР: аналіз типових помилок водія під час зміни напрямку руху.
Безпека праці	ОКАБДР: більша частина навчального курсу.
Самоаналіз, самовдосконалення	ПЕКВ: прийоми самоконтролю і регулювання психофізіологічним станом; знання про аутогенне тренування; ОКАБДР: послідовність огляду доріг.
Формування психофізичних якостей	ПЕКВ: психофізіологічні якості та шляхи підвищення працездатності водія.
Здоров'язбереження	ПЕКВ: організація харчування та відпочинку водіїв; медичний аспект водійської культури; ОКАБДР: основи анатомії і фізіології людини (стан, небезпечний для життя людини; дія алкоголю та наркотиків на працездатність водія; долікарняна допомога тощо).
Екологічні аспекти праці	ОКАБДР: характеристика законодавства про охорону природи; цілі, форми і методи охорони природи; автомобіль як джерело забруднення довкілля.

У процесі реалізації авторської технологічної програми зміст цих навчальних дисциплін було використано для формування учнями загального розуміння сутності культури праці.

Зважаючи на зміст навчального плану та навчальної програми (додаток Г), основним типом навчальних занять із предмета «Професійна етика та культура водіння» став урок засвоєння нових знань. При проведенні першого уроку – лекції «Культура праці та індивідуальні якості водія» для підвищення ефективності викладу нового матеріалу застосували таку форму

ІКТ, як мультимедійна презентація зі слайдами, що демонстрували дібрані текст, малюнки, схеми, відеоматеріали.

Фрагмент уроку, пов'язаний з формуванням культури праці, відображено у додатку Д. Увагу учнів акцентували на положенні, згідно з яким вона визначалася як стійка система організації діяльності, що виражається не стільки в тому «що робиться», скільки в тому «як робиться». Роз'яснюючи це базове положення, доводили, що культура праці характеризується не кількістю вироблених предметів чи наданих послуг, а передусім їхньою якістю, ступенем досконалості, що приносить моральне задоволення як споживачам, так і виробникам товарів, послуг. При цьому людина одночасно «творить сама себе», удосконалює свої сили й здібності, розширює рамки спілкування, формує нові потреби й засоби їхнього задоволення. У такому ракурсі націлювали учнів на осмислену мотивовану навчально-виробничу діяльність та формували в них потребу в постійному самовдосконаленні через підвищення культури праці.

Доводилося, що виховання етики й культури водіння – це важлива соціальна проблема, розв'язання якої потребує досягнення єдності внутрішнього стану водія (мета, наміри, орієнтири) та його зовнішнього самовиявлення в діях і результатах (обережність, точність, тактовність поведінки тощо) (за основу взято матеріали І. Смалюка [212]) (додаток Е.1).

Виправдано застосували підхід, згідно з яким протиставлялися культура та антикультура водіння (використано статтю О. Мельника [145]). Основні елементи й вияви останньої з відповідними коментарями демонструвалися на слайдах: 1) куріння за кермом; 2) необережне водіння після дощу; 3) ремонт на проїжджій частині; 4) зовнішній вигляд автомобіля; 5) нетактовні наклейки з написами на задній частині автомобіля; 6) різке гальмування; 6) керування однією рукою та ін. (додаток Е.2).

Закріпленню матеріалу уроку-лекції сприяло з'ясування питань на кшталт: «Дайте визначення понять «культура праці», «етика водіння», «культури водія», «дисципліна культури водія»; «Покажіть спільне та

відмінне у цих поняттях»; «Назвіть основні елементи культури праці водія»; «Вкажіть основні ознаки культури водія»; «Як ви розумієте дисципліну водіння та які її основні ознаки?»; «Схарактеризуйте внутрішній і зовнішній аспекти культури водія»; «Що таке антикультура водіння? Назвіть її головні прояви» та ін.

Формування знань, умінь, навичок, особистісних якостей, пов'язаних з культурою праці учнів ПТНЗ у процесі викладання навчальних дисциплін, органічно поєднується з їхньою професійно-практичною підготовкою. Зміст її програми створює важливі передумови для розв'язання цього завдання (додаток Г). Зокрема основні складники виробничого навчання в майстернях (слюсарні й розбирально-складальні роботи, виконання робіт з ремонту автомобілів тощо) передбачають інструктажі з дотримання правил безпеки праці; підготовку й дотримання порядку виконання окремих видів робіт (правка, обпилювання, обрізка, різьблення); контроль за якістю праці виконання різних виробничих операцій згідно зі зразком і без шаблону, за розміткою й без розмітки тощо.

Виробниче навчання на підприємстві передбачає ознайомлення з основами організації праці й технологічного процесу, режимом роботи й правилами внутрішнього розпорядку (одержання, здача інструменту, обладнання тощо), з правилами підготовки й утримання в належному стані робочого місця та безпеки проведення різних видів праці тощо.

Проходження виробничої практики включає самостійне виконання слюсарних робіт за рівнями складності від першого до шостого розрядів. Зокрема, ідеться про оброблення деталей за кресленнями та згідно із заводськими технологічними й операційними картами, а також за певними технічними умовами (точність у межах 12-14-го квалітетів). Здійснюється чіткий контроль за витратами матеріалів та електроенергії тощо.

Отож на рівні нормативних вимог основні компоненти виробничого навчання націлюють на формування особистісних та професійних якостей, безпосередньо пов'язаних з підвищенням культури трудової діяльності:

безпекою праці, точністю праці, якістю праці, знаннями й уміннями користуватися технологічною документацією, самоконтролем за технологічним процесом, ощадністю у використанні ресурсів тощо. Важливо зазначити, що виробниче навчання передбачає вивчення і застосування учнями передових методів і прийомів роботи новаторів виробництва. На нашу думку, цей елемент слід включити до структури культури праці майбутніх робітників, позаяк сучасна професійна педагогіка орієнтує головню на поширення передового педагогічного досвіду з-поміж учителів, викладачів, майстрів виробничого навчання.

Відтак переходимо до опису частини експериментальної роботи з формування основних компонентів культури праці в процесі викладання навчальних дисциплін та організації виробничої практики на основі застосування різних педагогічних технологій.

З-поміж них всеохоплюючого базового значення надавали такому компоненту, як планування праці. Цей складний інтелектуально-психологічний процес передбачав застосування спеціальних знань, умінь, навичок задля раціоналізації трудової діяльності та підвищення продуктивності праці, якості продукції. При плануванні навчально-виробничого процесу проявлялися різні аспекти взаємодії учень-педагог, розкривалася цінність людської праці, формувалися повага до праці, почуття відповідальності й задоволення її результатами. Складання плану з виконання виробничого завдання формували в учнів усвідомлення мети та необхідності й корисності планування, яке поетапно підвищує їхню самостійність, знижує контроль з боку педагога. Планування прояснює як деталі процесу праці, так і її кінцевий продукт.

Наш аналіз показав, що навчання учнів ПТНЗ уміння планувати здійснюється фактично на всіх заняттях навчально-професійного циклу в руслі їхнього предметно-змістового наповнення. Однак при цьому в них фактично не формуються спеціальні знання і навички щодо складання науково обгрунтованого плану навчально-виробничої діяльності. Таким

чином вони розуміють значення планування, вчаться працювати згідно з планом-зразком, складеним майстром виробничого навчання, але неспроможні самотійно спланувати свою працю.

Для заповнення цієї прогалини під час виробничого навчання учнів ЕГ у майстернях спільно з майстром був розроблений і реалізований в процесі опанування теми «Розбирально-складальні роботи» педагогічний експеримент з організації проектно-технологічної діяльності. В його основу покладена проста і зрозуміла учням ідея про те, що вміння ефективно планувати виробничу діяльність є важливим критерієм оцінки рівня розвитку культури праці та професійної підготовки робітника. Вміння планувати роботу означає опанування знаннями про раціональну, послідовну організацію ефективної діяльності та вимагає активізації різних психічних процесів (пам'ять, уява, мислення).

Так, під час проведення інструктажу за змістом заняття майстер спершу виклав свій детальний план роботи з вивчення живлення двигуна (послідовність розбирання і складання карбюраторів, фільтрів, насосів, пристроїв підігріву пальної суміші, глушників тощо). Відтак при вивченні електроустаткування автомобіля учні, спираючись на попередній план-зразок та самотійне вивчення технологічної карти, складали власний план з оволодіння відповідними прийомами й операціями – від підготовки робочого місця і дотримання правил техніки безпеки до знімання та встановлення з частковим розбиранням і складанням різних електричних пристроїв – стартерів, генераторів, реле-регуляторів, котушок запалювання, фар, перемикачів акумуляторних батарей, свічок і електронних пристроїв запалювання, двигунів допоміжного обладнання тощо. При підбитті підсумків оцінювалися не лише ці технічні знання і навички, а й уміння раціонально планувати процес роботи. Таким чином учні на практиці переконалися, що правильне планування виробничого процесу значно підвищує його ефективність та результативність.

Уміння планувати виробничий процес охоплює різні компоненти

культури праці, а передусім підготовку робочого місця. Пов'язані з нею знання й навички прищеплюються при проведенні різних видів виробничого навчання в майстернях і на підприємствах, що, однак, не забезпечує загального розуміння її значущості та принципів.

Цю прогалину ми намагалися заповнити при викладанні дисциплін «Основи керування автомобілем і безпеки дорожнього руху» та «Професійна етика та культура водіння». Задля цього був розроблений і реалізований навчальний проект «Підготовка робочого місця водія». При ознайомленні з його суттю і завданнями виходили з установки, згідно з якою від зручності робочого місця водія значною мірою залежить точність управління автомобілем та безпека пересування.

За нашого педагогічного керівництва учні почали складати «оптимальну модель робочого місця водія». З'ясувавши можливості та загальні правила його облаштування, вони розробили критерії мінімізації психологічної напруги та створення максимально зручних умов, що забезпечують високий рівень водіння. Шляхом спеціальних замірів вони визначили вимоги щодо правильної посадки водія (горизонтальна площина сидіння нахилена назад на 3-7°; спинка сидіння регулюється; його оббивка жорстка і шорстка; конструкція кабіни забезпечує максимальну оглядовість і зручність користування важелями, педалями тощо). Зважали на вимоги до освітлення, мікроклімату та обладнання кабіни спеціальними козирками, килимками та ін.

Ці спільні для всіх учасників проекту завдання виконувалися індивідуально, тож при підбитті результатів урахували, хто дібрав найбільшу кількість елементів, які відповідали вказаним та іншим вимогам і критеріям. Спільно визначалися їхня значущість та ефективність для керування автомобілем та можливі наслідки щодо нехтування ними (додаткова м'язова й нервова напруга, підвищення стомлюваності й ризику ДТП та ін.). Насамкінець вони екстраполювалися на облаштування робочого місця слюсаря з ремонту автомобілів, що мало забезпечити підвищення рівня

знань і навичок з підготовки робочого місця слюсаря з ремонту автомобілів. Так формувалося розуміння значущості цього компонента культури праці для загальної організації професійної діяльності та підвищення працездатності й безпеки виконання виробничих завдань.

Зміст навчально-виробничого процесу в ПТНЗ дає значні можливості для формування такого стрижневого показника культури праці, як сприймання часу. Було виявлено, що в процесі викладання загальнотехнічних дисциплін та проведенні навчальної практики він формується ситуативно, тому при здійсненні технологічного експерименту реалізувався комплексний підхід щодо прищеплення учням предметного розуміння проблеми раціонального використання часу, причому як робочого, так в життєдіяльності людини загалом. З цією метою організувалися різні види навчальних проєктів.

При викладанні «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху» учням постійно роз'яснювалося, що сприйняття часу – це необхідне для будь-якого фахівця вміння точно оцінювати інтервали між діями та їхньою тривалістю. А для водія воно особливо важливе, адже при маневрі на великих швидкостях неправильна оцінка часового інтервалу призводить до різких прийомів керування, що створює небезпечні ситуації, ДТП.

Спираючись на базове положення, згідно з яким процес від сприйняття інформації про зовнішній об'єкт до виконання дії (маневру) вимагає певних затрат часу, якого може не вистачати, якщо не врахувати швидкість зміни дорожньо-транспортної ситуації, учні розробляли проєкт «Водій та сприйняття часу». При його виконанні вони були поділені на три групи, котрі самостійно збирали й аналізували дані, що стосувалися можливої поведінки за різних ситуацій: а) дефіцит або відсутність часу на сприйняття інформації (несподівана поява на дорозі людини, тварини); б) об'єкт виявлений, проте ДТП запобігти не вдалося через нереалізованість інших етапів переробки інформації; в) помилки в обчисленні часу через неправильну інтерпретацію інформації тощо. У заключній частині проєкту

виводилася «ідеальна модель» сприйняття водієм часу, яка запобігала потраплянню в небезпечні ситуації.

Ураховуючи те, що ухвалення рішення залежить від здатності правильно сприймати не лише час, а й простір, при викладанні «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху» реалізували навчальний проект під назвою «Водій: час і відстань». Він передбачав паралельне виконання учнями завдань, пов'язаних зі сприйняттям та оцінкою відстаней від водія до об'єктів, що пересуваються або не рухаються. У такому контексті з'ясовувався вплив на просторово-часове сприйняття й орієнтацію різних властивостей предметів – розмір, колір тощо. Зокрема, учні визначали відмінності у сприйнятті відстані до пофарбованих у різні кольори предметів (наприклад, автомобілів темних чи світлих кольорів). Так розвивалися знання і навички щодо самостійного збирання, систематизації та аналізу інформації за критично короткий відрізок часу.

Таким чином в учнів формувалася осмислений підхід до зорового і слухового сприйняття об'єктів та розуміння потреби набуття професійних знань з цієї проблеми. Під час спільного обговорення результатів виконання проектних завдань вони самостійно висновували, що один і той же об'єкт, залежно від цільового функціонування, може сприйматися по-різному, що відповідним чином позначається на інтерпретації інформації про нього.

При викладанні «Професійної етики та культури водіння» формувалася психофізичний аспект відчуття часу, також пов'язаний з удосконаленням умінь швидко і правильно сприймати та обробляти інформацію. У процесі реалізації індивідуального дослідницького проекту учні за певними критеріями визначали, скільки окремих водій та вони особисто здатні провести за кермом та яку відстань і з якою швидкістю здолати, зберігаючи оптимальний рівень працездатності й уваги.

Прищеплення відчуття часу в процесі виробничого навчання пов'язувалося з такими складниками культури праці, як самоконтроль, раціональне планування, організація робочого дня. В ЕГ спільно з майстрами

виробничого навчання робота в цьому напрямі проводилася у двох ракурсах. Перший стосувався роз'яснення учням необхідності оволодівати знаннями й уміннями щодо планування свого робочого часу, адже його скорочення при виконанні окремих операцій економить зусилля та підвищує продуктивність праці. Вироблення звички заощаджувати та ефективно використовувати час є складним процесом та потребує постійних зусиль, самоконтролю. Психологи й виробничники рекомендують дотримуватися таких базових правил щодо досягнення цього завдання: визначати час початку і завершення різних видів діяльності; контролювати витрати часу на кожну окрему операцію; подумки постійно аналізувати ефективність його використання [185, с. 19-20].

На основі вивчення передових методик підрахунку витрат робочого часу [146] та власних спостережень за умовами організації виробництва спільно з майстром виробного навчання був здійснений локальний навчально-виробничий експеримент. Його суть полягає в запровадженні в ЕГ при проведенні розбирально-складальних робіт, пов'язаних із кривошипно-шатунним і газорозподільним механізмами, модернізованих технологічних карт, які докладно визначали оптимальну кількість часу на здійснення кожної операції. У навчальних інструктажах акцентувалося на доцільності врахування запропонованих норм часу. За їхнім дотриманням стежили майстер та учні, які одержані результати фіксували в індивідуальних картках обліку.

Їхнє узагальнення і зіставлення на основі простих обчислень показало, що в ЕГ ці стандартні види розбирально-складальних робіт проводилися в середньому на 12-17 % швидше, аніж в КГ, де також відбувалися заміри часу, але учні працювали за традиційними технологіями. Цей експеримент на операційному рівні підтверджує, що відчуття часу можна виховати як будь-яка іншу звичку, тому в майбутніх робітників слід системно цілеспрямовано формувати розуміння можливостей та мотивації економії й раціонального використання робочого часу. Цьому сприятиме використання хронометражних методик з вивчення й вимірювання його витрат на

підготовчому й завершальному етапах праці, при обслуговуванні робочого місця та виконання різних операцій, котрі періодично повторюються.

Оскільки більшість фахової літератури стосується загальних проблем управління витратами робочого часу, актуалізуємо необхідність розробки навчальної методика самоаналізу ефективності його використання. В такому ракурсі, спираючись на змістовні організаційно-методичні розробки [249], з учнями ЕГ було реалізовано два практико-орієнтовані проекти.

Група добровольців працювала над пілотним проектом «Баланс мого робочого часу». Його перший пошуково-евристичний етап передбачав зібрання інформації, що містить відповіді на запитання: «Що таке робочий час?»; «Що означає раціональне використання часу?»; «Що перешкоджає раціональному використанню робочого часу?»; «Які наслідки нераціонального використання робочого часу?»; «Які є шляхи підвищення ефективності робочого часу?»; «Якими є правила й вимоги до раціонального використання робочого часу» та ін.

На другому етапі на основі аналізу та систематизації матеріалів, одержаних з мережі Інтернет, учасники проекту за нашою участю склали пам'ятку «Баланс мого робочого часу», яка фіксує дві групи причин (з вини робітника чи роботодавця) втрати робочого часу (додаток Ж.1). При обговоренні його результатів акцентувалася увага на причинах втрат робочого часу з вини працівника, які учні розподілили на підгрупи, що стосуються: а) низького рівня кваліфікації (знання і навички використання інструментів, механізмів, обладнання); б) внутрішньої самодисципліни (відволікання на розмови, небажання виконувати роботу); в) індивідуально-психологічних явищ (метушливість, невміння використовувати робочий час; психоемоційна й фізична перевтома, поганий настрій, невдоволення собою й оточенням тощо).

Органічним продовженням першого став другий практико-орієнтований проект «Як я раціонально використовую робочий час». Його мета полягала у виявленні й акумулюванні порад з раціонального

використання робочого часу. В основу проекту були покладені методи самоаналізу – «моментне самостереження» та «самофотографія», які дозволяють виявляти втрати робочого часу та визначати заходи з удосконалення його використання за конкретних умов. При його проведенні учні мали: а) фіксувати те, як у процесі навчально-виробничої діяльності вони подумки аналізують використання часу; б) намагатися з максимальною точністю визначати час початку і завершення виконання виробничих завдань; в) виходячи з правила «той, хто рахує час на хвилини, має його у 60 разів більше, ніж той, хто рахує час на години», системно контролювати витрати свого часу; г) намагатися так планувати час, щоб залишався його резерв на можливі непередбачені справи.

За результатами проекту, які також можна розглядати і в контексті констатувального експерименту, були складені «Практичні поради раціонального використання робочого часу» (додаток Ж.2). Їхній аналіз свідчить, що більшість учнів ще не мала усвідомленого відчуття часу та навичок самоаналізу й керування часом. У рамках короткотривалого навчального проекту цю проблему розв'язати важко, однак сам факт її актуалізації та показ можливих шляхів самовдосконалення прищеплює у свідомості учнів розуміння нагальної необхідності оволодіння вміннями розраховувати норми часу на виконання окремих операцій та планування виробничого процесу загалом. Результати спостереження також дозволяють стверджувати, що професійні навички майбутнього робітника, сформовані на основі розвитку відчуття часу, виявляються більш гнучкими та легше модифікуються за нових умов, порівняно з тими, що сформувалися без урахування відчуття часу.

Обмежені рамки дисертаційної роботи спонукають до стислішого опису інших складників авторської технологічної програми, що стосуються формування компетентностей культури праці, які охоплюють її організаційно-технологічний та контрольний-оцінний блоки.

Навчально-виробнича діяльність з підготовки майбутніх слюсарів з

ремонту автомобілів дає широкі можливості для формування такого компонента культури праці, як економне, раціональне використання виробничих ресурсів – витратних матеріалів, енергоносіїв, технічного устаткування й обладнання.

Значна увага цьому питанню приділялася при викладанні «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху». Так, доволі успішно був реалізований дослідницький проект, що проводився у два етапи. На першому, що мав назву «Економний автомобіль», одна частина ЕГ (за бажанням учнів сформували чотири мікрогрупи по три учасника) досліджувала економність різних марок легковиків за такими показниками: габарити, вага, витрати пального, вигляд, динаміка, потужність двигуна, тривалість міжремонтного пробігу, надійність в експлуатації тощо. При підбитті підсумків друга частина учнів виступала в ролі експертів, визначаючи, наскільки точно й повно їхні товариші впорались із завданнями. Відтак спільними зусиллями визначили марку «найбільш раціонального автомобіля».

На другому етапі, що називався «Ощадливий водій», учні помінялися ролями, так що чотири інші мікрогрупи досліджували чинники, котрі підвищують витрати пального та зношення ходової частини й двигуна автомобіля: їзда з опущеними склом; наявність верхнього багажника, різних дрібниць у вигляді додаткових холдингів, зокрема «кенгурина» (конструкція, що кріпиться з передньої частини автомобіля); стьобане покриття на капоті; знижена компресія; неправильні розвал і сходження передніх коліс; широкі шини; манера і стиль їзди водія та багато інших.

Абстрагуємося від з'ясування обґрунтованості запропонованих учнями технічних характеристик. Головне полягає в тому, що шляхом самостійного пошуку, аналізу, систематизації різних даних вони виявили і зрозуміли, що кожен водій має значні можливості істотно заощаджувати за умов правильної і раціональної експлуатації автомобіля. Вважаємо, що такі методи й прийоми навчальної роботи сприяють розширенню професійного кругозору майбутнього робітника, а отже, і підвищенню його культури праці

загалом.

Такі ж завдання розв'язувалися в процесі викладання інших дисциплін та проведення виробничого навчання і виробничої практики. Зокрема, при вивченні курсу «Матеріалознавство» ми акцентували на тому, що володіння знаннями про структуру і властивості матеріалів та навичками, уміннями обґрунтованого добору і хіміко-термічної обробки матеріалів має важливе значення для їхнього економічного та ефективного використання, що підвищує загальну рентабельність праці, продовжує термін використання виробів.

При вивченні різних тем з предмета «Основи галузевої економіки і підприємництва» учням прищеплювалося розуміння того, що економія матеріалів і палива є важливим чинником підвищення ефективності підприємства та сприяє збільшенню масштабів виробництва за певних фінансових витрат на одиницю матеріальних ресурсів. Основними напрямками економії ресурсів є зниження маси автомобілів і виробів; зменшення виробничих втрат і відходів; правильний технологічний добір матеріалів; ліквідація браку; заміна закордонних менш дорогими, але однаково якісними матеріалами вітчизняного виробництва; застосування пластмас і полімерів замість кольорових металів; повторне використання матеріалів та виробів; підвищення культури виробництва тощо.

Спільно з викладачем цієї дисципліни було розроблено та проведено в ЕГ кілька занять із застосуванням методу аналізу конкретних ситуацій. Зразок одного з них на тему «Якість продукції та економічна ефективність підприємства автосервісу» представлена в додатку Д.2. Результати його проведення дозволяють зробити такі висновки. По-перше, виявилось доцільним одночасне з'ясування сутності кількох компонентів культури праці (зокрема, якості, економії, раціональної організації праці), які таким чином доповнюють і посилюють одна одну. По-друге, означені та інші компоненти культури праці варто розглядати в загальному контексті структури виробництва, зокрема підприємства автосервісу, що доводить їхню

значущість для організації виробничого процесу. По-третє, виявився виправданим дидактичний підхід, згідно з яким учні висловлювали різні, часто протилежні точки зору на означені проблеми. Це формує розуміння сенсу їхньої праці не лише з погляду робітника, а й клієнта, працедавця (підприємця), регулятора виробництва (держави). Таким чином розширюється кругозір майбутнього фахівця, який починає усвідомлювати свої роль, місце, значущість у складній системі соціально-економічних відносин. По-четверте, досвід організації навчання методами проектів, рольових ігор, конкретних ситуацій доводить необхідність активної ролі викладача в реалізації навчально-виховних завдань, особливо, коли ідеться про складні соціально-економічні явища, а викладені учнями хаотичні знання, погляди потребують систематизації та підведення до правильних висновків. Водночас така діяльність педагога має бути логічним завершенням викладених і дискутованих учнями фактичних даних, теоретичних положень та альтернативних думок і поглядів.

Реалізація технологічної програми показала, що виховання одного з компонентів культури праці сприяє розвитку в учнів широкого комплексу знань, умінь, навичок, особистісних характеристик. У такому контексті їм прищеплюється здатність до самоконтролю й самооцінки, які також формуються цілеспрямовано як важливі компетентності майбутнього робітника, що передбачають аналіз як виконаних, так і запланованих дій, виробничих завдань, способів їхнього виконання. Ці особистісні якості забезпечують дотримання норм професійної етики та сприяють оволодінню уміннями й навичками щодо раціонального використання робочого часу, матеріалів, інших виробничих ресурсів.

Для виховання означених рис і властивостей у майбутніх майстрів з ремонту автомобілів при опануванні слюсарної справи в майстернях був апробований такий засіб виробничого навчання, як ведення «Індивідуального журналу самоконтролю». Особливість його застосування полягає в тому, що учням надавалося право самооцінки та фіксації результатів виконання

навчально-виробничих завдань згідно з визначеними показниками: точність, відповідність зразку, час. Водночас майстер виробничого навчання паралельно проводив свій незалежний контроль за їхнім виконанням учнями.

За певний проміжок часу, зазвичай після проведення трьох-чотирьох видів навчальних робіт, майстер і учень в індивідуальному порядку зіставляли результати праці учня, зокрема з розмічання поверхні, рубання, виправлення, рихтування, згинання, різання, обпилювання металу (кути загострення різального інструменту залежно від матеріалу заготовки; виправлення, згинання круглого, полосового, профільного прокату труб; виконання поверхонь; виправлення, згинання та рихтування металу; різання ручною ножівкою, ножицями, механічне обпилювання тощо); зі свердління, зенкерування, розвірчування, нарізування різьби, kleпання, полірування, паяння тощо. Якщо результати істотно відрізнялися від навчально-виробничих показників, докладно аналізувалася технологічна карта здійснення тієї чи іншої операції, щоб учень міг провести самоаналіз зробленого (від дотримання розмірів, згідно із шаблоном креслення, до виявлення браку в роботі) та доповісти майстрові про розуміння і готовність усунення відповідних недоліків.

Означений метод самоконтролю дозволяв учневі самому визначити й переконалися, наскільки вільно він оперує певними умінями й навичками та готовий до самостійної професійної діяльності. Результати спостережень, зокрема й майстрів виробничого навчання, засвідчують виправданість і доцільність застосування такого підходу, який формує у майбутнього фахівця здатність і стимули до самооцінки, самокорекції та розуміння необхідності постійного самовдосконалення. Успіх його застосування значною мірою залежить від уміння викладача й майстра знайти баланс в організації навчально-виробничої діяльності, який би дозволяв уникати диктату й дріб'язкової опіки за діями учня та водночас забезпечував систематичні допомогу та контроль за його діями.

За результатами констатувального етапу експерименту було виявлено

високий рівень сформованості такого компонента культури праці, як уміння користуватися конструкторсько-технологічною документацією. Це стало наслідком усвідомлення учнями необхідності оволодіння такого роду знаннями й навичками та їхнього системного розвитку в процесі викладання навчальних дисциплін і проведення виробничого навчання.

З умінням користуватися технологічною документацією тісно пов'язані знання й навички зі здійснення графічних робіт, які водночас сприяють вихованню інших особистісно професійних якостей майбутнього майстра з ремонту автомобілів: творчості, точності, самоорганізації, самодисципліни, раціонального використання часу, уважності, спостережливості, охайності, технічного мислення, пізнавальної активності, просторової уяви тощо.

Важливий вплив на їхнє формування чинив навчальний предмет «Технічне креслення». У рамках авторської технологічної програми його потенційні можливості спрямували на формування таких компонентів культури праці, як точність, уміння працювати за зразком, самостійність, самоконтроль. Задля цього, спираючись на змістовні навчально-методичні розробки (Л. Дубовик, Р. Чепок [58], В. Селезень [203]), спільно з викладачем був реалізований конструкторсько-технологічний підхід до вивчення цієї дисципліни в ЕГ. В його основу покладено принцип хронометричного вимірювання виконання основних етапів графічної роботи: організація робочого місця; підготовка приладдя та інструменту; зображення рамки та основного напису; вибір головного вигляду, кількості зображень та їхнє розташування на полі креслення; вибір масштабу зображення; планування поля креслення у вигляді центрових, осьових ліній та габаритних обрисів зображень; виконання необхідних зображень згідно із завданням; нанесення розмірних ліній; вимірювання та нанесення розмірів на зображеннях; остаточне обведення креслення; перевірка креслення, виправлення виявлених помилок тощо.

Реалізація цього підходу змушувала учнів самостійно складати план

організації креслення та виконувати його за певним «віднайденим» зразком, а не повторювати послідовність дій педагога, як це відбувається за традиційною методикою навчання. При цьому вони здійснювати постійний самоконтроль за точністю виконаних операцій на всіх етапах роботи. Таким чином відбувалася їхня постійна перевірка за певними критеріями (відповідність розмірів, правильність операцій і т. ін.), що застерігало від можливих помилок. При індивідуальній перевірці роботи викладач пропонував учневі описати процес роботи та самостійно знайти можливі неточності й помилки, визначити причини їхнього допущення та шляхи усунення.

При підбитті проміжних підсумків експерименту викладач «Технічного креслення» визначав, що означена методика продуктивніша за традиційну, бо дозволяє ефективніше організувати навчальний процес та справляє істотніший розвивальний вплив на учнів.

Таким чином, зміст і характер організації навчально-виробничого процесу ПТНЗ містить значний потенціал та створює необхідні умови для виховання компонентів культури праці учнів ПТНЗ, що охоплюють її організаційно-технологічний та контрольний-оцінний блоки. Реалізація авторської технологічної програми показала, що розвиток знань, умінь, навичок, особистісних характеристик, які стосуються планування виробничого процесу, підготовки робочого місця, сприймання часу, самоконтролю й самооцінки, користування технологічною документацією та інших, відбувається ефективніше й дає кращі результати за умов використання інтерактивних технологій, зокрема методу проєктів та ін.

3.2 Ціннісний і творчий блоки культури праці у контексті формування її компонентів у педагогічному процесі ПТНЗ

Розроблення та реалізація авторської технологічної програми, з одного боку, підтвердила виправданість й обґрунтованість покладеного в її основу поділу культури праці учнів ПТНЗ на три основні блоки: а) організаційно-

технологічний і контрольнo-оцінний; б) ціннісний; в) творчий. З іншого боку, утвердилося розуміння, що ця, як і будь-яка інша градація культури праці, є апріорі умовними, оскільки всі її компоненти, які відображають пов'язані з нею знання, уміння, навички та особистісні якості, взаємопереплетені та накладаються один на одного. Це зумовило доцільність використання тих самих інтерактивних педагогічних технологій для їхнього формування.

Сказане стосується розвитку творчої активності та здібностей як складників виховання культури праці майбутніх робітників. Потреба в їхній творчій діяльності за сучасних умов зумовлюється як природним прагненням людини до самовдосконалення, так і викликами науково-технічного прогресу. Тому для підготовки креативного кваліфікованого спеціаліста вже необхідно не стільки надавати «готову» інформацію, скільки навчити його самостійно шукати способи розв'язання проблем, виходячи з різних життєвих ситуацій та майбутньої професійної діяльності. Хоча праця слюсаря і рихтувальника автомашини передбачає дотримання чітких нормативних вимог і готових зразків, вона навіть при виконанні стандартних завдань вимагає творчого підходу.

Спираючись на практичний досвід (В. Ковальчук [91]) та науково-методичні розробки (А. Бабаскіна [12], Н. Бондаренко [25] та ін.) щодо стимулювання творчої активності учнів ПТНЗ, у рамках нашої технологічної програми був проведений виробничий (як різновид педагогічного) експеримент щодо формування означеного компонента культури праці. Його суть полягала в цілеспрямованому коригуванні змісту інструктажів, які проводив майстер виробничого навчання, та відповідних діях учнів. На першому етапі вони були деталізованими: роз'яснювалося, яким чином, у якій послідовності, за допомогою чого слід працювати. Зокрема, при підготовці до вправ із розміткових робіт майстер демонстрував кожен елемент, дію, операцію щодо підготовки поверхні деталі до роботи, нанесення різних видів розмітки за шаблонами і без шаблонів тощо. Учні неухильно дотримувалися рекомендацій при виконанні цих завдань.

На другому етапі експерименту, коли здійснювалися операції з рубання (рубання площинне зубилом і крейцмейселем, рубання деталей з тонко- і товстолистового металів; заточення інструменту тощо), майстер визначав лише сенс завдання та кілька можливих способів його виконання за допомогою певних засобів, так що учні вже могли обирати один із них, обґрунтовуючи своє рішення.

На третьому етапі, що передбачав операції з різання металу (ручним інструментом (ножівками, ножицями), механічним способом; за розміткою та без розмітки тощо), майстер лише пояснював завдання в загальному вигляді або ж тільки ставив проблему. Тож учні під його наглядом самостійно знайомилися з їхнім змістом і планували технологічний процес, на власний розсуд добирали необхідні інструменти і пристрої, шукати найбільш оптимальні шляхи виконання роботи, розподіляючи функціональні обов'язки між собою.

Так поступово цілеспрямовано активізувалась індивідуальна та колективна творча діяльність учнів, адже зі зміною мотивації виконання завдань набувало характеру інтелектуальної самодіяльності, яка здійснювалась з усвідомленням особистісного сенсу праці.

Винятково важливу роль у реалізації цього експерименту відводили майстру виробничого навчання, який проявляв не лише високі фахові якості, а й педагогічний хист, енергійність, ентузіазм, уміння пробудити в учнів творчі сили. Це дозволило на його другому і третьому етапах здійснювати індивідуальний підхід, згідно з яким найбільш здібні учні діставали складніші завдання, що передбачали самостійний пошук ефективних шляхів виконання виробничих операцій. Такий підхід спонукав інших учнів працювати так, щоб їм також доручали відповідальні завдання. Експеримент показав, що орієнтовані на креативне розв'язання завдань учні здатні самостійно ухвалювати оригінальні нестандартні рішення. Це засвідчує потребу перегляду багатьох застарілих підходів до організації слюсарних робіт з підготовки майстрів ремонту автомобілів. Доцільним та корисним стало спільне підбиття підсумків праці, коли учні усвідомлювали, що виконання кожного практичного завдання сприяє вдосконаленню їхніх професійних якостей, які

відповідають сучасному «ринковому прагматизму».

Виховання творчих здібностей, ініціативності, активності як компонентів культури праці учня ПТНЗ передбачає формування умінь ухвалювати оптимальні, нестандартні рішення, стимулювання пізнавально-інтелектуальної діяльності, розвиток дослідницьких і комунікативних навичок. Значні можливості для розв'язання означених завдань містить особистісно орієнтована технологія ситуаційного навчання або кейс-методика, що спрямовує на перетворення учнів в активних учасників навчального процесу та формування переконання, що набуті в училищі знання й навички знадобляться в реальному житті й допоможуть знаходити власні практичні варіанти розв'язання професійних проблем. Такий підхід спонукає до їхнього мотивованого усвідомленого здобуття для застосовувати за ситуацій, котрі не передбачають однозначних відповідей, а вимагають аналізу, зіставлення, креативності [169].

Ефективність та універсальність кейс-методики спонукала до її апробації в рамках авторської технологічної програми при викладанні навчальних дисциплін та організації виробничого навчання в майстернях.

Так, при вивченні теми «Основи стратегії і тактики керування автомобілем» з предмета «Основи керування автомобілем і безпеки дорожнього руху» перед учнями висувалися проблемні ситуації, згідно з якими уявний водій був змушений на основі оброблення різної інформації ухвалювати складні нестандартні рішення, що спонукали до відповідних дій. При цьому однозначно визначити їхню правильність, доцільність було складно, але можливо, зважаючи на «ступінь оптимальності», тобто, виходячи з того, чи не могли вони призвести до виникнення ДТП й іншої небезпечної ситуації для учасників дорожнього руху.

Наводимо приклади таких проблемних ситуацій, вихід з яких вимагав від учнів відповідного обґрунтування:

1. Ви плануєте виїхати в невідкладних справах, хоча знаєте про невтішний прогноз погоди – хуртовину, ожеледицю. Яке рішення ухвалите за

такої ситуації: а) відмовитися від поїздки; б) застосуєте додаткові заходи безпеки (і які?); в) шукатиме альтернативний вихід.

2. Надвечір Ви несподівано потрапили у «снігову пастку»: просування дорогою стало вкрай ризикованим; можливості маневрування мінімальні; із настанням темряви посилюється небезпека втратити контроль над керуванням автомобілем. Відстань до найближчого населеного пункту 30 км. У Вас достатньо пального для обігріву машини, але немає теплого одягу й запасів їжі, щоб перечекати негоду. Пересування іншого транспорту обмежено. Якими будуть Ваші дії за цієї ситуації?

3. Ви поспішаєте в невідкладних справах, але стали свідком ДТП (зіткнення автобуса та легкового). Якими будуть Ваші дії за цієї ситуації?

Під час лабораторно-практичного заняття «Ознайомлення зі зразками зломів різних металів і сплавів та їхньою структурою» з дисципліни «Матеріалознавство» була запропонована проблемна ситуація, коли майстер обрав помилкову технологію хіміко-термічної обробки кузова автомобіля, що загрожувала його швидкій корозії. Отож він міг приховати свою помилку чи шукати рішення для її виправлення. Учні самостійно шукали вихід з такого становища.

На уроках з «Електротехніки» пропонувалися проблемні ситуації, пов'язані з пошуком альтернативних варіантів розв'язання конкретних виробничих завдань. До прикладу, ознайомивши учнів з правилами змінного струму та типами й марками проводів, кабелів, їм була запропонована низка завдань щодо пошуку варіантів добору необхідних проводів для ремонту різних елементів електрообладнання автомобіля за умов, коли заміну потрібно здійснити терміново, а в магазині відсутні передбачені ГОСТом провідникові матеріали.

При вивченні теми «Дія електричного струму на організм людини. Перша допомога при ураженні людини електричним струмом» слухачам було запропоновано шукати вихід із такої ситуації: «Людина наступила на обірваний провід повітряної лінії 0,4 кВ і була вражена електричним

струмом. Якими повинні бути Ваші дії, щоб надати їй ефективну допомогу й самому не наразитися на небезпеку?»).

Розв'язання цих та інших проблемних ситуацій в одних випадках передбачало пошук додаткової інформації із послідовним обґрунтованим викладом відповідей, в інших – учням давався обмежений час для обмірковування чи пропонувалося відповідати відразу, спираючись на наявні знання і досвід. При цьому завжди добиралися й обговорювалися різні альтернативні варіанти відповідей. Відтак учні обирали «найкращий» або «оптимальний» вихід із ситуації, або кілька можливих варіантів, які мотивували певними аргументами.

Присутня у змісті виробничих ситуацій проблемність теоретичного та прикладного характеру спонукала учнів шукати різні варіанти їхнього розв'язання. За головні критерії «кращого виходу» з них бралися такі, як забезпечення якості й безпеки виконаних робіт згідно з чинними вимогами, стандартами. Особлива увага зверталася на морально-етичний чинник, що також проявляється за різних ситуацій: допускаючи чи свідомо залишаючи брак у роботі, майстер наражає на незручності й небезпеку клієнта, що згодом викриється; невиправдано ризикуючи, водій створює загрозу для життя і здоров'я, не лише власного, а й інших учасників дорожнього руху; при наданні невідкладної допомоги потерпілому слід завжди враховувати становище, у якому він перебуває, та ризики для особистого життя тощо.

Виявлено доцільність і перспективність використання кейс-методу під час виробничого навчання на підприємстві. Із застосуванням елементів проектної технології був реалізований проект «Найкращий автосервіс», суть якого полягає в такому. Учні ЕГ, що проходили виробниче навчання на різних підприємствах, були розділені на чотири групи, по чотири-п'ять осіб в кожній. Спираючись на розробки імітаційної моделі поліпшення діяльності підприємств автосервісу на основі оптимізації виробничих процесів [9], за основними її показниками (стіл замовлень; мийка; поточний ремонт; технічне обслуговування; діагностики; контроль якості; повнота виконання робіт

тощо) учні визначали ефективність їхньої роботи.

Члени кожної мікрогрупи вивчали окремі параметри, які потім акумулювалися в єдину модель. На заключному етапі навчального проекту вони доповідали про результати дослідження, оцінюючи переваги й недоліки діяльності станцій техобслуговування, де проходили практику. Викладач і майстер виробничого навчання в цьому процесі співтворчості відігравали роль «диспетчерів»: фіксували відповіді, стимулювали і спрямовували перебіг дискусії між членами мікрогруп. Насамкінець, зіставивши результати досліджень, усі дійшли консенсусу та визначили найбільш ефективне підприємство автосервісу.

Варто визнати, що завдання цього проекту виявилось доволі складним для учнів ПТНЗ, тож його окремі аспекти вони аналізували на основі додаткових знань, а деякі питання їм не вдалося дослідити на належному рівні. Утім, головна навчальна й виховна мета була досягнута: учасники докладно ознайомилися зі складним багаторівневим механізмом функціонування підприємства та зрозуміли роль і місце кожного працівника в його успішній діяльності. Такий підхід розширює професійний кругозір та формує самодисципліну, почуття відповідальності за виконання загальної справи, упевненість у власних здібностях, прагнення до подальшого самовдосконалення.

Навчально-виробничий процес підготовки майбутнього фахівця з ремонту автомобілів та загальна освітня ситуація й тенденції розвитку молодіжного середовища створюють сприятливі можливості для виховання компонента культури праці, пов'язаного з позитивним ставленням до інновацій. Їх слід використати для стимулювання освоєння нових технологій, підвищення рівня навчально-професійної підготовки, формування готовності до оволодіння ними як важливого засобу самовдосконалення. Водночас потрібно формувати конструктивно-критичне ставлення до різного роду «технологічних новинок», позаяк не всі вони мають справжню суспільну користь, а чимало становлять загрозу традиційним моральним цінностям та

здоров'ю людини.

З метою формування в учнів уміння розпізнавати людей за ставленням до інновацій та співвідносити їх на цій основі із певними психотипами при викладанні предмета «Професійна етика та культура водіння» групою із п'яти осіб був реалізований творчий проект «Упізнай «водія-новатора». У процесі його виконання за такими критеріями, як ставлення до «автоновинок» та відповідно до правил дорожнього руху та поведінки на автошляхах, учні визначили чотири типи водіїв: а) «новатори» – переважно мешканці великих міст, які швидко сприймають різні новації, схильні до ризику, найчастіше порушують ПДР, вважаючи, що «і цього разу пронесе»; б) «байдужі» – зазвичай мешкають у сільській місцевості, легко звикають до нових ПДР, активні, але не завжди дисципліновані та відповідальні в ставленні до їхнього виконання; в) «консерватори» – повільно звикають до інновацій, не схвалюють їх, обережні на дорогах; г) «ретрогради» – негативно ставляться до будь-яких нововведень у технологіях і суспільних відносинах, мають слабку уяву, на дорогах непередбачувані.

Після докладної характеристики означених типів водіїв учні ЕГ шляхом самоідентифікації за відповідними критеріями визначали власне ставлення до інновацій у майбутній професійній діяльності. З'ясувалося, що абсолютна більшість з них уважали себе «новаторами», які цікавляться технічними нововведеннями, розуміють потребу їхнього застосування. При цьому всі були переконані в необхідності дотримуватися ПДР і дисципліни на дорогах. Важливу роль у формуванні в учнів знань, умінь, навичок використання інформаційних та комп'ютерних технологій для автоматизації виробництва відіграє навчальний предмет «Інформаційні технології», який розкриває роль людського чинника в цьому процесі та перспективи розвитку електронно-обчислювальної техніки й засобів автоматизації.

Утім, аналіз змісту навчально-професійної підготовки, зокрема різних видів виробничого навчання у ПТНЗ, показав, що тут продовжують зберігатися «традиційні» підходи і принципи, запроваджені понад двадцять

років назад. Навчальні програми та навчально-методична література слабо орієнтують майбутніх робітників на опанування новими технологіями та методами й прийомами праці. Отож є істотна прогалина у формуванні компонента культури праці, пов'язаного зі свідомим сприйняттям, пошуком та готовністю використання нових технологій у професійній діяльності.

Розв'язання цієї проблеми потребує застосування інноваційних педагогічних підходів і технологій, що суголосно з пріоритетними завданнями авторської технологічної програми, котра також орієнтує на підвищення рівня професійно-педагогічної підготовки майстрів виробничого навчання.

Зміст і характер виробничого навчання в майстернях стимулюють використання ігрових і проектних технологій, які створюють педагогічні умови, наближені до реального виробничого процесу. Тут доречно згадати відомі дані психологів, згідно з якими в процесі пасивного сприйняття людина запам'ятовує 10% з того, що прочитала, 20% – з того, що почула, 30% – з того, що побачила, 50% – з побаченого і почутого. А за умов активного сприйняття (коли вона «сама щось робить») у пам'яті залишається 80-90 % нової інформації. На стільки ж ефективніше формуються нові уміння та навички.

При проведенні дидактичних ігор у процесі виробничого навчання в майстернях спиралися на загальні науково-методичні розробки, що визначають підходи до їхньої організації (визначення мети, етапів, правил гри, моделювання результатів тощо). Позаяк навчально-ігрове спілкування вимагає певного рівня педагогічної майстерності, майстрам виробничого навчання пропонувалася для опрацювання відповідна дидактична література [248]. При цьому акцентували на необхідності залучення учнів до активної творчої діяльності та відмови від зайвої заорганізованості й дріб'язкової опіки.

Улаштування навчальної гри-вікторини «Хто найкращий» було орієнтоване на вдосконалення знань, умінь, навичок, які учні здобули при

вивченні дисципліни «Спеціальна технологія» та реалізували в процесі виробничої практики в майстернях. Обмежимося загальними підсумками й міркуваннями щодо реалізації цього проекту та підвищення рівня такої навчальної діяльності. По-перше, необхідно чітко роз'яснювати зміст, мету, правила гри як учням, так і її координаторам (викладачам, майстрам виробничого навчання), щоб під час проведення заходу уникнути непорозумінь, які знижують його рівень. По-друге, доцільно зберігати оптимальний баланс між ініціативністю, самостійністю учнів та координаційно-керівною діяльністю педагогів, зокрема при формуванні складу учасників команд та загального перебігу гри. По-третє, необхідно намагатися забезпечити активність кожного учня незалежно від рівня його підготовки. З таких позицій чисельність команд не повинна перевищувати 6-7 осіб. По-четверте, варто постійно стимулювати емоційно-вольовий потенціал учасників навчально-ігрового процесу. По-п'яте, підбиття підсумків має бути максимально об'єктивним, прозорим, щоб заохочувати учнів до участі в таких заходах та подальшого самовдосконалення загалом. Тому до арбітражу в іграх-змаганнях слід залучати авторитетних педагогів та учнів старших курсів.

Цікавими виявилися результати дослідницького проекту «Темперамент водія», мета якого полягала у формуванні умінь визначати й передбачувати ситуативну поведінку водія залежно від його темпераменту й психологічного стану. Опрацювавши значну кількість інформативних джерел, учні самостійно склали таблицю, яка показує, що холерики добре відчують автомобіль, що швидко рухається, проте можуть припускатися помилок при гальмуванні чи визначенні безпечної відстані; флегматики зрідка ризикують під час водіння, позаяк відчують дискомфорт при швидкісному русі; сангвініки – непередбачувані у доборі темпу руху; меланхоліки – найбільш чутливі до зовнішніх подразників тощо. Відтак учні визначалися, до якого типу водіїв вони належать і як у зв'язку із цим слід коригувати свою поведінку під час водіння.

Важливе місце в процесі виховання культури праці посідало вдосконалення навичок колективної трудової діяльності. Співбесіди й спостереження виявили притаманну учням гостру потребу бути почутими, прийнятими, визнаними, тож її реалізація має бути покладена в основу особистісно орієнтованого виховання. Проте в багатьох ПТНЗ фактично відсутня цілеспрямована робота з підготовки вихованців до колективної праці, хоча зміст навчально-виробничого процесу дає широкі можливості для вироблення необхідних для цього знань і навичок.

Виходячи з того, що ремонт автомобіля вимагає постійної злагодженої взаємодії кількох робітників, під час виконання цього виду робіт, що є основним складником виробничого навчання в майстернях, в ЕГ була налагоджена системна цілеспрямована співпраця в мікрогрупах. Вона будувалася таким чином, щоб над реалізацією певного завдання працювало 3-4 учні, які мали різний рівень підготовки та за потреби могли допомогти чи замінити один одного. При цьому увага акцентувалася на тому, що, по-перше, кожен із них має якнайкраще виконати доручену частину роботи, по-друге, всі вони спільно відповідають за кінцевий результат роботи. До слова, спроби внести елемент змагальності в цей процес виявилися не зовсім доречними, оскільки негативно позначалися на якості праці та загрожували посиленням міжгрупової напруги в стосунках усередині ЕГ.

Формуванню колективізму та етики поведінки в соціумі значна увага приділялася в процесі викладання «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху», особливо «Професійної етики та культури водіння». Тут виходили з установки, що третина життя дорослої людини проходить на роботі, тому психологічна атмосфера та ділові й особистісні взаємини в колективі справляють вагомий вплив на результати трудової діяльності. В учнів формувалося розуміння значущості збереження здорового морально-психологічного мікроклімату, що відображає домінуючий у колективі психологічний настрій, виявляється в різних формах взаємодії та залежить від прагнень, настроїв, дій кожного його члена, а також лідерів, адміністрації

тощо. Розкривалися чинники впливу на життєдіяльність особистості в колективі: інтерес до процесу праці та її результатів; характер міжособистісних стосунків; позитивна установка на нововведення й конструктивне подолання можливих суперечностей та ін.

Для виховання якостей колективізму активно використовували метод рольових (ділових) ігор, які дозволяють моделювати реальні навчально-виробничі ситуації та змушують учнів уключатися в різні форми міжособистісного спілкування, імітуючи характер виробничих відносин. Таким шляхом актуалізувалися різновекторні взаємини у діалогах «водій – пішохід», «водій – водій», «водій – автоінспектор», які екстраполювалися на характер стосунків у трудовому колективі та соціумі загалом. Зважаючи на контингент учнів та зміст навчальних завдань, ефективному використанню виховного потенціалу ігор сприяло дотримання таких педагогічних умов, як парне діалогове спілкування; створення проблемних ситуацій; роз'яснення рольових функцій кожного учасника; спільне обговорення результатів тощо.

На уроках з «Професійної етики та культури водіння» та «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху» було проведено понад десяти рольових ігор, назви яким, залежно від змісту, давали самі учні. З-поміж них найбільш цікавою і змістовною виявилася гра «Водій та автоінспектор». Виступаючи в тій чи іншій ролі, учні поглиблювали знання щодо правового аспекту таких стосунків та мали змогу відчувати себе не тільки водієм, а й працівником ДПС, поглиблюючи розуміння змісту його дій. Таке «рольове взаємопроникнення» справляє позитивний вплив на формування етики і культури відносин у цій діаді.

Такі ж результати мали ділові ігри «Зламалась машина», «Потрапив у ДТП», «Допоможи пасажирові», «Автомобіль грабують» та ін. Беручи в них участь та обговорюючи їхній перебіг, учні не лише кристалізували знання з керування автомобілем та з безпеки руху, а й вчилися ухвалювати оптимальні рішення за нестандартних ситуацій, брати на себе відповідальність, розуміти позиції різних учасників дорожнього руху. При цьому, підкреслимо, їхня

поведінка екстраполювалася на можливі ситуації та стосунки, котрі виникають при виконанні професійних обов'язків майстра з ремонту автомобілів.

Досвід застосування ділових ігор показує, що вони значно підвищують ефективність навчання через стимулювання зацікавленості учнів щодо опанування різнобічною інформацією, а також дозволяють викладачеві перевірити рівень їхніх знань, умінь і готовності діяти за різних ситуацій.

Зважаючи на згадуване взаємопроникнення різних компонентів культури праці в спільному контексті, розглянемо формування знань, умінь, навичок, особистісних якостей, пов'язаних з безпекою, екологією, естетикою праці, а також здоров'язбереженням і прищепленням психофізичних властивостей, необхідних для виконання навчально-професійних обов'язків.

Зміст навчально-професійної підготовки ПТНЗ дає важливе підґрунтя для екологічного виховання учнів як складника культури праці. Зокрема, на уроках з «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху» і «Професійної етики та культури водіння» був успішно апробований такий різновид технології інтерактивного навчання, як «незакінчена думка». Спершу учням пропонувалося ознайомитися з підготовленим нами есе «Мої думки про збереження природи». Згодом з нього зачитувалися уривки у вигляді вихідної тези, які вони мали продовжити одним із варіантів: пояснення, ствердження, заперечення. Окремі приклади такої роботи відображає додаток Ж.4.

Порівняно з традиційними методиками індивідуального та фронтального опитування, метод «незакінченої думки» має низку переваг, оскільки відповідає засадам «суб'єкт-суб'єктного» діалогічного спілкування, коли учень не відчуває «педагогічного диктату», а стає співрозмовником викладача. Було виявлено, що його ефективність підвищується, якщо в ролі «ведучого» виступає один учень, який починає думку, а другий її завершує. Надалі вони міняються ролями.

Виховання екологічної культури учнів здійснювалося під час

викладання предмета «Охорона праці». Зокрема, урок на тему «Охорона навколишнього середовища» в ЕГ був проведений на основі технології навчального творчого проекту, розробленого спільно з викладачем цієї дисципліни. Його особливості полягають у тому, що пошуково-евристичну роботу учні проводили самостійно без попередніх рекомендацій педагога (вони пристойно виконали це завдання, відшукавши десятки актуальних джерел інформації [5]). Сам проект реалізувався «методом ланцюгової реакції», коли кожен учасник індивідуально готував і звітував про виконання своєї частини, яку логічно й органічно продовжували інші. Таке поєднання індивідуальної, групової, колективної форм роботи виявилось доволі ефективним, бо підвищувало відповідальність кожного за виконання свого завдання та дозволяло співставляти, оцінювали доповіді своїх товаришів (на кожну виділялося по 3-4 хвилини), які завершилися загальною дискусією.

Таким чином, учасники проекту з'ясували, що: негативний вплив автотранспорту на забруднення довкілля істотніший, аніж прийнято вважати (1 доповідач); це зумовлюється низкою об'єктивних і передусім суб'єктивних чинників (2); у відпрацьованих газах двигунів міститься понад 200 токсичних сполук (3); викиди автотранспорту завдають як прямої, так і непрямой шкоди людині (4) та справляють глобальний вплив на розвиток сучасної цивілізації (5); визначити їхні реальні масштаби вкрай важко (6), зокрема й через те, що враховуються лише головні причини забруднення атмосфери автомобільним транспортом (7); окремі з них пов'язані з якістю автотранспортних палив (8); це актуалізує розробку та запровадження жорсткіших екологічних нормативів для автотранспортної техніки в Україні (9); слід знати чинники скорочення негативного впливу автотранспорту на атмосферне повітря (10); для підвищення якості автотранспортного палива потрібно розроблення стандартів, які регламентують їхні фізико-хімічні властивості (11) і т. д.

Під час кінцевої дискусії учасники проекту дійшли висновку, що проблема забруднення відходами автотранспорту носить глобальний характер. Тому всі та кожен – від держави, підприємства й до власника

автосервісу, робітника – несуть спільну та персональну відповідальність за її розв’язання. Вони усвідомили, що не лише від показників паливно-мастильних матеріалів, але й від справності автомобіля, якості його ремонту залежить рівень екологічної ситуації в кожному селі, місті та планеті Земля загалом. Такий гуманістичний морально-ціннісний підхід до формування цього компонента культури праці корелює з виявленими під час констатувального експерименту деформаціями в екологічній свідомості учнів та відповідає сучасній парадигмі сталого розвитку освіти й суспільства.

Питання безпеки та культури охорони праці (КОП) наскрізь пронизують зміст навчально-професійної підготовки учнів ПТНЗ, причому за результатами констатувального експерименту культура праці часто ототожнювалася з КОП. Однак така ситуація не знімає завдання щодо підвищення рівня виховної роботи в цьому напрямі. У розрізі авторської технологічної програми ми спричинилися до його розв’язання в рамках організації тижня культури охорони праці, який 2015 р. проходив у базовому навчальному закладі з нагоди Всесвітнього дня охорони праці, що відзначається 28 квітня.

Під час попередніх співбесід було виявлено дещо «звужене» розуміння учнями питання охорони праці, які зазвичай зводили його до необхідності дотримання окремих правил і вимог безпеки праці на виробництві задля запобігання фізичного травматизму (у такому форматі її зміст подається і в навчально-методичній літературі, див., до прикладу, С. Шевчук [244] та ін.). З метою формування правильного розуміння сутності КОП та необхідності дотримуватися її правил не лише у професійній діяльності, а й у буденному житті, в ЕГ була проведена ділова гра у вигляді прес-конференції. У своїх виступах, які супроводжувалися візуальною демонстрацією на екрані, учні показали, що коефіцієнт КОП визначається комплексом різних показників: а) культурою умов праці (санітарно-гігієнічними, побутовими, харчуванням і відпочинком); б) культурою виробничого процесу (механізацією, автоматизацією, дотриманням стандартів); в) культурою трудового процесу

(культурно-технічним рівнем, дисциплінованістю, відповідальністю тощо).

Спираючись на розробки фахівців (О. Горностаї [49], Є. Горбенко [47] та ін.), учасники ділової гри розкрили «парадокси КОП», що проявлялися у відсутності в робітників мотивації до безпечної праці та недостатній ефективності всієї системи інформаційно-пропагандистських заходів, методів і форм роботи в цій сфері. Зверталася увага на використання європейського досвіду з підвищення КОП та відповідальності за збереження життя і здоров'я працівників. Такий підхід виявився виправданим, оскільки формує в учнів комплексне розуміння КОП як невід'ємного складника гармонійного розвитку суспільства.

У контексті формування КОП актуалізуємо такий важливий компонент культури праці, як здоров'язбереження робітника. Він не розглядається більшістю вчених як її окремий елемент, або ж трактується невиразно, тож ця проблема потребує науково-теоретичного осмислення.

Задля її практичного розв'язання в рамках формувального експерименту для учасників ЕГ було проведено низку тематичних тренінгів «Здорова людина – міцна нація», «Здоров'я кожного – у його руках», «Здоровий спосіб життя – запорука життєвого успіху», орієнтованих на формування ціннісного ставлення до свого здоров'я. За основу такої діяльності були взяті «Методичні рекомендації щодо проведення уроків здоров'я у ПТНЗ та навчально-методичний посібник для системи ПТО «Здоровий спосіб життя» В. Оржеховської і О. Єжової [164]. Вони розкривають теоретичні засади здоров'язбереження та містять багатий дидактичний матеріал для формування відповідних знань, звичок, способу життєдіяльності. У розрізі нашої технологічної програми, що орієнтує на застосування методів самовиховання, самоаналізу, самооцінки, зміст поданих у посібнику 31 уроку-тренінгу та численних додатків було використано так, що спершу учні за керівництва педагога опрацьовували їх самостійно. Відтак на позакласних заняттях відбувалося їхнє спільне обговорення. Це сприяло усвідомленому розумінню головних властивостей людського організму;

негативних наслідків впливу на нього шкідливих звичок; потреби постійної роботи над собою задля нормального функціонування всіх фізіологічних систем і уникнення захворювань. Учні переконувалися, що здоровий спосіб життя – це запорука успішної професійної діяльності та щасливого повноцінного життя людини.

Водночас із здоров'язбереженням у структуру культури праці інтегрували ще один її важливий компонент, що стосується формування психофізичних якостей особистості. У наукових студіях він також недостатньо увиразнений, тому здебільшого «розчиняється» серед її інших елементів. Наш формувальний експеримент доводить необхідність розгляду психофізичних якостей як окремого складника культури праці, необхідного для виконання професійних обов'язків та підвищення рівня життєдіяльності людини загалом.

Психофізичні якості розглядали як оволодіння практично-орієнтованими знаннями й навичками з психології, гігієни, санітарії, етики й культури поведінки. Це положення конкретизувалося й реалізувалося у процесі викладання «Основ керування автомобілем і безпеки дорожнього руху», «Професійної етики та культури водіння». Зміст навчальних програм (додатки В.1, В.2) та науково-методичного забезпечення цих дисциплін [31; 35; 38 та ін.] орієнтує на формування в учнів ПТНЗ знань з основ психофізіології праці водіїв, зокрема вдосконалення емоційно-вольових реакцій (самовладання, рішучості, наполегливості) та оперативного мислення (швидкості оцінки й ухвалення рішень за різних ситуацій; здатності до професійного прогнозування подій; оперативної пам'яті; готовності до дії і т. ін.). Це органічно поєднується з вихованням позитивних якостей особистості – гідності, скромності, тактовності, взаємоповаги та викоріненням негативних рис – егоїзму, заздрості, лицемірства тощо.

У процесі вивчення цих дисциплін учні засвоювали якості водія, необхідні для ефективного виконання різних професійних завдань: ініціативність; працездатність (стан, що дозволяє виконувати роботу якісно й

продуктивно); дисциплінованість (коректна манера поведінки, мінімізація ризиків і помилок, дотримання вимог щодо свого фізіологічного стану) тощо. З'ясовувалися умови, чинники й особистісні риси та якості, що впливають на цей процес: стійкість і розподіл уваги (здатність утримувати й контролювати один чи кілька об'єктів сприйняття у свідомості впродовж певного часу); концентрація і переключення уваги (здатність переходу від сприйняття об'єктів одного виду діяльності до іншого) тощо. Вони формуються в поєднанні з вольовими якостями (емоційною стабільністю, самоконтролем, рішучістю, наполегливістю, упевненістю), уміннями прогнозувати розвиток подій тощо.

Культура й етика праці водія потребують формування необхідних для виконання загальних професійних обов'язків знань, умінь, навичок розпізнавати та вибудовувати стосунки з особами, які мають різний темперамент. Для розв'язання цього завдання на уроках з «Професійної етики та культури водіння» був апробований популярний на Заході метод повного фізичного реагування, що допомагає в засвоєнні нової інформації та розвитку навичок через включення основних каналів сприйняття – зорового, слухового, кінестичного [98]. Так, учні одержували карточки з описом поведінки і дій холерика (до прикладу: потрібна швидкість їзди; не подобається стояти в корках; постійне хвилювання; часто нетактовна поведінка тощо); флегматика (повільне здійснення маневрів та реагування на сигнали світлофора й працівника поліції та ін.), сангвініка, меланхоліка. Відтак, спираючись на знання та навчальні матеріали, вони мали розпізнати особу водія, пішохода, клієнта, згідно із запропонованими ознаками й рисами, та спрогнозувати їхні дії, реакції, поведінку за різних ситуацій (на дорозі, під час ДТП, при отриманні автомобіля з ремонту тощо). На цій основі визначався відповідний стиль стосунків, який мав забезпечити порозуміння, а за потреби уникнення чи оптимальний вихід із конфліктних ситуацій.

Абсолютна більшість знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що відображають загальний рівень культури праці, адсорбує культура навчальної

праці, що має виняткове значення не лише для успішної організації навчально-виховного процесу в ПТНЗ, а й для подальшого підвищення рівня професійної діяльності шляхом самоосвіти, самовдосконалення.

Аналіз змісту навчально-виробничого процесу в базовому училищі показав, що він безпосередньо не орієнтує на формування знань і навичок КНП, хоча загальноосвітні й технічні дисципліни мають значні потенційні можливості для розв'язання цього завдання.

Це ілюструє реалізований нами в рамках організації самостійної роботи з вивчення дисципліни «Професійна етика та культура водіння» дослідницький проект «Культура навчальної праці учня ПТНЗ». Він передбачав розроблення «ідеальної моделі КНП» та її щоденне покрокове виконання. Таке проектне навчання створює позитивну мотивацію для самоосвіти, формує розуміння необхідності постійного самовдосконалення, стимулює оволодіння навичками із самоорганізації.

Для підготовки проекту ЕГ була поділена на чотири підгрупи, де кожен учасник дістав індивідуальне завдання щодо пошуку й систематизації інформації з різних галузей знань – вікової психології, гігієни, ергономіки тощо. Відтак вони акумулювалися за окремими блоками, а після їхнього спільного обговорення був створений кінцевий творчий продукт у вигляді «пам'ятки», яку учні добровільно зобов'язувалися щоденно виконувати. Вона стосувалася необхідності дотримання режиму дня (додаток Ж.3) та в процесі вивчення психофізичних вимог до професії водія доповнювалася різними порадами, зокрема з організації раціонального харчування та ін.

Відзначмо, що для виконання цього, як й інших проектів, учням пропонувалося опрацювати різні за змістом і формою інформативні матеріали, однак вони зазвичай ігнорували опрацювання «паперової продукції», зосереджуючись на пошуковій роботі в мережі інтернет.

З означеними вище елементами культури праці (порядок на робочому місці, КОП, здоров'язбереження, психофізичні властивості, КНП) тісно пов'язаний естетичний компонент. Справляючи різнобічний вплив на

формування майбутнього робітника, він передусім актуалізує поєднання естетичних та раціонально-технологічних аспектів культури праці. Це проявляється в переживанні емоційного задоволення, коли в результаті навчально-виробничої діяльності виготовляється продукт, який відповідає естетичним смакам, стимулює подальше самовдосконалення. Важливе значення для виховання культури праці учнів також має навчально-виробниче середовище – від загального вигляду навчального закладу до інтер'єру окремих класів і майстерень тощо.

Результати констатувального експерименту та наші спостереження показали, що в процесі виховання культури праці учнів ПТНЗ естетичний компонент представлений невиразно, майже відсутній. Тому в рамках нашої науково-дослідницької роботи зосередилися на з'ясуванні основних підходів, принципів, педагогічних умов, що орієнтують на розв'язання цієї проблеми.

Аналіз показав, що інтер'єри приміщень ПТНЗ оновлюються повільно, зокрема й через обмежені матеріально-фінансові ресурси. Застарілі підходи до їхнього художнього оформлення проявляються в наявності громіздких стендів, перенасичених текстовою інформацією, яка зрідка використовується в навчально-виховних цілях. Кольорова гама інтер'єрів переважно не відповідає правилам естетики й дизайну, а подекуди й санітарно-гігієнічним нормам. Зазвичай не враховується вплив на людський організм та навчально-виробничий процес світла, шуму, ритму, вологості, вентиляції, інших чинників.

Дотримання вимог естетики праці тісно пов'язано з обладнанням та утриманням в порядку робочого місця, тому формування цих двох компонентів культури праці доцільно поєднувати. Спираючись на наявні навчально-методичні розробки [173, с.117-123], учасники ЕГ реалізували навчальний проект «Моє робоче місце». Він складався з двох різних за характером частин: перша – практико-орієнтована – визначала вимоги до його утримання; друга – представляла ідеальну модель з облаштування навчальної майстерні й поділялася на три складники: робоче місце учня;

робоче місце майстра, обладнання загального призначення. Опис результатів цього проекту представлений у додатку Ж.5.

Його учасники за допомогою педагога дійшли висновку, що сучасні вимоги до обладнання робочого місця як складника і чинника підвищення загальної культури навчально-виробничої праці майбутнього робітника висувають на порядок денний потребу дотримання не лише правил безпеки праці й санітарно-гігієнічних норм (площа, висота, планування будівлі з урахуванням технологічного потоку; освітлення, вентиляція тощо), а й вимог виробничої естетики, починаючи від колористики інтер'єру приміщень й завершуючи єдиним стилем облаштування робочих місць.

Виходячи з науково-методичних розробок [90; 124] та результатів експериментальної роботи, вважаємо, що в основу виховання естетики трудової діяльності учнів ПТНЗ доцільно покласти дві основні засади: а) формування соціально ефективного, екологічно безпечного предметно-побутового середовища має носити емоційно-ціннісний характер; б) якість і результати професійної діяльності (продукція, послуги) повинні відповідати суспільно необхідним потребам. Слід змінити байдуже, нігілістичне ставлення до естетики праці й усього освітньо-виховного середовища на глибоке усвідомлення їхньої соціально-професійної значущості як вагомого чинника підвищення продуктивності, якості та загальної культури праці.

У рамках авторської технологічної програми проводили роботу з формування сталого інтересу учнів до обраної професії, що значною мірою акумулює основні знання, уміння, навички, особистісні якості, пов'язані з їхньою культурою праці, та надає емоційно-вольового, мотивовано-ціннісного значення цьому процесу. Не можна недооцінювати потребу цілеспрямованої роботи в цьому напрямі в ПТНЗ, бо хоча його вихованці, на відміну від учнів загальноосвітньої школи, нібито вже визначилися з майбутньою професією, у їхній свідомості необхідно постійно утверджувати переконання в правильності цього вибору через доведення її соціальної й особистісної значущості, перспективності. Цілеспрямовано й послідовно реалізуючи цю установку в ЕГ, викладачі та

майстри виробничого навчання наголошували, що оволодіння, удосконалення професійної майстерності відбувається впродовж усієї трудової діяльності та еволюціонує від простих, елементарних до складних, досконалих знань, умінь, психофізичних властивостей робітника. При цьому педагоги не замовчували можливі труднощі, розчарування, котрі трапляються на шляху до оволодіння професією, а налаштовували на їхнє здолання заради досягнення своєї життєвої мети, мрії.

Важливу роль у вихованні сталого інтересу до професії відіграє позитивний приклад викладачів, особливо батьків, майстрів виробничого навчання, досвідчених робітників, з якими учні ПНТЗ співпрацюють під час виробничого навчання та практики на підприємстві. В означеному контексті важливо домогтися, щоб наявне в них (як виявив діагностичний експеримент) побутово-утилітарне ставлення до набуття професії («стати на ноги», «заробити на прожиття») органічно «перетікало» (принаймні поєднувалося) із розумінням її суспільної значущості. Така життєва позиція мотивує підвищення культури праці та особистісного самовдосконалення, адже в цьому випадку робітник може розраховувати не лише на високу оплату праці, а й на визнання, повагу в трудовому колективі, соціальному оточенні, що своєю чергою підвищує його самооцінку, надає впевненості в правильності обраного шляху.

Такі концептуальні ідеї реалізували при проведенні за участі автора позакласних навчально-виховних заходів «Вибір професії – шлях у життя», «Чому і як я обрав професію?», «Твоє майбутнє – у твоїх руках» та ін. При цьому прищеплення інтересу до професії пов'язувалося з формуванням морально-вольвих якостей та образу-ідеалу, що втілює значущі, привабливі риси сучасного робітника та спонукає до його наслідування. Досвід проведення таких заходів показує, що мотивація до оволодіння професією зміцнюється тоді, коли учні відчують, що у своєму розвитку постійно наближаються до її вимог і стандартів. Це й зумовлює необхідність їхнього чіткого окреслення на різних етапах навчально-професійної діяльності.

На формування різних компонентів культури праці як в ЕГ, так і в КГ впливали «зовнішні» чинники у вигляді загальних умов організації навчально-виробничого процесу в базовому експериментальному закладі. Вони прямо чи опосередковано позначалися на реалізації нашої технологічної програми, тож потребують стислого огляду.

Упродовж останніх років у ПТНЗ які брали участь в дослідно-експериментальній роботі проводяться педагогічні читання, які сприяли формуванню творчого дослідницького характеру діяльності педагогічного колективу. Їхні учасники, викладачі та майстри виробничого навчання, обговорювали шляхи запровадження до навчально-виробничого процесу інноваційних технологій, ділилися досвідом використання дистанційного навчання, мультимедійних та інших методів і засобів проведення уроків.

Вагому роль у формуванні в учнів економічної свідомості як складника культури праці відіграли викладачі дисциплін загальноекономічного циклу. Про високий рівень цієї роботи засвідчують відкриті уроки з предмета «Економіка», де розкриваються проблеми зайнятості та підготовки конкурентоспроможних робітників. У процесі викладання цієї дисципліни формується культура здійснення фінансово-кредитних операцій, зокрема «культура ощадності» як у виробництві, так і в веденні особистого (домашнього) бюджету.

Викладачі іноземних мов цілеспрямовано формували в учнів готовність працювати за умов нових цивілізаційних викликів, стандартів, вимог, що висуває інтеграція у європейський освітній та економічний простір (віртуальні екскурсії зарубіжними країнами; тижні іноземних мов тощо). У процесі навчання спецтехнології викладачі демонструють високий рівень професійної майстерності щодо ознайомлення учнів з будовою та експлуатацією автомобіля. Для активізації їхньої розумової і творчої діяльності активно використовуються стенди, мультимедійна система та інші форми і засоби ІКТ.

Істотний вплив на формування різних компонентів культури праці

справляла наявна в базовому експериментальному закладі система позакласної виховної роботи. Як приклад відзначмо влаштовані за нашої участі такі цікаві заходи, як фестиваль фізичних дослідів «3D експеримент»; семінари-дискусії й навчальні проекти «Комп'ютер: друг чи ворог?», «Інтернет: друг чи ворог?», «Переваги та недоліки використання комп'ютера» та ін. Вони орієнтують на формування творчого, критичного ставлення до цих «незамінних супутників життя», адже у виступах учні аналізували статистику використання персональних комп'ютерів в Україні та пов'язані з ними проблеми психічної залежності, їхні впливи на фізичний стан людини тощо.

На високому рівні у ВПУ здійснюється робота зі здоров'язбереження учнів. Згідно з окремим планом, улаштовуються загальноучилищні лінійки, виховні години, «тижні здоров'я», лекції лікарів-наркологів і громадських діячів. Розкриваючи шкідливість впливу на підлітковий організм алкоголю, наркотичних речовин, тютюнопаління, такі заходи переконують у необхідності дотримуватися здорового способу життя, що є запорукою успішної професійної та усієї життєдіяльності людини.

Реалізації завдань нашого педагогічного експерименту сприяло залучення учнів ВПУ до професійної орієнтації з-поміж однолітків, що утверджує в них переконання у правильності обраного фаху. Їхнє залучення до роботи з виготовлення навчальних стендів, зокрема в рамках підготовки до виставок технічної творчості, розглядаємо в контексті формування естетики праці.

Окремо відзначмо такий унікальний засіб професійної підготовки майбутніх робітників, як міні-кузня-майстерня, яка діє у ВПУ №13 м. Івано-Франківська. Опис її функціонування представлено в додатку 3, тож зауважмо, що в рамках нашої технологічної програми опанування учнями відповідним технологічним процесом супроводжувалося роз'ясненням етнокультурного аспекту формування культури праці (відродження, популяризації народних ремесл і промислів) та їхнього співставлення із

сучасними здобутками науково-технічного прогресу.

Базові заклади нагромадили корисний досвід з організації конкурсів, олімпіад, інших форм здорового суперництва, що спрямовують і мотивують оволодіння знаннями, уміннями, навичками майбутньої професійної діяльності. Яскравим свідченням цього слугують щорічні конкурси професійної майстерності «Рихтувальник кузовів». Вони проходять у кілька етапів за участі всіх учнів училища, які здобувають цю спеціальність, а переможці виступають на обласних, всеукраїнських конкурсах фахової майстерності з-поміж ПТНЗ. Аналіз їхніх результатів показав: учні івано-франківського ВПУ № 13 демонструють високий рівень знань, умінь, навичок з рихтувальних робіт та загальної культури праці, зокрема з охорони праці, користування обладнанням, інструментами, розхідними матеріалами, технологічною документацією тощо.

Вагомим стимулом для професійного самовдосконалення слугує і міжнародне співробітництво ВПУ. У рамках угоди про співпрацю найкращі учні закладу проходять стажування на польському підприємстві «Mazel» у місті Nowa Sol.

Отже, застосування в рамках формувального етапу експерименту інтерактивних технологій та співпраця із залученням викладачів і майстрів виробничого навчання до його реалізації дало позитивні результати щодо виховання в учнів компонентів культури, які стосуються творчості, креативності, навичок роботи в трудовому колективі, сталого інтересу до обраної професії, здоров'язбереження, культури безпеки й охорони праці, культури організації навчальної праці, естетики праці тощо. Сприятливим підґрунтям для цього став високий рівень організації навчального-виробничого процесу в базовому експериментальному закладі.

3.3 Шляхи удосконалення навчально-виробничого процесу з формування культури професійної діяльності учнів сучасних ПТНЗ України

Завершальний етап науково-дослідницької роботи становить контрольний етап експерименту, що передбачає: по-перше, застосування різних методів і засобів (анкетування, спостереження, бесіда, контрольні завдання, а також метод індивідуальної експертної оцінки тощо) для визначення показників та рівня оволодіння головними компонентами культури праці; по-друге, їхнє зіставлення та з'ясування ефективності авторської технологічної програми, доцільності її впровадження в навчально-виробничий процес ПТНЗ технічного профілю. Виходячи з цього, формуємо рекомендації щодо вдосконалення діяльності з підвищення культури праці їхніх вихованців.

Показники повторного анкетування, що стало основним методом проведення контрольного експерименту, аналізуємо у двох площинах: а) порівняння з даними констатувального експерименту; б) їхнього зіставлення у КГ та ЕГ. Вони з'ясовуються в одному контексті з відповідями на відкриті запитання та результатами виконання контрольних завдань.

Для опитування учнів КГ і ЕГ на вихідному етапі науково-дослідницької роботи використано ті ж анкети, що при проведенні констатувального експерименту, з певними корективами, які спрямовують на виявлення й увиразнення знань, умінь, навичок, особистісних властивостей, пов'язаних з формуванням культури праці в процесі реалізації авторської технологічної програми. Зокрема, змінено формулювання запитання № 3 анкети: замість з'ясування мотивів обрання професії, пов'язаної з ремонтом автомобілів (додаток А.1), тепер акцентуємо на виявленні того, чи виправдалися очікування щодо її вибору під час навчання в училищі (додаток А.3). Видозмінено варіанти відповідей на запитання № 4, котрі дозволяють зрозуміти, якими професійними рисами та якостями, на думку учнів ПТНЗ, повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів (додаток А.3). При

цьому пропонується обрати до шести з 12 варіантів відповідей.

Уточено формулювання питань № 6 і 7 анкети: замість позиції, які знання, уміння, навички, якості «формується» у процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін і навчальної практики, при проведенні контрольного анкетування учні мали показати своє ставлення до того, що «повинно формуватися» у процесі цих видів навчальної діяльності (додаток А.3).

Загальна структура анкетування на етапі контрольного експерименту не зазнала принципових змін та складається з двох основних частин: перша визначає ціннісне ставлення учнів до праці та обраної професії (запитання 1-9); друга – показники сформованості різних компонентів трьох основних блоків культури праці (додаток А.3). Порівняльні результати першої частини опитування в КГ та ЕГ представлено в табл. 3.3.

Зіставлення результатів анкетування на констатувальному й контрольному етапах експерименту дозволяє визначити зрушення, що відбулися в процесі реалізації авторської технологічної програми. При цьому виходимо з того, що учні КГ і ЕГ перебували в однакових природних умовах ПТНЗ та зазнавали однакових впливів навчально-виробничої діяльності. Фіксуємо певні зміни у ставленні та розумінні значення праці в житті людини та робітника: попри збереження домінуючої «прагматичної» орієнтації в розумінні її значення як засобу матеріального забезпечення, морально-ціннісний підхід до неї в ЕГ представлений виразніше, адже з-поміж її учасників виявилось більше тих, хто вбачає в праці «сенс життя» (12 проти 8 %) та джерело як матеріального, так і морального задоволення

Таблиця 3.3

Результати анкетування, проведеного в рамках контрольного експерименту, які відображають зміни у формуванні культури праці учнів ПТНЗ порівняно з констатувальним експериментом та їхні відмінності в КГ і ЕГ

Запитання анкети та варіанти відповідей	Результати констату-	Результати формувань-	Результати анкетування	Результати анкетування
--	-------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

	вального експерименту (%)	ного експерименту (%)	в КГ (%)	в ЕГ (%)
Значення праці для учня:				
а) сенс життя –	8	12	8	12
б) засіб матеріального забезпечення -	60	48	56	36
в) джерело матеріального й морального задоволення –	16	32	28	48
г) вимушена діяльність –	4	4	8	4
г) «трудова повинність» –	2	4	4	0
Скористатися можливістю не працювати та одержувати утримання:				
а) так –	32	36	38	32
б) ні –	22	34	32	44
в) важко дати відповідь –	46	20	40	24
Чи виправдалися очікування щодо вибору майбутньої професії:				
а) так –	-	68	64	80
б) ні –	-	10	12	8
в) важко дати відповідь –	-	22	24	12
Мотиви професійної діяльності, пов'язаної з ремонтом автомобілів:				
а) можливість високого заробітку –	-	58	60	56
б) зацікавлення технікою –	-	20	18	24
в) престижність професії –	-	6	4	8
г) перспектива праці закордоном –	-	16	18	12
Пріоритетні для фахівця з ремонту автомобілів проф. якості, знання*:				
а) організація і планування роботи –	6	10	8	20
б) самодисципліна і самоконтроль –	12	12	12	24
в) відповідальність за якість праці –	74	76	76	76
г) уміння працювати в колективі –	14	12	8	20
г) високі морально-етичні якості –	0	8	4	16
д) творчий підхід до праці –	4	8	4	16
е) прагнення до самовдосконалення –	0	12	4	20
є) набуття професійного досвіду –	70	72	82	64
ж) точне, вчасне виконання завдання –	54	58	56	68
з) дотримання екологічних і санітарно-гігієнічних вимог –	-	20	4	24
и) естетика і краса праці –	-	10	0	20
Знання, уміння, якості, які повинні формувати технічні дисципліни*:				
а) дотримання порядку на робочому місці –	36	30	28	32
б) виконання правил техніки безпеки –	76	72	78	70
в) планування виробничої діяльності –	24	20	18	32
г) виробнича дисципліна –	48	44	36	56
г) дотримання норм робочого часу –	30	40	36	42
д)праця згідно з визначеним зразком –	32	36	34	40

е) самооцінка, самоконтроль –	12	12	8	16
є) співпраця в трудовому колективі –	34	28	24	40
ж) охайний зовнішній вигляд –	24	20	18	20
з) екологічні вимоги на виробництві –	24	16	8	20
и) дотримання норм естетики праці –	4	8	4	16
Виробниче навчання повинне передусім формувати такі знання, уміння, якості працівника**:				
а) дотримання порядку на робочому місці –	64	54	56	52
б) виконання правил техніки безпеки –	96	84	92	76
в) планування виробничої діяльності –	58	62	52	70
г) виробнича дисципліна –	68	62	52	70
ґ) дотримання норм часу –	44	40	36	62
д) працювати згідно зі зразком –	76	80	72	82
е) самооцінка, самоконтроль –	8	12	8	24
є) норми співпраці в колективі –	22	18	12	32
ж) охайний зовнішній вигляд –	32	28	36	20
з) екологічні вимоги на виробництві –	12	8	4	16
и) дотримання норм естетики праці –	0	8	0	16
Розуміння поняття «якість праці»***:				
а) корисність праці –	14	10	12	8
б) праця виконана згідно зі стандартом і вимогами –	88	86	88	82
в) продуктивність праці –	12	16	12	20
г) досягнення НТП, виражене в передовій техніці –	10	8	4	12
ґ) професійні властивості людини –	28	24	12	36

*Дозволялося вказати до шести варіантів відповідей.

** Дозволялося вказати до трьох варіантів відповідей.

***Дозволялося вказати два варіанти відповідей.

. Відповідно, осіб, які розглядають її лише як засіб матеріального забезпечення та як «вимушену діяльність», «трудова повинність», було менше.

Такі ж незначні відмінності, як засвідчує табл. 3.3, виявлено і в присутності «утриманських» настроїв та в мотивах професійної діяльності, адже учні ЕГ більшою мірою, ніж КГ, орієнтовані на визнання соціальної значущості й престижності їхньої професії, хоча в обох випадках домінували сподівання на «високий зарібок».

Такі, хоча й не вельми істотні відмінності в ціннісних орієнтаціях, усе-таки можемо зараховувати до результатів реалізації авторської технологічної програми, хоча вона безпосередньо й не орієнтувала на їхнє формування. Значно виразнішою в ЕГ та КГ виявилася різниця в рівні сформованості

окремих компонентів культури праці, на що також впливав навчально-виробничий процес.

Задля з'ясування уявлень про професійні риси та якості, якими повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів, учням запропонували широкі можливості для вибору відповідних варіантів – шість із 12 (запитання № 5 анкети; додаток А.3). Характерно, що при цьому учасники ЕГ зазвичай указували максимальну кількість позицій, тоді як учні КГ здебільшого обмежувалися вибором трьох відповідей. Це опосередковано свідчить про широту уявлень та розуміння сутності цієї проблеми.

Наведені в таблиці 3.7 дані засвідчують, що в КГ та ЕГ виявили майже однакове розуміння значущості знань, умінь, якостей, які стосуються відповідальності за якість праці, та точне, вчасне виконання виробничих завдань (74 та 76 %). Однак завдяки максимальній кількості фіксацій запропонованих варіантів відповідей учасники ЕГ показали краще розуміння значущості таких компонентів культури праці, як організація і планування роботи (20 проти 8 % в КГ) та самодисципліна і самоконтроль (24 та 12 %). Істотні відмінності вони продемонстрували в рівні усвідомлення значущості її елементів, що стосувалися: уміння працювати в колективі (20 та 8 %); дотримання екологічних і санітарно-гігієнічних вимог; морально-етичних якостей, творчого підходу до праці, прагнення до самовдосконалення (16 і 4 %); естетики й краси праці (20 і 0 %). Учні КГ засвідчили вищий рівень розуміння необхідності «набуття професійного досвіду», хоча цей компонент не включено до структури культури праці.

Такий же тренд виявлено й щодо уявлень учасників експерименту про знання, уміння, якості, які повинні формуватися в процесі опанування технічними дисциплінами та знаннями й навичками з виробничого навчання (табл. 3.3). З одного боку, анкетування, проведене в рамках контрольного експерименту, виявило дещо меншу, порівняно з констатувальним, кількість фіксації позицій, які стосуються таких елементів культури праці, як дотримання правил техніки безпеки й порядку на робочому місці; праця згідно

з визначеним зразком; охайний зовнішній вигляд тощо. Це явище пояснюємо передусім «звиканням» до їхньої присутності в «буденному» навчально-виробничому процесі.

З іншого боку, учасники ЕГ показали вищий рівень усвідомлення значущості компонентів культури праці, на які викладачі та майстри виробничого навчання звертали меншу увагу, однак їхньому формуванню приділялася значна увага в авторській технологічній програмі: планування виробничої діяльності; виробнича дисципліна; дотримання норм робочого часу, а особливо співпраця в трудовому колективі; самооцінка і самоконтроль; дотримання норм естетики праці. Розуміння значущості трьох останніх компонентів залишилося на відносно низькому рівні (табл. 3.3), хоча в ЕГ воно було у два-три рази вищим, аніж у КГ.

До результатів формувального експерименту зараховуємо і той факт, що у відповідях на відкриті запитання анкети учасники ЕГ продемонстрували краще розуміння сутності культури праці. Зокрема, вони вказували на всі її основні компоненти, тоді як учні КГ (як і під час констатувального експерименту) здебільшого зводили культуру праці до дотримання правил безпеки, виробничої дисципліни та якості надання послуг. Простежуються і певні відмінності в розумінні поняття «якість праці»: в обох випадках її передусім співвідносили із виконанням завдань згідно зі стандартами й вимогами, однак з-поміж учасників ЕГ вона одночасно асоціювалася із досягненнями НТП та професійними властивостями людини, що також засвідчує вищий рівень розуміння культури праці (табл. 3.3).

З'ясування рівня оволодіння різними компонентами трьох визначених нами блоків культури праці (організаційно-технологічний і контрольно-оцінний; творчий; ціннісний) здійснювалося на основі акумулювання результатів анкетування та розв'язання практичних і письмових завдань. У порядку згадування про них здійснюємо їхній аналіз.

У таблиці 3.8 представлені дані, які відображають ставлення й оволодіння учнями експериментальних груп головних компонентів

організаційно-технологічного й контрольно-оцінного блоку культури праці. Високий рівень усвідомлення необхідності дотримання правил техніки безпеки зумовлюється тим, що цьому питанню приділялася достатня увага в навчально-виробничому процесі. В інших випадках відмінності між показниками розуміння значущості культури праці в ЕГ та КГ були істотнішими, що пов'язуємо з впливами авторської технологічної програми. Так, в учнів ЕГ виявлено вищий рівень самооцінки, відповідальності, самоконтролю (позиції 2-5 табл. 3.4), адже при оцінці результатів праці першочергове значення для них має власна оцінка, а вже потім позиція майстра виробничого навчання і товаришів. Вони мають високий рівень відповідальності та самостійності, адже вважають, що за результати та якість праці насамперед відповідає робітник, а вже потім виробничий колектив, керівник підприємства, клієнт-замовник.

Таблиця 3.4

Відмінності показників організаційно-технологічного й контрольно-оцінного блоків культури праці за результатами контрольного анкетування

Постановка питання в анкеті та варіанти відповідей	ЕГ	КГ
1. Дотримання правил безпеки під час навчально-виробничого процесу: а) завжди дотримуюся – б) іноді не дотримуюся – в) порушую постійно – г) ніколи не дотримуюсь.	76 % 24 % - -	80 % 16 % 4 % -
2. Найкраще оцінити виконану роботу можуть: а) викладач, майстер виробничого навчання – б) товариші – в) ви самі -	40 % 16 % 44 %	68 % 12 % 20 %
3. Головну відповідальність за рівень і якість виконаної роботи несуть: а) вся бригада – б) керівник підприємства – в) сам робітник -	24 % 12 % 64 %	32 % 28 % 40 %
4. Рівень і якість праці робітника контролює: а) виробничий колектив – б) керівник підприємства – в) клієнт-замовник – г) сам робітник -	12 % 8 % 32 % 48 %	16 % 16 % 44 % 24 %
5. Для усунення перешкод при виконанні навчально-виробничих завдань учень передовсім:		

а) звертається за допомогою до майстра – б) просить про допомогу товаришів – в) намагається самостійно усунути перешкоду	20 % 28 % 52 %	36 % 44 % 20 %
6. Розуміння потреби врахування часових меж при виконанні навчально-виробничих завдань: а) так – б) ні – в) важко дати відповідь -	92 % - 8 %	84 % - 12 %
7. Фактичне врахування часових меж при виконанні навчально-виробничих завдань: а) так – б) ні – в) не звертаю увагу –	84 % 8 % 8 %	72 % 12 % 16 %
8. Ставлення до проблеми часу при виконанні виробничих завдань*: а) подумки враховую його витрати – б) намагаюся розрахувати відведений час від початку і до кінця виконання виробничого завдання – в) залишаю резерв часу на непередбачені справи – д) не зважаю на часові межі, просто виконую справу –	76 % 64 % 16 % -	64 % 44 % 8 % 8 %
9. У процесі праці час потрібно враховувати, щоб*: а) виконати роботу вчасно – б) виконати більший обсяг роботи – в) швидше завершити роботу й відпочити – г) залишати резерв часу на непередбачені справи -	64 % 64 % 8 % 8 %	72 % 44 % 16 % -
10. Чинники, що можуть забезпечити скорочення витрат робочого часу**: а) зменшення розмов мобільним телефоном – б) зменшення розмов з друзями – в) зменшення «перекурів» - г) удосконалення організації і планування праці – г) упровадження нових технологій – д) удосконалення власних навичок і вмій працювати -	24 % 16 % 12 % 36 % 40 % 64 %	44 % 24 % 16 % 20 % 32 % 24 %
11. Причини можливого запізнення на заняття: а) мешкаю далеко від училища – б) довго сплю – г) не можу розрахувати час, щоб прийти вчасно – г) трапляються непередбачувані обставини -	16 % 12 % 8 % 32 %	8 % 16 % 24 % 28 %
12. Розуміння доцільності економії витратних матеріалів: а) так – б) ні – в) важко дати відповідь -	96 % - 4 %	92 % - 8 %
13. Намагання заощаджувати матеріали в процесі навчально-виробничої діяльності: а) завжди – б) зрідка – в) ніколи цього не роблю -	76 % 24 % -	64 % 28 % 8 %
14. Можливість у процесі роботи відразу скористатися потрібним інструментом*: а) не знаю назви інструмента - б) не можу визначити, який саме інструмент потрібен -	8 % 16 %	4 % 12 %

в) не можу відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладу його на визначене місце -	20 %	24 %
г) не можу відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладуть його на місце мої товариші –	24 %	16 %
д) відразу використовую потрібний інструмент -	32 %	28 %
15. Володіння навичками культури навчальної праці**:		
а) збереження, підвищення розумової працездатності –	32 %	24 %
б) техніка володіння прийомами розумової праці –	20 %	12 %
в) планування навчальної роботи –	48 %	32 %
г) прийоми економії часу –	40%	28 %
г) пошук, сприйняття, запам'ятовування навчальної інформації -	56 %	60 %

*Пропонувалося давати 1-2 відповіді на запитання.

**Пропонувалося давати 2-3 відповіді на запитання.

Низка реалізованих у рамках формульовального експерименту навчальних проектів забезпечила високий рівень сформованості в учасників ЕГ сприймання часу (позиції 6-11 анкети; додаток А.3). Вони краще, аніж учні КГ, розуміють потребу врахування часових меж при виконанні навчально-виробничих завдань та роблять це на практиці (враховують і розраховують його витрати тощо). При цьому, що особливо важливо, виявлено істотні відмінності в розумінні шляхів і засобів оптимізації використання робочого часу: якщо учасники КГ апелюють передусім до «суб'єктивних чинників» (зменшення розмов мобільним телефоном, з друзями, «перекурів»), то учні ЕГ, окрім того, орієнтовані на впровадження нових технологій та особливо на вдосконалення власних навичок і вмінь праці для розв'язання цього завдання.

Попри фактично однаково високий рівень розуміння доцільності економії витратних матеріалів, учасники ЕГ твердили, що більшою мірою намагаються реалізувати цю вимогу на практиці (позиції 12-13 анкети).

Учасники ЕГ та КГ показали майже однаковий відносно невисокий рівень дотримання правил і володіння навичками культури навчальної праці: в обох випадках вони передусім пов'язуються з пошуком, сприйняттям, запам'ятовуванням інформації, тоді як рівень володіння технікою і прийомами розумової праці є невисоким. Це завдання, слід визнати, було недостатньо реалізовано в нашій технологічній програмі.

Результати анкетування, що відображають ціннісний та творчий і психофізичний блоки формування культури праці, представлено в табл. 3.5. Вони засвідчують, що, порівняно з учнями КГ, завдяки реалізації авторської технологічної програми в учасників ЕГ сформувалися кращі показники знань,

умінь, навичок, особистісних якостей щодо праці в трудовому колективі (позиція 1 у табл. 3.5); розуміння сутності й впливу «естетики праці» на організацію навчально-виробничого процесу (позиції 2-3); самостійності та готовності розв'язувати виробничі проблеми (при виникненні перешкод, труднощів у навчально-виробничому процесі вони схильні спершу спробувати усунути їх власними силами, а вже потім звертатися за сторонньою допомогою) (позиція 4).

У відкритих відповідях учні ЕГ показали краще розуміння сутності окремих компонентів культури праці. Так, естетику праці вони правомірно пов'язували не лише з підтриманням порядку, чистоти, затишку в навчальних аудиторіях і майстернях, а й з тим, у який колір пофарбовані стіни, з конструкцією і розмірами меблів, якістю освітлення, вентиляцією тощо.

Таблиця 3.5

Відмінності показників ціннісного та творчого і психофізичного блоків культури праці за результатами контрольного анкетування

Постановка питання в анкеті та варіанти відповідей	ЕГ	КГ
1. Працюючи в трудовому колективі, робітник повинен допомагати товаришам у випадку: а) якщо вони не встигають виконати свої завдання – б) допомагати лише порадами – в) допомагати лише за екстремальних умов – г) виконувати лише свої персональні обов'язки –	60 % 12 % 18 % -	44 % 24 % 32 % -
2. Вплив «естетики праці» на організацію навчально-виробничого процесу: а) істотно підвищує ефективність – б) справляє позитивний, але не значний вплив – в) не справляє значного впливу – г) не справляє жодного впливу –	56 % 32 % 12 % -	28 % 44 % 28 % -
3. Доцільність витратити робочий час на поліпшення «естетики праці»: а) поліпшує умови й продуктивність праці – б) нераціональне використання робочого часу – в) не впливає на продуктивність навчальної і виробничої діяльності –	64 % 36 % -	32 % 60 % 8 %
4. Першочергові дії, якщо під час навчально-виробничого процесу трапилися непередбачувані обставини: а) звернення за допомогою до майстра – б) звернення за допомогою до товаришів – в) самостійний пошук виходу із ситуації –	28 % 36 % 46 %	32 % 40 % 28 %
5. Мотивація виконання навчально-виробничих завдань: а) чітко виконувати вказівки майстра – б) удосконалення власних умінь і навичок –	24 % 36 %	40 % 28 %

в) самостійне і творче виконання справи – г) швидко виконати завдання, щоб відпочити –	32 % 8 %	16 % 16%
6. При реалізації навчально-виробничих завдань урахуються: а) лише технологічні вимоги – б) тільки поради майстра – в) технологічні вимоги й поради майстра, шукаються власні шляхи ефективного виконання роботи – г) нехтування сторонніми правилами й вимогами, завдання виконуються на власний розсуд –	12 % 16 % 64 % 8 %	16 % 24 % 56 % 4 %
7. Пошук і вивчення додаткової інформації, потрібної для майбутньої професії: а) постійно – б) часто – в) інколи – г) ніколи цим не займаюся –	40 % 28 % 28 % 4 %	16 % 32 % 36 % 16 %
8. При виконання майбутніх професійних обов'язків необхідно й достатньо: а) спиратися на знання і навички, здобуті в училищі – б) дослухатися до порад досвідчених працівників – в) використати чужий досвід, займатися самоосвітою –	12 % 32 % 56 %	20 % 52 % 28 %
9. Потреба дотримуватися екологічних вимог під час ремонту та експлуатації автомобіля: а) потрібно завжди й обов'язково – б) необхідно в міру можливого – в) потрібно в разі загрози особистому здоров'ю – г) не потрібно, бо це є функцією спеціальних органів –	48 % 32 % 20 % -	28 % 44 % 20 % 8 %
10. Відповідальність за забруднення довкілля несуть : а) кожна людина особисто – б) особи, які нераціонально використовують природні ресурси й паливно-мастильні матеріали – в) великі промислові корпорації –	56 % 42 % 4 %	32 % 56 % 12 %
11. Можливість особисто спричинитися до поліпшення екологічної ситуації в місті, країні: а) не маю таких реальних можливостей – б) не хочу витратити на це час і сили – в) такі можливості має кожен, хто працює з технікою і витратними матеріалами – г) таку діяльність слід проводити лише через участь в екологічних організаціях та різних заходах –	24 % 8 % 56 % 12 %	32 % 16 % 36 % 16 %
12. Дотримання під час навчання в училищі правил і вимог здоров'язбереження та особистої гігієни*: а) режим дня – б) режим сну – в) при нездужанні відразу звертається до лікаря – г) займається самоосвітою у спеціально відведений час – г) раціональне харчування –	12 % 24 % 32 % 36 % 24 %	16 % 20 % 36 % 32 % 24 %

*Пропонувалося давати до трьох відповідей на це запитання.

Для визначення рівнів сформованості окремих компонентів культури

праці учасники ЕГ і КГ виконували контрольні завдання з різних видів навчально-виробничої діяльності. Так, для моніторингу рівня знань, умінь, навичок, які стосуються планування виробничого процесу; підготовки робочого місця; економії та раціонального використання робочого часу й витратних матеріалів; умінь читати технологічну документацію та працювати згідно зі зразком, їм було запропоновано виконати низку однакових за складністю і змістом завдань, що стосуються двох видів робіт: 1) розміткових (підготовка поверхні деталі до розмітки; розмітка з нанесенням рисок і кернів на простих деталях з прямолінійними і криволінійними контурами; розмітка контурів деталей за шаблонами); 2) рубання металу (рубання зубилом і крейцмейселем; рубання деталей з тонколистового і товстолістового металів; рубання шару металу; заточення інструменту) тощо.

Окрім того, спільно з майстром виробничого навчання для визначення рівня володіння знаннями і навичками з означеного кола компонентів культури праці, а також з техніки безпеки та гігієни праці з учасниками ЕГ та КГ проводилися фронтальні й індивідуальні бесіди, а також письмова контрольна робота. Таким шляхом з'ясувалися дві групи запитань, що стосувалися: а) організації поточного ремонту автомобілів та їхніх агрегатів на СТО (суть планово-попереджувальної системи ремонту та його види (капітальний, поточний), методи (відособлений невідособлений), організаційні форми (на універсальних і спеціалізованих постах, потоковий) тощо; б) способів ремонту деталей (обробка до ремонтного розміру; відновлення зварюванням, наплавкою, металізацією, синтетичними матеріалами, пластичним деформуванням; поновлення їхніх форм, розмірів механічних властивостей тощо). Відповіді учнів супроводжувалися демонстрацією та імітацією цих операцій на стендах і за допомогою спеціальних навчальних програм та оцінювалися за п'ятибальною шкалою.

Узагальнені результати анкетування, спостереження, бесід та виконання практичних завдань і письмових робіт щодо рівнів сформованості компонентів, пов'язаних з організаційно-технологічним і контрольним-

оціночним блоком культури праці, відображає табл. 3.6. та рис. 3.1 Їхній аналіз спонукає до таких висновків.

Таблиця 3.6

Динаміка процесу формування культури праці (організаційно-технологічний й контрольньо-оцінний блоки)

Структурні елементи культури Праці		Показники елементів культури праці (констатувальний (1) і контрольний етапи (2) у КГ і ЕГ) (кількість учнів у %)					
		Рівні сформованості					
		Високий (%)		Середній (%)		Низький (%)	
		КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Планування виробничого процесу	1	24	28	62	62	14	10
	2	32	48	64	52	4	0
Підготовка робочого місця	1	34	40	56	52	10	8
	2	41	62	52	38	7	0
Техніка безпеки	1	38	42	56	53	6	5
	2	44	54	53	46	3	0
Гігієна праці	1	34	36	42	46	24	18
	2	37	42	49	54	14	4
Раціональне використання часу	1	24	21	42	49	34	30
	2	25	34	55	58	20	8
Економія і раціональне використання матеріалів	1	16	20	56	52	28	28
	2	26	42	57	57	17	1
Уміння аналізувати зразок	1	12	10	52	56	36	34
	2	22	39	60	56	18	5
Уміння добирати інструменти, матеріали, обладнання	1	30	30	52	48	18	22
	2	49	60	44	40	7	0
Уміння читати технологічну документацію	1	8	12	64	66	28	22
	2	20	32	71	66	9	2

Порівняно з показниками констатувального експерименту відбулися позитивні зрушення у формуванні всіх компонентів, які стосуються організаційно-технологічного і контрольньо-оцінного блоків культури праці. Однак у КГ вони виявилися більш-менш нижчими, оскільки формувалися не цілеспрямовано, у контексті реалізації авторської технологічної програми, а в руслі загального навчально-виробничого процесу. Це відображають показники зростання рівня знань, умінь, навичок, пов'язаних із плануванням виробничого процесу, підготовкою робочого місця, технікою безпеки,

гігієною праці, добором інструментів, матеріалів, обладнання, які були високими в учнів як КГ, так і ЕГ. Більш істотними виявилися відмінності між ними щодо рівня знань і навичок, які стосувалися раціонального використання часу і витратних матеріалів; аналізу праці згідно зі зразком; читання технологічної документації. Це пов'язуємо з реалізацією низки навчальних проектів у рамках авторської технологічної програми.

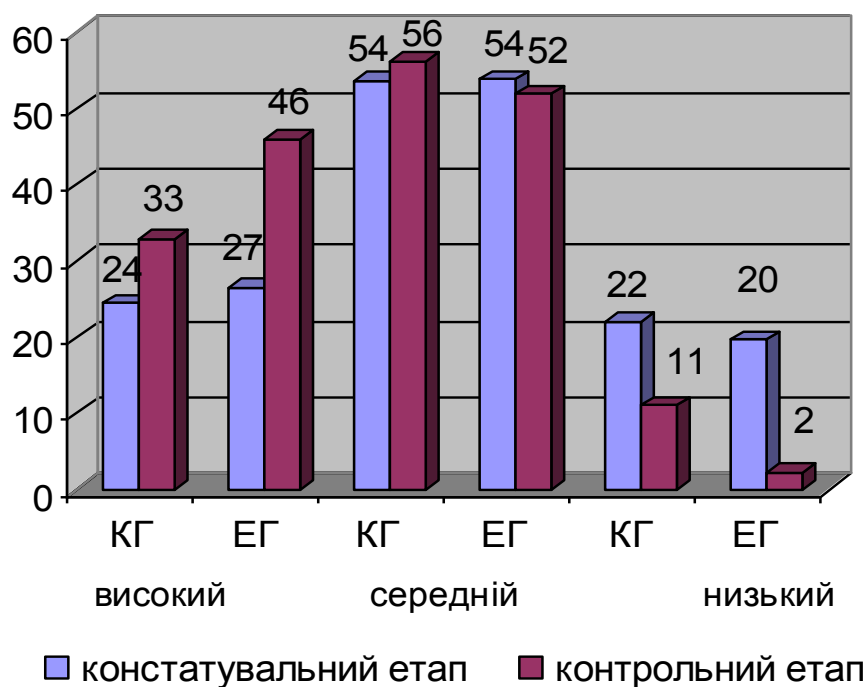


Рис. 3.1. Динаміка рівнів сформованості культури праці (організаційно-технологічний і контрольно-оцінний блоки)

Ще вагомішою є різниця в рівнях сформованості компонентів і показників, що стосуються ціннісного та творчого й психофізичного блоків культури праці. Акумуляовані в табл. 3.7 та на рисунку 3.2 результати анкетування, спостережень, бесід та практичних завдань показали, що означені в цьому випадку зрушення відбулися головним чином завдяки реалізації авторської технологічної програми, тож вони стосуються передусім ЕГ. Лише зі здоров'язбереження завдяки налагодженій у базовому закладі системній позакласній виховній роботі майже однакові позитивні зміни фіксуємо в обох групах. Утім, зростання рівня знань, умінь, навичок, особистісних якостей, які стосуються поведінки в трудовому колективі,

дисциплінованості й відповідальності, а особливо ініціативності й самостійності, самоаналізу й самооцінки, прагнення до самовдосконалення, ставлення до інновацій, естетики праці, екології праці, відбулися головним чином в ЕГ. А в КГ ці зрушення виявилися мінімальним, позаяк такого роду знання та особистісні характеристики не були предметом цілеспрямованого виховання в навчально-виробничому процесі ПТНЗ

Таблиця 3.7

Динаміка процесу формування культури праці (творчий та ціннісний блок)

Структурні елементи культури праці		Показники елементів культури праці (констатувальний (1) і контрольний етапи (2) у КГ / ЕГ) (кількість учнів у %)					
		Рівні сформованості					
		Високий (%)		Середній (%)		Низький (%)	
		КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Навички поведінки в трудовому колективі	1	16	17	46	43	38	40
	2	34	40	48	51	18	9
Дисциплінованість, відповідальність	1	12	14	40	41	48	45
	2	25	44	53	44	22	12
Естетика праці	1	0	2	34	38	66	60
	2	15	28	39	47	46	25
Ставлення до інновацій	1	4	5	46	44	50	51
	2	15	30	55	44	30	6
Ініціативність, самостійність	1	4	2	36	43	60	55
	2	22	32	58	60	20	8
Самоаналіз, самооцінка	1	2	0	32	30	66	70
	2	14	30	46	49	40	21
Прагнення до самовдосконалення	1	0	3	28	30	72	67
	2	20	41	50	55	30	4
Знання і навички здоров'язбереження	1	20	17	50	50	30	33
	2	28	36	51	49	21	5
Екологія праці	1	0	3	48	53	52	44
	2	9	25	75	70	16	5

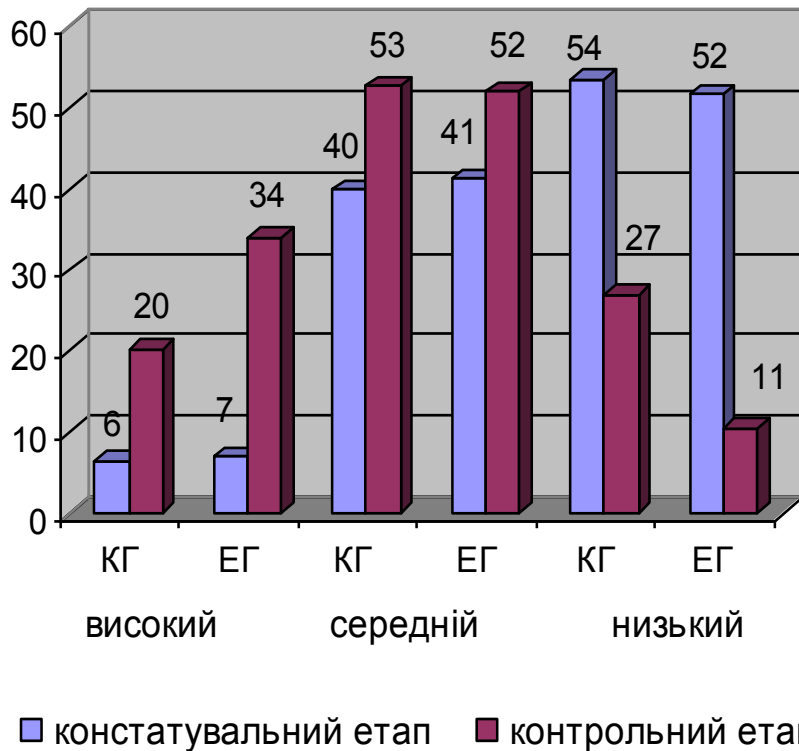


Рис. 3.2. Динаміка рівнів сформованості культури праці (творчий і ціннісний блок)

За результатами науково-дослідницької роботи, власних спостережень, аналізу характеру і змісту навчально-виробничого процесу ПТНЗ визначаємо рекомендації щодо підвищення рівня культури праці учнів.

Умовно поділяємо їх на три основні частини, які стосуються створення належних педагогічних умов (1), використання інноваційних технологій (2) та з'ясування особливостей методики (3) формування окремих компонентів культури праці. Підтверджуємо ідею гіпотези, згідно з якою пов'язані з ними знання, уміння, навички, особистісні характеристики є важливим складником і ступенем сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх робітників, які цілеспрямовано виховуються в навчально-виробничому процесі та зміцнюються, удосконалюються у подальшій професійній діяльності.

Проведена експериментальна робота дозволяє стверджувати, що підвищенню рівня та ефективності формування культури праці учнів ПТНЗ сприятимуть педагогічні умови, в основу яких покладено засади виховуючого навчання. Вони дозволяють зорганізувати навчально-виробничий процес, що

забезпечує не тільки професійне навчання, але й виховання особистості, котра усвідомлює потребу в праці для себе і суспільства та розвитку творчих здібностей і самовдосконалення. Важливими підставами для цього мають стати: а) професійно орієнтоване викладання загальнотехнічних дисциплін та виробниче навчання і виробнича практика, які мають формувати в учнів як знання, уміння, навички, необхідні для професійної діяльності, так і внутрішню мотивацію й усвідомлення потреби в її раціональній організації; б) здійснення науково обґрунтованого діагностування, планування та організації навчально-виробничого процесу ПТНЗ, який забезпечує застосування оптимальних і ефективних підходів, методів, форм, засобів формування різних компонентів культури праці; в) визначення і реалізацію його пріоритетів, які стосуються індивідуалізації та стимулювання пізнавальної активності, самостійності, самовизначення, саморозвитку, самонавчання й самовиховання майбутнього робітника.

Стрижневою передумовою успішного формування культури праці має стати готовність педагогічних кадрів у руслі парадигми виховуючого навчання забезпечувати цілісність навчально-виховного процесу та стимулювати, заохочувати учня до активної, цілеспрямованої, індивідуально орієнтованої творчої самодіяльності. Поряд з використанням комплексу методів, форм, засобів, прийомів формування культури праці ключову роль у розв'язанні цього завдання повинні відігравати: а) реалізація принципу виховання через наслідування; б) налагодження діалогічного суб'єкт-суб'єктного спілкування «педагог-учень»; в) модернізація у відповідному напрямі навчальних робочих програм тощо.

Винятково важлива роль майстра виробничого навчання в підготовці майбутнього робітника достатньо обґрунтована в навчально-методичній літературі [166; 172; 173 та ін.], тож саме в руслі виховання його культури праці актуалізуємо два моменти, які заслуговують на наслідування при розв'язанні цього завдання. Перший стосується відтвореного С. Сивашенком інтегративного образу майстра, який власним прикладом послідовно й

цілеспрямовано формує знання, навички, особистісні якості вихованця (додаток Е. 3). Другий – це вербально-функціональна модель, яка відображає словесний опис і послідовність процесу формування професійно-етичних якостей майстра виробничого навчання, що повинен органічно інтегрувати високу педагогічну й фахову майстерність у вихованні культури праці учнів ПТНЗ (додаток Е.4).

З позицій виховуючого навчання діалогічні суб'єкт-суб'єктні стосунки «педагог-учень» важливі для виховання всіх компонентів культури праці. З таких позицій навчально-виробнича діяльність у своєму повному обсязі повинна організовуватися як колективна робота. Тому педагог має ефективно використати її потенційні можливості для формування в учнів культури поведінки і співпраці у вигляді почуття товариської солідарності, готовності до взаємодопомоги, розвитку ділових стосунків взаємозалежності, культури вербального й невербального спілкування та ін.

Аналіз навчальних програм із загальнотеоретичних дисциплін та виробничого навчання показав, що вони містять значні потенційні можливості для формування культури праці, які, однак, не завжди використовуються повною мірою. Це потребує як посилення й увиразнення в процесі їхнього викладання різних компонентів окресленої нами структури культури праці, так і застосування всього арсеналу методів і засобів розв'язання цього завдання.

Важливою передумовою реалізації окреслених та інших завдань з формування культури праці є використання інтерактивних педагогічних технологій. Із цієї проблеми нагромаджено значний масив науково-методичної літератури, частину якої було використано в нашій експериментальній роботі [4; 18; 21; 86; 204; 252]. Її аналіз та власний педагогічний досвід доводять, що саме вибір освітньої технології значною мірою зумовлює й визначає як пріоритети і стратегії системи педагогічної взаємодії, так і тактику навчання, стиль роботи вчителя та учня.

З таких позицій найбільш оптимальним і ефективним для формування різних компонентів культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ

уважаємо метод проектів. За сучасних умов він знайшов широке використання в освітньо-виховному просторі України, позаяк, генеруючи нові ідеї, дозволяє органічно інтегрувати різні наукові галузі для розв'язання конкретної проблеми та використання здобутих знань, навичок на практиці.

Виходячи із цього, стверджуємо необхідність оволодіння інженерно-педагогічними кадрами ПТНЗ методикою організації проектної технології, яка потребує знань з основ педагогічної взаємодії та самостійної (індивідуальної, парної, групової) діяльності учнів, різнопрофільних інтегрованих уявлень, педагогічного хисту, здатності й бажання залучати їх до творчої пошукової самодіяльності.

Досвід проведення формувального експерименту дозволяє визначити й запропонувати до реалізації такі підходи, принципи, вимоги щодо використання проектної технології у формуванні різних компонентів культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ:

- у реалізації навчальних проектів слід надавати учням максимальну самостійність – від визначення і формулювання теми до розподілу учасників, добору способів, методів, засобів реалізації дослідницьких завдань, підбиття підсумків. При цьому педагог повинен не самоусуватися, а постійно стежити за перебігом проектної діяльності, адже за будь-яких обставин саме він визначає його основну проблему (тему), стежить за процесом підготовки та за потреби надає відповідні поради, коригує перебіг праці;

- виконання навчальних проектів має завжди завершуватися конкретним результатом, тобто бути «видимим», «реальним». У нашій експериментальній роботі це передусім проявлялося в підготовці спільних «пам'яток», «рекомендацій», які, підкреслимо, пропонувалися для подальшої реалізації в навчально-виробничому процесі чи буденному житті. У цьому полягає наш інноваційний підхід до розвитку, удосконалення проектної діяльності, а загалом її підсумки можуть представлятися у вигляді альбомів, комп'ютерних презентацій, відеофільмів, конкретних виробів тощо;

- залежно від навчально-виховних завдань, інтересу учнів, рівня

підготовленості групи, інших чинників можуть добиратися різні типи проектів (інформаційні, дослідницькі, практико-орієнтовані, творчі, ігрові), які в кожному випадку мають забезпечувати високу мотивацію діяльності особистості та від самого початку визначати необхідні для цього механізми, інструменти, орієнтувати на кінцевий результат. Такий підхід, окрім розв'язання безпосередніх завдань проекту, особливо продуктивний для формування різних компонентів культури праці, адже забезпечує набуття знань, умінь, навичок, особистісних якостей щодо планування процесу праці, сприймання часу, відповідальності, ініціативності, дисциплінованості, здатності до самоконтролю й самооцінки, поєднання співпраці в колективі з індивідуальною творчістю тощо;

– для формування культури праці учнів ПТНЗ найбільш перспективними є практико-орієнтовані проекти, які потребують найретельнішої підготовчої роботи: складання сценарію, визначення етапів реалізації, функцій і координації дій кожного учасника тощо. Так, при їхній підготовці в ЕГ визначалися: а) актуальність, навчально-виробнича доцільність і значущість; б) мета і завдання, що відповідали конкретним потребам (усунення недоліків, удосконалення особистісних якостей, виробничих умов, технологій, інструментів тощо); в) обґрунтованість формування окремих мікрогруп (психологічна сумісність, рівень знань і навичок членів, особистісні стосунки); г) спільне обговорення вибору шляхів, методів, засобів, механізмів реалізації проекту (мозковий штурм, раціоналізаторські ідеї і технології тощо). Унаслідок цих та інших операційних дій учні одержували чіткі, мотивовані відповіді на запитання: Як? Коли? Яким чином? Якими засобами і способами буде реалізовано проект? Яка в ньому існує потреба? Як можна використати його результати в практичному житті? і т. ін.

Актуалізуємо використання різних видів ігрових проектів у вихованні окремих компонентів культури праці. Досвід проведення ділової та рольової гри при викладанні навчальних дисциплін «Основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху», «Професійна етика та культура водіння» та в

процесі виробничого навчання (спільно з майстром) доводять доцільність їхнього використання в навчально-виробничому процесі ПТНЗ. Вони дозволяють максимально наблизити його до практичних реалій, вчать ухвалювати оптимальні рішення за спеціально змодельованих проблемних ситуацій, що відповідають різним виробничих і життєвим умовам. Будучи ефективним методом і засобом мотивації, підготовки, адаптації до трудової діяльності, гра оптимізує розвиток таких компонентів культури праці, як колективна співпраця і взаємодопомога, міжособистісне та міжгрупове спілкування (відчуття команди), дисциплінованість, відповідальність ініціативність, а також бажання перемагати, стимулює прагнення до нових успіхів, самовдосконалення. Водночас ігрові, як й інші навчальні проектні технології, повинні відбуватися згідно з розробленим сценарієм, орієнтованим на розв'язання типових проблемних ситуацій.

Відносно третього складника, який стосується формування окремих компонентів культури праці, відзначаємо такі поради й рекомендації. Слід докорінно змінити підхід до виховання естетики праці та її окремих складників, починаючи від підтримання порядку, чистоти, затишку у виробничих приміщеннях і завершуючи їхнім оформленням, виготовленням засобів навчання, у тому числі й нових інструментів тощо. До реалізації цих завдань важливо залучати учнів, які б за керівництва запрошених фахівців (дизайнерів, фізіологів, лікарів та ін.) у процесі спільної навчально-виробничої діяльності роз'яснювали вплив на людину та її працездатність світла, кольору, музики, шуму, ритму, інших чинників упродовж робочого дня. При цьому варто спиратися й на апробовані часом дослідження із цієї проблеми (Л. Новікової [162] та ін.). Варто також зазначити, що й самі педагоги повинні подавати особистий приклад охайного зовнішнього вигляду, дотримання порядку й чистоти на робочому місці та привчати до цього всіх учнів.

Виходячи з того, що істотною прогалиною в організації навчально-виробничого процесу в ПТНЗ є прищеплення учням умінь, навичок, особистісних якостей, пов'язаних з активністю, ініціативністю,

самостійністю, творчістю, самовдосконаленням, самооцінкою, самореалізацією, самоконтролем, вважаємо, що формування цих компонентів культури праці слід комплексно й органічно включати в його «перепрограмування». Розв'язанню цього завдання, як показав досвід реалізації авторської технологічної програми, сприятиме застосування «кейс-методу». Зокрема, при проведенні інструктажів з виробничого навчання і практики необхідно послідовно збільшувати кількість проблемних ситуацій, які виключають готові рішення, а спонукають до пошуку самостійного, креативного виходу із певних виробничих ситуацій.

На уроках з виробничого навчання проблемні ситуації варто ставити й розв'язувати на різних рівнях, зважаючи на зміст навчального матеріалу та рівень підготовки учнів. До прикладу, заняття з автослюсарної справи можна розпочати з моделювання такої ситуації: «Учора водій поставив автомобіль у гараж, а сьогодні він не заводиться. Якими причинами це може бути викликано? Як виправляти ситуацію?». Зазвичай учні хаотично вказують на можливі причини негараздів і не можуть визначити оптимальну послідовність дій з їхнього усунення. Тому названі причини спершу групуються за окремими блоками, а після викладу нового матеріалу вони самі вказують на оптимальні шляхи пошуку й виправлення несправностей. Такий підхід мобілізує їхню увагу та активізує і розвиває творче мислення.

Заслуговує на використання та подальше вдосконалення апробована спільно з майстром виробничого навчання методика організації пошукової діяльності учнів на контрольно-перевірному уроці, яка дозволяє поєднати формування таких компонентів культури праці, як творча активність та знання і навички з використання робочого інструменту. До прикладу, після попередньої підготовки та перевірки на справність інструмент розміщувався не на робочих місцях учнів, як звичайно, а на окремому столі. Відтак, спираючись на вивчення відповідної документації, їм пропонувалося вибрати необхідний інструмент та належним чином підготувати робоче місце.

Формуванню в учнів ПТНЗ такого компонента культури праці, як

відчуття часу, сприятиме використання комплексу апробованих у процесі реалізації авторської технологічної програми навчальних проектів і вправ, що базуються на таких принципах і порадах: кожна хвилина робочого часу коштує стільки, скільки виробляє робітник за сприятливих умов виконання професійних обов'язків; цінувати й заощаджувати робочий час дозволяє вміння подумки аналізувати його використання; слід визначати з максимальною точністю час початку і завершення різних виробничих завдань, планувати гнучкість часу, залишати його резерв на непередбачені справи; системно та свідомо контролювати витрати часу: «хто рахує час на хвилини, має його в 60 разів більше, аніж той, хто рахує його на години».

Отже, спираючись на метод індивідуальної експертної оцінки, можемо стверджувати факт експериментального доведення ефективності авторської технологічної програми з формування культури праці в ПТНЗ технічного профілю. При її реалізації в процесі формувального експерименту, з одного боку, та використання його результатів у навчально-виробничому процесі профтехучилищ, з іншого, особливого значення набуває цілеспрямований, творчий добір методів, засобів, прийомів, котрі сприяють закріпленню і використанню знань, умінь, навичок у пізнавальній і трудовій діяльності учнів, розвитку їхніх особистісних якостей, ставлення до професійної діяльності та самоусвідомлення свого професіоналізму за реальних умов навчально-виробничого процесу.

Висновки до третього розділу

Авторська технологічна програма реалізувалася в ракурсах поділу навчально-виробничого процесу на теоретичний і професійно-практичний складники; опертя на принцип виховуючого навчання; співпраці з викладачами технічних і спеціальних дисциплін та майстрами виробничого навчання; формування знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що відповідали трьом структурним блокам культури праці (організаційно-технологічний і

контрольно-оцінний; ціннісний; творчий); визначення та апробації потенційних можливостей міжпредметних зв'язків загальнотехнічних дисциплін з їхнього виховання тощо.

Поряд з використанням традиційних методів, форм, засобів виховання культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ пріоритетне значення в проведенні формувального експерименту відіграли інтерактивні педагогічні інновації, пов'язані з організацією проектно-технологічної діяльності (метод проектів, «кейс-метод», метод «незакінченої думки», локальний навчально-виробничий експеримент, тренінги тощо). Вони виявилися найбільш продуктивними як для прищеплення учням знань, умінь, навичок щодо планування праці, обладнання робочого місця, раціонального використання робочого часу й витратних матеріалів, так і для виховання особистісних якостей – дисциплінованості, відповідальності, ініціативності, творчої активності, самооцінки, прагнення до самовдосконалення. У такому ракурсі формувалися компетентності культури праці, пов'язані з екологією, естетикою, гігієною праці, здоров'язбереженням тощо.

На формування різних компонентів культури праці як в ЕГ, так і в КГ впливали загальні умови та чинники організації навчально-виробничого процесу в базовому навчальному закладі, починаючи від викладання технічних і спеціальних дисциплін, виробничого навчання і практики, системи позакласної виховної роботи, позитивного прикладу педагогів, завершуючи належною матеріально-технічною базою тощо.

На завершальному етапі науково-дослідницької роботи здійснено контрольний експеримент, котрий передбачав виявлення та зіставлення показників, що відбулися порівняно з констатувальним експериментом у ЕГ і КГ унаслідок реалізації авторської технологічної програми. З цією метою удосконалили текст анкети та провели низку контрольних завдань. В обох експериментальних групах були виявлені позитивні зрушення у формуванні компонентів культури праці, які стосуються елементів організаційно-технологічного й контрольно-оцінного структурних блоків культури праці

(планування процесу праці, підготовка робочого місця, вміння аналізувати зразок, дібрати інструменти й матеріали тощо). Різниця між ними в ЕГ та КГ була незначною, оскільки в цьому випадку на них істотно вплинув загальний зміст навчально-виробничого процесу. Утім, у ЕГ виявили набагато істотніші зрушення щодо рівня сформованості її творчого й ціннісного блоків (поведінка в трудовому колективі; дисциплінованість і відповідальність; здатність до самоаналізу й самооцінки; прагнення до самовдосконалення, ставлення до інновацій, естетика праці), що доводить ефективність та дієвість формувального експерименту.

За результатами науково-дослідницької роботи визначено рекомендації з підвищення рівня формування культури праці учнів ПТНЗ. Вони складаються з трьох основних частин і стосуються: 1) створення належних для розв'язання цього завдання педагогічних умов (професійно орієнтоване викладання загальнотехнічних дисциплін, виробниче навчання і виробнича практика; наукове діагностування, планування та організація навчально-виробничого процесу; індивідуалізація і стимулювання пізнавальної активності та ін.); 2) використання інноваційних технологій; 3) удосконалення формування окремих компонентів культури праці тощо.

Результати дослідження, викладені в цьому розділі, опубліковані в публікаціях автора [113; 115; 120; 121].

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження зроблено такі **висновки**.

1. Доробок радянської доби і учених сучасності – педагогів, культурологів, економістів, соціологів створює достатнє підґрунтя для з'ясування категорійно-поняттєвого апарату порушеної проблеми дослідження та розуміння підходів до визначення сутності, функцій і структурних компонентів культури праці. Вона постає як складний багатогранний феномен, що видозмінюється під впливом соціально-економічних, освітньо-педагогічних та інших чинників. Запропоновані ученими теорії, концептуальні підходи, моделі і тлумачення культури праці стали основою для проведення педагогічного експерименту з її формування в учнів ПТНЗ технічного профілю.

Осмислення сутності культури праці, зокрема крізь призму трудового виховання, має давню традицію у світовій та вітчизняній суспільній думці. Визначні українські й зарубіжні педагоги спираючись на традиції етнопедагогіки, розробили концептуальні ідеї, підходи до виховання культури праці учнівської молоді: обґрунтували та визначили її розвивальний вплив (набуття психофізичних якостей, залучення до виробництва і суспільного життя тощо); сформулювали базові принципи виховання працею (культуро- і природовідповідність); визначили значення праці для розвитку індивідуальних і творчих здібностей особистості, формування її поведінки в колективі та ін.; обґрунтували пріоритетність морально-ціннісного підходу до праці; довели її значення як складника й чинника гармонійного розвитку особистості; розробили вимоги до формування культури професійної діяльності.

Цілеспрямовані дослідження культури праці в радянській педагогіці стимулювала офіційна політика щодо «політехнізації» школи та «посилення її зв'язків із життям», які не втратили науково-пізнавального значення, як і напрацювання 70-80-х рр. ХХ ст., що стосуються виховання культури праці юнацтва в окремих ланках навчально-виховного процесу різних типів освітніх закладів. Наукові й навчально-методичні публікації, які з'явилися за доби

державної незалежності України, засвідчують поступ у вивченні широкого кола проблем з формування культури праці дітей та юнацтва. Зокрема, розкрито зміст та особливості її виховання в початковій і середній школі; в учнів ПТНЗ художнього профілю; у процесі вивчення технічних дисциплін у ПТНЗ тощо. Цей доробок актуалізував дослідження з формування культури праці учнів у навчально-виробничому процесі ПТНЗ технічного профілю. Важливими передумовами й чинниками його розвитку стали історичні традиції і сучасні тенденції становлення ПТО в Україні, що акумулюють вимоги законодавчих і нормативних актів та соціально-економічні й освітньо-педагогічні виклики, а також особливості міжособистісних стосунків у цій віковій популяції з урахуванням їх особистісних психофізіологічних властивостей.

2. Визначено культуру праці учнів ПТНЗ на основі здобутку вчених і відповідно до предмета дослідження: це сукупність знань, умінь і навичок та якісних властивостей особистості, що цілеспрямовано формуються в навчально-виробничому процесі та є необхідними для ефективної професійної діяльності. Їх згруповано в три основні блоки (організаційно-технологічний і контрольний-оцінний; творчий та ціннісний), що засвідчують сформованість відповідних показників. Структурно-змістову наповненість процесу формування культури праці учнів ПТНЗ віддзеркалено у когнітивному, практично-діяльнісному та емоційно-ціннісному компонентах. Розроблені за певними критеріями рівні її сформованості (високий, середній, низький) стали основою для визначення ступеня володіння відповідними знаннями, вміннями і навичками та особистісними якостями на вхідному (констатувальний) та вихідному (контрольний) етапах дослідницько-експериментальної роботи. Важливим підґрунтям стали наукові здобутки з ергономіки і викладені в держстандарті критерії кваліфікаційної атестації майбутніх випускників ПТНЗ України.

3. Організацію педагогічного експерименту забезпечила належна експериментальна база, основу якої становили учні та педколективи ПТНЗ

України. Методикою його проведення передбачено дві частини, перша з яких складалася із констатувального й контрольного етапів та включала різновиди методів педагогічного дослідження: теоретичні; емпіричні (спостереження, опитування (анкетування, бесіда, інтерв'ю), аналіз продуктів діяльності, аналіз педагогічної документації, експертна оцінка тощо); кількісної обробки результатів (реєстрування, ранжування, знаходження відсоткових співвідношень). Друга частина охоплювала методики, що обумовлювали проведення формувального етапу експерименту із дидактичною і виховною спрямованістю його змісту, спираючись на застосування традиційних і передусім, інноваційних технологій організації навчально-виробничого процесу (різновиди навчальних проєктів; проблемне й ситуаційне навчання тощо). У такому контексті вивчено й апробовано педагогічний досвід ПТНЗ з формування культури праці.

На констатувальному етапі діагностики структурних елементів виявлено в учасників ЕГ та КГ, що вони перебували на невисокому рівні оволодіння знаннями, уміннями і навичками та сформованості особистісних якостей, дотичних до різних компонентів культури праці. При цьому домінували «прагматичні» (матеріальні) мотиви щодо вибору майбутньої професії, а розуміння сутності культури праці зазвичай зводилося до дотримання правил техніки безпеки, порядку на робочому місці, виробничої дисципліни тощо. Така ситуація зумовила внесення певних коректив на формувальному етапі дослідження, а саме – розробку навчально-виробничих проєктів.

4. Авторську технологічну програму з підвищення рівня культури праці в навчально-виробничому процесі ПТНЗ реалізовано у двох системах координат навчально-виробничого процесу, що включали теоретичну й професійно-практичну підготовку та передбачали поділ процесу формування культури праці на три блоки. Послідовно їх упроваджували у двох частинах: перша – актуалізувала потенційні можливості загальноосвітніх і технічних дисциплін, у тому числі й міжпредметні зв'язки і друга – виробниче навчання й організацію виробничої практики, що націлювали на формування

особистісних і професійних якостей, неподільних із підвищенням культури трудової діяльності загалом. Відтак завдяки співпраці з викладачами та майстрами виробничого навчання здійснено цілеспрямовану експериментальну роботу з формування окремих компонентів культури праці (планування; підготовка робочого місця; сприймання часу; самоконтроль і самодисципліна; творчий підхід до праці; естетика й екологія праці тощо). У такому руслі реалізовано низку навчально-виробничих проектів. Формування сталого інтересу учнів до обраної професії та звичок здорового способу життя забезпечували під час експериментальної та позакласної виховної роботи.

5. За результатами контрольного етапу експерименту засвідчено, що в ЕГ і КГ порівняно із показниками його констатувального етапу, відбулися позитивні зрушення у рівнях формування культури праці. Усереднений показник високого рівня сформованості культури праці організаційно-технологічного й контрольного-оцінного структурних блоків в учнів ЕГ зріс на 11 % (від 8 % до 19 %); усереднений показник високого рівня сформованості культури праці творчого й ціннісного структурних блоків в учнів ЕГ зріс на 13 %. При цьому відмінності між ЕГ і КГ щодо формування елементів її організаційно-технологічного й контрольного-оцінного блоку виявилися менш значущими, що пояснюємо загальним впливом навчально-виробничого процесу. Встановлено в ЕГ значно вищий рівень оволодіння знаннями, сформованими уміннями і навичками та особистісними якостями щодо творчого та ціннісного блоків культури праці (стосунки в трудовому колективі; самоаналіз і самооцінка; ініціативність, творче ставлення до праці, прагнення до самовдосконалення, естетика праці тощо), що розглядаємо позитивним здобутком реалізації авторської технологічної програми.

За результатами дослідно-експериментальної роботи запропоновано методичні рекомендації, які орієнтують на удосконалення навчально-виробничого процесу задля підвищення культури праці як складової культури професійної діяльності учнів ПТНЗ за трьома аспектами. Перший – доводить необхідність забезпечення належних організаційно-педагогічних умов шляхом

професійно зорієнтованого викладання загальноосвітніх, технічних і спеціальних дисциплін та організації виробничого навчання і виробничої практики; проведення наукового діагностування і планування навчально-професійної діяльності учнів профтехучилищ; стимулювання їхньої пізнавальної активності, індивідуальної й колективної творчості тощо. Другий полягає в доцільності системного, цілеспрямованого використання інноваційних педагогічних технологій (розширення їхніх різновидів, удосконалення організації і методики) у різних ланках навчально-виховного процесу. Третій – це вдосконалення практичних підходів і методик поелементного формування культури праці.

Під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників не всі визначені нами елементи культури праці піддавалися цілеспрямованому вдосконаленню в авторській технологічній програмі (уміння працювати за зразком; збереження сталого інтересу до обраної професії; культура навчальної праці та ін.), що стане предметом подальшої дослідно-експериментальної роботи. Водночас вважаємо, що культура праці повинна набути визнання в офіційних законодавчих і нормативних документах у галузі освіти як один із пріоритетів організації навчально-виховного процесу в різних типах закладів освіти.

Результати дослідно-експериментальної роботи актуалізують доцільність подальшого вивчення проблеми формування культури праці учнівської молоді. Поглиблення й розроблення потребують такі її аспекти: взаємодія між загальноосвітньою школою, ПТНЗ, ВНЗ і базовим виробництвом щодо підвищення культури трудової діяльності учнів і студентів; моделі формування окремих компонентів культури праці, особливо зумовлених творчим ставленням до її змісту, екології та естетики; зумовленість праці психофізичними й етнічними якостями особистості; формування культури різних видів праці, в т. ч. навчальної; спеціальні методики проектно-технологічної діяльності задля виховання культури праці; теоретичні концепти й практичні методики формування позитивно-ціннісного ставлення до праці тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамович С. Культурологія: навч. посіб. / С. Абрамович, М. Тілло, М. Чікарькова. – К. : Кондор, 2005. – 347 с.
2. Авраменко О. Б. Формування культури праці учнів основної школи : монографія / О. Б. Авраменко. – Умань : СПД Жовтий, 2008. – 168 с.
3. Авраменко О. Б. Формування культури праці в учнів 5 – 9 класів на уроках трудового навчання: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / О.Б. Авраменко. – К., 2006. – 20 с.
4. Авраменко О.Б. Формування культури праці учнів під час виконання творчих проектів / О. Б. Авраменко // Зб. наук. пр. Полтавського держ. пед. у-ту імені В. Г. Короленка : Серія «Педагогічні науки». – Вип. 2. – Полтава, 2005. – С. 244-252.
5. Автотранспорт і навколишнє середовище: проблеми і шляхи їхнього вирішення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zoda.gov.ua/.../avtotransport-i-navkolishnje-seredovishe-problemi-i-shlyahi-jihnogo-virishennya.html
6. Адашкин Б. И. Воспитание культуры труда в процессе производственного обучения. Профпедагогика / Б. И. Адашкин. – М. : Высшая школа, 1976. – 127 с.
7. Ананьев Б. Г. Человек как предмет воспитания (перспективы педагогической антропологии) / Б. Г. Ананьев // Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: В 2-х т. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 2. – С. 10-25.
8. Андрусенко С. І. Застосування збалансованої системи показників для управління підприємством автосервісу / С. І. Андрусенко, О. С. Бугайчук // Вісник НТУ. – К. : НТУ, 2005. – Вип. 10. – С. 175 –181.
9. Андрусенко С. І. Процесна модель автотранспортного підприємства / С. І. Андрусенко, О. С. Бугайчук // Управління проектами: системний аналіз і логістика. – К. : НТУ, 2007. – Вип. 4. – С. 37 – 44.
10. Анисимов С. А. Культура труда современного рабочего / С. А. Анисимов. – М. : Профиздат, 1985. – 80 с.

11. Атутов П. Р. Политехническое образование школьников: сближение общеобразовательной и политехнической школы / П. Р. Атутов. – М. : Педагогика, 1986. – 176 с.
12. Бабаскіна А. В. Інноваційні педагогічні технології в навчальному процесі / А. В. Бабаскіна // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 6-9.
13. Багновская Н. Культурология: учеб. пособ. / Н. Багновская. – М. : «Дашков и К», 2005. – 297 с.
14. Бадюкова С. Поняття культури праці як психолого-педагогічна проблема / С. В. Бадюкова // Вісник Чернігівського держ. пед. у-ту. – Серія: Педагогічні науки. – Чернігів, 2010. – Вип. 76. – С. 87-89.
15. Бадюкова С. Ф. Формування культури праці майбутніх учителів технологій / С. Ф. Бадюкова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : elibrary.nubip.edu.ua/10431/1/11bsv.pdf
16. Барнашова В.Я. Привитие навыков культуры труда / В.Я. Барнашова // Школа и производство. – 1978. – № 3. – С. 41-42.
17. Безрукова В. С. Методика профессионального обучения в системе педагогического знания / В. С. Безрукова // Проблемы метод. подготовки инженеров-педагогов: Сб. научн. трудов. – Свердловск : СИПИ, 1989. – С. 4-20.
18. Бербец В.В. Діагностика навчальних досягнень учнів під час виконання творчих проектів / В.В. Бербец // Проектно-технічна діяльність учнів на уроках трудового навчання: теорія і методика. – Колективна монографія / За заг. ред. О. М. Коберника. – К. : Наук. світ, 2003. – С. 86-102.
19. Білавич Г. Теорія і практика виховання господарської культури учнів та дорослих у Західній Україні (друга половин XIX – початок 40-х рр. XX ст.): монографія / Галина Білавич. – Івано-Франківськ : НАІР, 2015. – 740 с.
20. Білінський Р. Достроєння школи до потреб нашого господарського життя / Р. Білінський // Перший Український Педагогічний Конгрес. 1935. – Львів

- : Накл. Т-ва «Рідна Школа», 1938. – Друге видання, доповнене, Львів : СПОЛОМ, 2005. – С.160-171.
- 21.Блажко Г. М. Проектні технології як засіб формування культури праці: навч. посіб. / Г. М. Блажко. – Золотоноша, 2013 – 48 с.
- 22.Блонский П.П. Трудовая школа / П. П. Блонский. – М. : Педагогика, 1976. – 63 с.
- 23.Бобохуджаев Ш.И. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования / Ш. И. Бобохуджаев, З. Ю. Юлдашев. – Ташкент, 2006. – 88 с.
- 24.Бокань В. Культурологія: навч. посіб. для студ. вузів / В. Бокань. – К. : МАУП, 2000. – 134 с.
- 25.Бондаренко Н. О. Інновації у навчально-виробничому процесі / Н.О.Бондаренко // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 37-39.
- 26.Боса Г. Г. Впровадження інноваційних педагогічних технологій у навчальний процес професійно-технічного навчального закладу / Г. Г. Боса // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 18-22.
- 27.Броницький О. М. Господарська культура як фактор сучасного суспільного відтворення: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / О. М. Броницький. – Харків, 2007. – 19 с.
- 28.Бугерко А. А. Організація навчально-виробничого процесу у вищому професійному училищі-агрофірмі : автореф. дис... канд. пед. наук: спец. 13.00.04: «Теорія та методика професійної освіти» / А. А. Бугерко. – К., 1999. – 23 с.

29. Бугерко А. А. Училище-агрофірма: новий тип навчального закладу: навч.-метод. посіб. / А. А. Бугерко; ред.: Н. Г. Ничкало. – К. : Знання, 1998. – 108 с.
30. Бутівченко С. Професійна освіта в Україні в кінці XIX – на початку XX століття: тенденції, особливості, використання набутого досвіду / С. Бутівченко // Школа і підготовка учнівської молоді до життя та діяльності в умовах ринку: наук.-метод. зб. – Х., 1996. – 296 с.
31. Вайда Т. С. Професійна етика водія та культура водіння. Методика проведення занять з автомобільної підготовки: навч.-метод. посіб. для науково-педагогічного складу ВНЗ МВС України / Т. С. Вайда. – Харків, 2013. – 264 с.
32. Вайдич Н. В. Педагогічне спостереження / Н.В. Вайдич // Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. – 2011. – № 2. – С. 98-101.
33. Василевич С. В. Формування та розвиток національної господарсько-економічної культури в умовах ринкової трансформації економіки України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / С. В. Василевич. – К., 2003. – 20 с.
34. Васильчук В. В. Формирование у учащихся устойчивого интереса к избранной профессии / В. В. Васильчук // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. III-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (26 – 30 березня 2012 р.). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. – С. 39-43.
35. Великанов Д. П. Эффективность автомобиля / Д. П. Великанов. – М. : Транспорт, 1969. – 240 с.
36. Веселов А. Профессионально-техническое образование в СССР: Очерки по истории среднего и низшего профтехобразования / А. Веселов. – М. : Профтехиздат, 1961. – 457 с.
37. Висоцька Л. Є. Формування стилю інноваційної діяльності колективу (із досвіду роботи колективу ДНЗ «Одеське вище професійне училище торгівлі та технологій харчування») / Л. Є. Висоцька // Інноваційна

- професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 24-28.
38. Виходець О. М. Культура та етика водіння: підруч. для учнів проф. тех. навч. закл. / О. М. Виходець, Е. О. Кизилова, З. Ю. Слоб'як. – К. : Пед. преса, 2008. – 320 с.
39. Вище професійне училище №13 м. Івано-Франківська – Головна. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : proftekhosvita.org.ua/.../vysche-profesijne-uchylische-13-mivano-frankivska/
40. Воловиченко А. І. Наукова організація праці учнів у міжшкільних комбінатах / А. І. Воловиченко. – К. : Радянська школа, 1982. – 160 с.
41. Воронько Л. Культура праці державного службовця: спроба понятійного визначення / Л. Воронько // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України : Науковий журнал . – 2001 . – №3. – С. 306-316.
42. Вплив транспорту на довкілля - Кіровоградська МЦБС. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sites.google.com/site/kircbs/>.
43. Галущинський М. Фахове організування в заведеннях праці / М. Галущинський // Рідна Школа. – Львів, 1939. – Ч. 11. – С. 173–177.
44. Гастев А. К. Трудовые установки / А. К. Гастев. – М. : Экономика, 1976. – 343 с.
45. Глазунов А. Т. Педагогические исследования: содержание, организация, обработка результатов / А. Т. Глазунов. – М. : Издательский центр АПО, 2003. – 41 с.
46. Горбань А. В. Становлення та розвиток системи освіти в Україні у 1920-1930-х роках / А. В. Горбань, В. О. Шевчук // Гілея : наук. вісн. : зб. наук. пр. – К., 2012. – Вип. 58. – С. 104-109.
47. Горбенко Є. Д. Психологічні аспекти та парадокси охорони праці / Є. Д. Горбенко // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів

- оновлення: матер. III-ої Всеукр. наук.-практи. Інтернет-конференції (26 – 30 березня 2012 р.). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. – С. 68-71.
48. Горбунова В. В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: навч. посіб. / В. В. Горбунова. – К. : «ВД «Професіонал», 2007. – 208 с.
49. Горностай О. Б. Цінність культури охорони праці у виробничому процесі / О. Б. Горностай // Наук. вісн. Національного лісотехнічного у-ту України. – 2012. – Вип. 22.4. – С. 376-381.
50. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах: моногр. / За ред. С. У. Гончаренко. – К. : Вища шк., 1998. – 229 с.
51. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах: автореф. дис. д-ра пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Р. С. Гуревич. – К., 1999. – 33 с.
52. Давидович В.О. Виховання української національної самосвідомості майбутніх учителів технологій / В.О. Давидович, В.В. Томаш // II Всеукраїнська науково-практична конференція імені академіка Д.О.Тхоржевського, "Освітня галузь «Технологія»: реалії та перспективи". (28 лютого 2015 р.) – Київ, 2015. – С 62 – 69.
53. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. / В. И. Даль. – М. : Прогресс, 1978. – Т.4. – 365 с.
54. Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.
55. Демиденко Т. М. Підготовка майбутніх учителів трудового навчання до інноваційної педагогічної діяльності: автореф. дис.. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Т. М. Демиденко. – Луганськ, 2004. – 20 с.
56. Державний стандарт професійно-технічної освіти. Професія: Слюсар з ремонту автомобілів. Код – 7231.2. Кваліфікація – 1-2, 3, 4, 5, 6 розряди. – К., 2006. – 327 с.

57. Дольницька Л. В. Етапи процесу генералізації матеріалу з економічних дисциплін / Л. В. Дольницька, О. М. Вітер // До 70 річчя створення ПТО. Історія розвитку та створення професійно-технічної освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : gvpl.at.ua/news/do_70_richchja...pto...ta.../2010-10-01-149.
58. Дубовик Л.П. Навчально-методичні рекомендації до курсу «Методика викладання креслення (на основі конструкторсько-технологічного підходу)»: Для студентів спеціальності 7.010103ПМСО. Трудове навчання / Л. П. Дубовик, Р. В. Чепок. – Херсон : Вид-во ХДУ, 2005. – 140 с.
59. Дупак Н. В. Виховання культури праці молодших школярів в процесі навчальної трудової діяльності: автореф. дис...канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / Н. В. Дупак. – К., 1999. – 22 с.
60. Економічне виховання // Психологія та педагогіка. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : pidruchniki.com/1832032635032/.../ekonomichne_vihovannya
61. Етика та культура водіння. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ncpn.net.ua/etika-ta-kultura-vodnnya.html
62. Єрмакова З. І. Розуміння особливостей юнацького віку – запорука удосконалення комунікативної компетентності викладача / З. І. Єрмакова // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. III-ої Всеукр. наук.-практи. Інтернет-конференції (26 – 30 березня 2012 р.). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. – С. 91-95.
63. Жуков В. К. Культура труда: социологический анализ : автореф. дис. наук. ступеня канд. философ, наук: спец. 09.00.01 «Онтология, гносеология, феноменология» / В. К. Жуков. – Ленинград, 1985. – 16 с.
64. Жуков, Г. Н. Основы общей и профессиональной педагогики: учеб. пособие для сред. проф. образования по спец. 0308 Проф. обучение (по отрасли) / Г. Н. Жуков, П. Г. Матросов, С. Л. Каплан; ред. Г. П. Скамницкая. – М.: Гардарики, 2005. – 384 с.

65. Жуковська А. Л. Комп'ютерні технології навчання як запорука якісної освіти у світлі сучасних новітніх інформаційних досягнень / А. Л. Жуковська. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : studentam.net.ua/content/view/7557/97/
66. Жупанич С. І. Народознавча педагогіка Олександра Духновича / С. І. Жупанич // Дукля. – 1992. – № 4. – С. 32-40.
67. Журавель С. В. Формирование у старшеклассников культуры сельскохозяйственного труда в процессе опытнической работы : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / С. В. Журавель. – К., 1983. – 22 с.
68. Журавська Н. С. Методологія і методика наукової організації праці: навч. посіб. / Н. С. Журавська. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. – 212 с.
69. Заброцький М. Основи вікової психології: навч. посібн. / М. Заброцький. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2001. – 112 с.
70. Загвязинский В. И. Методология и методика дидактических исследований / В. И. Загвязинский. – М. : Педагогика, 1980. – 160 с.
71. Зайченко І. В. Педагогічна концепція Софії Русової / І. В. Зайченко. – Чернігів, 1996. – 116 с.
72. Закон України «Про професійно-технічну освіту» / Законодавство про освіту «Збірник законів». – К. : Парламентське вид-во, 2002. – С. 29–50.
73. Зарецкая И. И. Педагогические основы воспитания трудовой культуры учащихся: автореф. дис. д-ра пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / И. И. Зарецкая. – М., 1991. – 37с.
74. Зельдіс І. В. Наукова організація праці в шкільних майстернях: посіб. для вчителів / І. В. Зельдіс. – К. : Радянська школа, 1969. – 160 с.
75. Зембицкий Д. М. Формирование у старшеклассников культуры труда в условиях межшкольных учебно-производственных комбинатов (на примере трудовой подготовки по металлообработке): автореф. дисс. канд.

- пед. наук: спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания» / Д. М. Земицкий. – М., 1980. – 25с.
- 76.Иголкина Е. И. Формирование культуры труда младших школьников: на примере уроков трудового обучения: автореф. дисс. канд.. пед наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Е. И. Иголкина. – Оренбург 2002. – 23 с.
- 77.Использование методов активного обучения при подготовке студентов к инженерно-технологической деятельности: метод. рекомендц. / сост. А. В. Шостак. – К. : Изд-во УСХА, 1989. – 102 с.
- 78.Іванов О. О. Критерії оцінювання якості професійної освіти / О. О. Іванов // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 46-49.
- 79.Інноваційні методики навчання у професійно-технічній освіті /За ред. І. Козловської. – Л. : Сполом, 2006. – 180 с.
- 80.Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: Матеріали III-ої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (26 – 30 березня 2012 р.). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. – 340 с.
- 81.Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: Матеріали VI-ої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.) / Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – 127 с.
- 82.Інноваційні педагогічні технології навчання професії. Монографія / А. С. Нікуліна, Ю. Б. Максименко, Г. П. Матвеев, С. О. Заславська та ін.; за ред. А. С. Нікуліної. – Донецьк : ДІПО ІПП, 2005. – 385 с.
- 83.Казаков В. Психология: учебник для индустр.-пед. техникумов / В. Казаков, Л. Кондратьева. – М. : Высшая школа, 1989. – 383 с.
- 84.Келле В.Ж. Теория и история: проблемы теории исторического процесса / В. Ж. Келле, М. Я. Ковальзон. – М. : Знание, 1981. – 288 с.

- 85.Клименко А. В. Методология и методика педагогических исследований / А. В. Клименко, А. А. Колита, Э. П. Бережна. – К., 1988. – 132 с.
- 86.Коберник О. М. Методика організації проектно-технологічної діяльності учнів на уроках трудового навчання / О. М. Коберник, С. М. Ящук. – Умань, 2001. – 80 с.
- 87.Коваленко В. О. Ідеї трудового виховання в педагогічній спадщині Дж.Дьюї / В. О. Коваленко // Психолого-педагогічна науки. – 2012. – № 4. – С. 2-5.
- 88.Коваленко О. Е. Методика професійного навчання: підруч. для вищ. навч. закладів / О. Е. Коваленко. – Х. : Вид-во НУА, 2005. – 360 с.
- 89.Ковальчук В. І. Від профорієнтації до культури праці / В. І. Ковальчук // Науковий вісник Чернівецького університету: Зб. наук. праць. Педагогіка та психологія. – Чернівці: Рута, 2002. Вип. 137. – С.59-64.
- 90.Ковальчук В. І. Формування культури праці засобами естетичного виховання / В. І. Ковальчук // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 5. – С. 220-233.
- 91.Ковальчук В. І. Формування самостійності в роботі, як компонента культури праці / В. І. Ковальчук // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2003. – №5 – С. 71-92.
- 92.Ковальчук В. І. Формування культури праці учнів ПТНЗ художнього профілю: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / В. І. Ковальчук. – К., 2005. – 24 с.
- 93.Ковальчук Г. Г. Кершенштейнер про роль продуктивної праці у вихованні особистості школяра. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : library.udpu.org.ua/library_files/istoruk_ped.../2010_2_6.pdf.
- 94.Ковальчук Г. П. Трудове виховання школярів у загальноосвітніх закладах України в першій третині ХХ століття : автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Г. П. Ковальчук. – К., 2008. – 21 с.

95. Кожевникова І. І. Формування культури навчальної діяльності молодших школярів: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.09 «Теорія навчання» / І. І. Кожевникова. – К., 2003. – 21 с.
96. Козич М. М. Активізація пізнавальної та креативної діяльності учнів на уроках через ефективні інноваційно-освітні технології / М. М. Козич // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 61-64.
97. Кон І. С. Психологія старшокласника: посіб. для учителів / І. С. Кон. – М. : Просвещение, 1980. – 191 с.
98. Концептуальні основи методу повного фізичного реагування в інтерпретації Джеймса Ешера. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : multiurok.ru/.../miedod-polnogho-fizichieskogho-rieaghirovaniia-total-physical-response.html
99. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/legislation/proftech/8836>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
100. Концепція розвитку професійно-технічної освіти (2006 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ptosvita.org.ua/.../Konsercija%20rozvutky%20prof-tex%20osvitu.do
101. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні: Затверджено Міністерства освіти і науки України, Академією педагогічних наук України 5. 08. 2004 р. // Професійно-технічна освіта. – 2004. – № 3. – С. 2-5.
102. Кожухова Т. В. Основи психолого-педагогічного дослідження / Т.В.Кожухова. – Харків : Вид-во НФаУ: Золоті сторінки, 2002. – 240 с.
103. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні // Проф.-техн. освіта. – 2004. – № 3. – С. 2-5.

104. Концепція розвитку професійно-технічної освіти» (2006 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ptosvita.org.ua/.../Концепція%20rozvutky%20prof-tex%20osvitu.do
105. Кормич Л. Культурологія: Історія і теорія світової культури ХХ століття: навч. посіб. / Л. Кормич, В. Багацький. – 2-е вид. – Харків : Одиссей, 2003. – 303 с.
106. Кремень В. Г. Вища освіта і наука — пріоритетні сфери розвитку суспільства у ХХІ столітті / В. Г. Кремень // Вища школа. – 2002. – № 4-5. – С. 3-34.
107. Криволапчук М. В. Історія становлення та розвитку професійно-технічної освіти України / М. В. Криволапчук // Наукові праці. Державне управління. 2014. – Вип. 214. – Т. 226. – С. 92-96.
108. Крушельницька Я. В. К Фізіологія і психологія праці: підручн. / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
109. Кузьменко Ю. В. Культура праці як чинник нарощення людського капіталу / Ю. В. Кузьменко // Педагогічний альманах. – 2009. – Вип. 4. – С. 182–185.
110. Кузьменко Ю. В. Методика формування культури праці учнів основної школи на уроках обслуговуючої праці: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.02 «Теорія і методика навчання» / Ю. В. Кузьменко. – К., 2006. – 19 с.
111. Кузьменко Ю. В. Процес формування культури праці особистості як засіб нарощення людського капіталу / Ю. В. Кузьменко // Молодь і ринок. – 2007. – № 11-12. – С. 59-64.
112. Культура труда как резерв повышения эффективности производства: (тезиси докладов) / Под. ред. Р. А. Злотникова. – Уфа : Башкирский совет НТО, 1982. – 191 с.
113. Кушнірук М. В. Вплив індивідуальних здібностей студентів на якість навчально-виховного процесу у професійно-технічних навчальних

- зкладах аграрного профілю / М. В. Кушнірук // Педагогічний дискурс. Збірник наукових праць. – Випуск 12. – Хмельницький, 2012. – С. 194-198
114. Кушнірук М. В. До питання про історію розвитку професійно-технічної освіти України в ХІХ столітті / М. В. Кушнірук // Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка. – Випуск XLII. – Івано-Франківськ : Вид. Прикарпатського національного університету, 2012. - С. 39-42.
115. Кушнірук М. В. Культура трудової діяльності в контексті розвитку і становлення професійно-технічної освіти / М. В. Кушнірук // Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка. – Випуск XLV. – Івано-Франківськ : Вид. Прикарпатського національного університету, 2013. – С. 39-42.
116. Кушнірук М. В. Підготовка фахівців інженерно-педагогічного профілю як актуальна проблема сучасної вищої школи України / М. В. Кушнірук // Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка. – Випуск XLIII-XLIV. – Івано-Франківськ : Вид. Прикарпатського національного університету, 2012. – С. 68-70
117. Кушнірук М. В. Розвиток професійно-технічної освіти України в ХХ столітті / М. В. Кушнірук // Матеріали всеукраїнської науково-методичної конференції «Проблеми підготовки фахівців-аграріїв в навчальних закладах вищої та професійної освіти» 27-28 березня 2013 року. Подільський державний аграрно-технічний університет. – Кам'янець-Подільський, 2013. – С. 140-145.
118. Кушнірук М. В. Система загальної обов'язкової освіти Королівства Данії в умовах її ступневості: досвід і перспективи його використання в Україні / М. В. Кушнірук // Науковий вісник Чернівецького університету. Педагогіка та психологія. – Випуск 575. – Чернівці: Чернівецький національний університет, 2011. – С.89-96.
119. Кушнірук М. В. Формування культури трудової діяльності: історичний аспект української народної педагогіки. / М. В. Кушнірук // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія. – Випуск 44.

Частина IV. – РВНЗ «Кримський гуманітарний університет» (Ялта). – 2014. – С. 107-112.

120. Кушнірук М. В. Формування культури професійної діяльності учнів як один з основних пріоритетів розвитку та реформування професійно-технічної освіти / М. В. Кушнірук // *The Caucasus Economic and Social analysis of southern caucasus. – Referred Journal. – Tbilisi, 2016. – Volume 12 ISSUE 02. – P. 28-31.*
121. Кушнірук М. Формування культури праці учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю / Мирослав Кушнірук. – Івано-Франківськ: НАІР, 2015. – 156 с.
122. Лікарчук І. Проблеми підготовки робітничих кадрів в Україні (1920-1929 рр). / І. Лікарчук. – К. : Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН Укр., 1996. – 147 с.
123. Лікарчук І. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні (1888–1988 роки) : моногр. / І. Лікарчук. – К. : Вища школа, 1998. – 568 с.
124. Лісова С. В. Естетична культура особистості як складова підготовки майбутнього фахівця в системі професійної освіти / С. В. Лісова // *Вісник Житомирського держ. у-ту: Педагогічні науки. – 2010. – Вип. 50. – С. 60-63.*
125. Лісова С. В. Педагогічні основи формування культури праці учнів основної школи в процесі трудового навчання і виховання: автореф. дис. д-ра пед. наук: спец. 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / Лісова С. В. – К., 1996. – 41 с.
126. Лісовська О. М. Використання інформаційних технологій (хмарні технології, електронна бібліотека тощо) для підготовки конкурентоспроможних майбутніх кваліфікованих робітників в професійних навчальних закладах / О. М. Лісовська // *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої*

- Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 64-67.
127. Лісун О. І. Педагогічні технології формування ціннісного ставлення до здоров'я учнів професійно-технічних навчальних закладів / О. І. Лісун // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: Матеріали III-ої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (26 – 30 березня 2012 р.). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. – С. 156-160.
128. Літвінчук С. Б. Професійна підготовка майбутніх інженерів-механіків у процесі вивчення технічних дисциплін в аграрних навчальних закладах / С. Б. Літвінчук // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». – Серія: Педагогіка. – 2013. – Т. 215. – Вип. 203. – С. 101-105.
129. Літвінчук С. Б. Професійна підготовка майбутніх техніків-механіків у процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін в аграрних навчальних закладах I – II рівнів акредитації : автореф. дис.. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / С. Б. Літвінчук. – К., 2005. – 20 с.
130. Лисенко Н. В. Актуальні напрями удосконалення змісту професійної підготовки майбутніх педагогів ДНЗ:соціальне замовлення сьогодення / Н. В. Лисенко // Педагогічний дискурс: зб. наук. праць / гол. ред. І. М. Шоробура. – Хмельницький : ХГПА, 2012. – Вип. 13. – С.186 – 192.
131. Лисенко Н. В. Освітній простір: стратегії національного виміру: збірник наукових праць / за ред. проф. Н. В. Лисенко. – Івано-Франківськ, 2011. – 132 с.
132. Лутай Л. А. Методологія якості праці: науково-практичні проблеми та шляхи їх вирішення / Л. А. Лутай // Вісник Донецького у-ту: Серія В: Економіка і право. – 2007.– Вип. 2. – С. 23–28.
133. Лукашевич М. П.Соціологія праці: підруч. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.

134. Лях М. А. Основи керування автомобілем та безпека дорожнього руху / М.А. Лях, О. С. Дем'янюк, О. А. Бешун. – К. : ВІКНУ, 2011. – 368 с.
135. Мадзігон В. М. Організація продуктивної праці школярів : посібник / В. М. Мадзігон, В. М. Оржеховська та ін. – К. : НДІ педагогіки, 1989. – 96 с.
136. Макаренко А. С. Педагогические сочинения: в 8-ми т. – М., 1983. – Т.1. – 330 с.
137. Макарчук В. Історіографічний огляд розвитку трудового виховання молоді / В. Макарчук // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2008. – Вип. 24. – С. 113-118.
138. Малик Л. Б. Виховання культури праці студентів технічних коледжів у процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / Л. Б. Малик. – К., 2015. – 20 с.
139. Маликов О. Л. Конспект лекцій. Дисципліна «Правила і безпека дорожнього руху та основи керування автомобілем» Спеціальність 5.07010602 «Обслуговування та ремонт автомобілів і двигунів». – Слов'янськ, 2012. – 85 с.
140. Марков О. Д. Системи автосервісу / О. Д. Марков, П. О. Марков // Управління проектами: системний аналіз і логістика. – К. : НТУ, 2014. – Вип. 14. – С. 23-29.
141. Матковський П. Є. Формування власника землі як суб'єкта господарювання у сільськогосподарському виробництві: автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / П. Є. Матковський. – Львів, 2008. – 20 с.
142. Матушкин С. Е. Воспитание культуры технического труда в школе / С. Е. Матушкин. – Челябинск : Южно-Уральское книжное издательство, 1971. – 330 с.

143. Мачача Т. С. Невідкладні проблеми подальшого вдосконалення технологічної освіти школярів / Т. С. Мачача // Трудова підготовка в закладах освіти. – 2007. – № 3. – С 25-28.
144. Мачача Т. С. Наукові засади формування проектно-технологічної культури учнів у процесі трудового навчання / Т. С. Мачача // Зб. наук. пр. Уманського держ. пед. у-ту імені Павла Тичини. – Умань. ПП Жовтий О. О., 2010. – № 3. – С 59-68.
145. Мельник О. Автопробігом по безкультур'ю / О. Мельник // Зустрічна смуга. Офіційне видання ДДАІ МВС України. – К. : Аванті, 2011. – № 1. – С. 16-17.
146. Методи вивчення витрат робочого часу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ukr.vipreshebnik.ru/.../4320-metodi-vivchennya-vitrat-robochogo-chasu. Html.
147. Методичні рекомендації щодо проведення уроків здоров'я у ПТНЗ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : oblpto.in.ua/.../На.../Методичні_рекомендації_до_дня_здоров.doc.
148. Менеджмент персоналу: навч. метод. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
149. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії : навч. посібник / Г. М. Мешко. – К. : Академвидав, 2010. – 200 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : pidruchniki.com/14330810/.../organizatsiya_navchalnoyi_pratsi_studenta
150. Міжнародні стандарти якості освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uadocs.exdat.com/docs/index-70147.html>.
151. Моляко В. А. Психологічна готовність до творчої праці / В. А. Моляко. – К, 1989. – 48 с.
152. Морева Н. А. Педагогіка середнього професійного образования : учебник для студ. высш. учебных заведений : в 2 т. / Н. А. Морева. – Т. 1 : Дидактика. – М. : Издательский центр «Академия», 2008. – 432 с.

153. Нариси історії українського шкільництва. 1905–1933: навч. посіб. / О. В. Сухомлинська та ін.; за ред. О. В. Сухомлинської. – К. : Заповіт, 1996. – 304 с.
154. Науково-дослідна робота в закладах освіти: метод. посіб. / Укл. Ю. О. Туранов, В. І. Уруський. – Тернопіль: Астон, 2001. – 138 с.
155. Національна доктрина розвитку освіти // Вища освіта як фактор державотворення і культури в Україні. – К. : Видавничий Дім «Ін Юрс», 2003. – С. 345–367.
156. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Схвалено Указом Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/344/2013.
157. Ніколаї Г. Ю. Методологія та технологія науково-педагогічних досліджень / Г. Ю. Ніколаї. – Суми : СДПУ ім. А.С.Макаренка, 1999. – 106 с.
158. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України / Н. Г. Ничкало. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 322 с.
159. Ничкало Н. Ринок праці і проблеми модернізації підготовки кваліфікованих робітників / Н. Ничкало // Професійно-технічна освіта. – 2004. – № 1. – С. 4 – 12.
160. Ніколаєнко С. Інноваційний розвиток профтехосвіти / С. Ніколаєнко // Професійно-технічна освіта. – 2007. – № 3. – С. 5 – 7.
161. Ніколаєнко С. М. Інноваційний розвиток професійно-технічної освіти в Україні / С. М. Ніколаєнко. – К. : Книга, 2007. – 232 с.
162. Новикова Л. И. Эстетика и техника: альтернатива или интеграция / Л. И. Новикова // Эстетическая деятельность в системе общественной практики. – М. : Политиздат, 1976. – С. 39-42.
163. Огаренко В. М. Соціологія праці: навч. посіб. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 304 с.

164. Оржеховська В. М. Здоровий спосіб життя: навч.-метод. посіб. / В. М. Оржеховська, О. О. Єжова. – Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2010. – 188 с.
165. Орлов В. Ф. Професійна культура учня ПТУ / В. Ф. Орлов // Професійно-технічна освіта. – 1999. – № 2. – С. 25–27.
166. Основні аспекти педагогіки профтехосвіти: навч. посібник / А. С. Нікуліна, В. М. Молчанов, Н. В. Верченко, Ю. І. Торба. – Донецьк : ДПО ІПП, 2006. – 296 с.
167. Основы научных исследований: учеб. для техн. вузов / В. И. Крутов, И. М. Грушко, В. В. Попов и др./ Под ред. В. И. Крутова, В. В. Попова. – М. : Высш. школа, 1989. – 400 с.
168. Павленко В. В. Методи проблемного навчання / В. В. Павленко // Нові технології навчання: наук. пед. зб. – К., 2014. – С. 75-79.
169. Павленко О.О. Елементи використання методу case studies в навчальному процесі вузу / О. О. Павленко // Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. пр. / Ред. кол. Гузій Н.В. та ін. – К., НПУ, 1999. – Вип. 3. – С. 271-276.
170. Павлышская средняя школа: обобщение опыта учебно-воспитательной работы в средней школе. – М. : Просвещение, 1969. – 398 с.
171. Пальчук М. І. Система професійної підготовки виробничого персоналу в наукових дослідженнях і педагогічній теорії / М. І. Пальчук // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2010. – № 26-27. – С. 6-10.
172. Педагог професійної школи: метод. посіб. / За наук. ред. Л. В. Нестерової, Т. М. Герлянд. – К. : ІПТО НАПН України, 2012. – 264 с.
173. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч.-метод. посіб. / Н. Г. Ничкало, В. О. Зайчук, Н. М. Розенберг та ін. / За ред. Н. Г. Ничкало. – 2-ге вид., доп. – К. : Вища школа, 1994. – 383 с.
174. Петренко Л. М. Педагогічна експертиза: технологія експертного оцінювання результатів навчальних досягнень учнів / Л. М. Петренко. – Харків : «Основа», 2007. – 176 с.

175. Перший Український Педагогічний Конгрес. 1935. – Львів : Накл. Т-ва «Рідна Школа», 1938. – Друге видання, доповнене. – Львів : СПОЛОМ, 2005. – 244 с.
176. Підготовка учнівської молоді до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): навч. метод. посіб. / За ред. Г. О. Балла, П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – К. : Наук. думка, 2000. – 188 с.
177. Пидкасистый П. И. Педагогика: учеб. пособ. для студ. пед. вузов и пед. колледжей / П. И. Пидкасистый. – М. : Педагогическое общество, 1998. – 640 с.
178. Пидкасистый П. И. Технология игры в обучении и развитии: учеб. пособие / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. – М. : Рос. пед. агентство, 1996. – 269 с.
179. Плаксий Т. М. Проблема трудового виховання в контексті педагогічних ідей Г. С. Сковороди / Т. М. Плаксий // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського: серія «Педагогічні науки». – 2014. – Вип. 1. – С. 76-83.
180. Подольська Є. Культурологія: Навч. посіб. / Є. Подольська, В. Лихвар, К. Іванова. – К., 2003. – 288 с.
181. Політехнічна освіта. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1242110234979/pedagogika/politehnicna_osvita.
182. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах». Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419. Із змінами, внесеними згідно з наказами Міністерства освіти і науки № 731 від 05.08.2008; № 1019 від 10.11.2008; № 746 від 10.07.2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/z0711-06
183. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: навч.-метод. посібник / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко / За ред. О. І. Пометун. – К., 2003. – 193 с.

184. Помиткін Е. О. Естетичні якості особистості у становленні професійної майстерності фахівця / Е. О. Помиткін // Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 104– 109.
185. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В. М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.
186. Проектно-технологічна діяльність учнів на уроках трудового навчання: теорія і методика: моногр. / За заг. ред. О. М. Коберника. – К. : Науковий світ, 2003. – 162 с.
187. Про затвердження «Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах». Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419. Із змінами, внесеними згідно з наказами Міністерства освіти і науки № 731 від 05.08.2008; № 1019 від 10.11.2008; № 746 від 10.07.2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/z0711-06.
188. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1723-2010-p
189. Професійна етика та культура водіння: навч. посіб. для навчальних закладів І ступеня профтехосвіти / В. О. Волин / Відп. за вип. В. М. Квятковський. – Луцьк : Твердиня, 2008. – 52 с.
190. Професійна освіта: словник. Навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.
191. Професійна педагогіка / Г. В. Красильникова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://lubbook.net/book_303_glava_18_Tema_16.Metodi_kontrol.html
192. Професійне виховання майбутніх кваліфікованих робітників: метод. посіб / За заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : Знання. – 585 с.

193. Профетехосвіта України: ХХ століття: Енциклопедичне видання / За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Видавництво «АртЕк», 2004. – 785 с.
194. Радіонова Н. М. Стан і перспективи розвитку системи професійної підготовки кваліфікованих робітників / Н. М. Радіонова // *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. – 2013. – № 3. – С. 130-137.
195. Радченко И. И. Маркетинг и автосервис: учебник для студ. вузов / И. И. Радченко, А. И. Хлявич. – М. : Изд-во ВЗПИ, 1991. – 214 с.
196. Рерих Н. К. Из литературного наследия / Н. К. Рерих. – М., 1974. – 534 с.
197. Решміділова С. Л. Встановлення сутності якості праці як соціально-економічної категорії / С. Л. Решміділова // *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом*. – Т. 2: *Управління персоналом в організаціях*. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 248–254.
198. Рибалка В. В. Психологічна структура особистості як основа систематизації професійно-важливих якостей фахівця / В. В. Рибалка // *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: моногр. / За ред. І. А. Зязюна*. – К. : Віпол, 2000. – С. 432–451.
199. Романова. Т. В. Формирование культуры труда у младших школьников в системе дополнительного образования: автореф. канд.. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Т. В. Романова. – Чебоксары, 2006. – 24 с.
200. Сапожников С. В. Педагогіка вищої школи України та Болонський процес : навч. посіб. / С. В. Сапожников. – Дніпропетровськ : Інновація, 2010. – 358 с.
201. Свіжевська С. А. Експертиза якості освіти: європейський підхід до оптимізації критеріїв акредитації в Україні / С. А. Свіжевська. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/science_met_dep/statti_ak_r/ekspt_yakosti.php

202. Седашова О. А. Креативність як необхідний чинник виховання творчого фахівця-аграрника / О. А. Седашова // Наука і методика : зб. наук.-метод. праць. – 2010. – № 20-21. – С. 239–243.
203. Селезень В.Д. Можливості і перспективи індивідуалізації навчання учнів кресленню в загальноосвітній школі / В.Д. Селезень // Наукові записки: зб. наук. ст. Національного пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. – 2001. – Вип. 42. – С. 77-81.
204. Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся: практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : АРКТИ, 2005. – 80 с.
205. Сивашенко С. І. Сучасний погляд на культуру праці / С. І. Сивашенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mentor.zp.ua/phpdocs/nst15.php
206. Сивашенко С. І. Теоретичні засади формування культури праці на заняттях у навчальних майстернях / С. І. Сивашенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : vuzlib.com/content/view/294/84/
207. Сидоренко В. К. Основи наукових досліджень: навч. посібник для вищих пед. закладів освіти / В. К. Сидоренко, П. В. Дмитренко. – К. : РННЦ «ДІНІТ», 2000. – 259 с.
208. Сисоєва С. О. Педагогічні технології професійної підготовки: навч. тренінг / С. О. Сисоєва, Л. І. Бондарева. – К. : Відкритий Міжн. у-ет розвитку людини, 2006. – 180 с.
209. Скиба В. М. Організація навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах: метод. реком. майстру виробничого навчання / В. М. Скиба. – Суми, 2007. – 63 с.
210. Сковорода Григорій. Твори: Для старшого шкільного віку / Упор., передм., приміт. В.О. Шевчука. – К. : Веселка, 1996. – 272 с.
211. Сліпчишин Л. В. Вивчення загальнотехнічних дисциплін у професійно-технічних навчальних закладах: гуманітарно-інтегративний підхід: моногр. / Л. В. Сліпчишин. – Л. : Сполом, 2007. – 256 с.

212. Смалюк І. І. Виховання професійної культури водія як моральний регламент в процесі професійного навчання / І. І. Смалюк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1942
213. Смолянинова О. Г. Дидактические возможности метода case-study в обучении студентов / О. Г. Смолянинова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // www.lan.krasu.ru.
214. Соколова Г. Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: Опыт социол. исслед. / Под ред. Е.М.Бабосова. – Минск : Наука и техника, 1984. – 220 с.
215. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : моногр. / Р. В. Сопівник / За ред. В. К. Сидоренко. – К. : Компринт, 2012. – 503 с.
216. Стаднійчук І. П. Необхідність введення новітніх підходів у професійну підготовку майбутнього фахівця / І. П. Стаднійчук // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2014. – Вип. 38. – С. 171-176.
217. Стрельніков В. Ю. Педагогічні основи забезпечення особистісного і професійного розвитку студентів засобами інноваційних технологій навчання / В. Ю. Стрельніков. – Кн. 2. – Полтава, 2002. – 145 с.
218. Струманский В. П. Формирование политехнических умений и навыков культуры труда у учащихся средней специальной школы: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / В. П. Струманский. – К., 1982. – 23 с.
219. Ступак В. С. Форми і засоби формування «культури праці» / В. С. Ступак // VII Международная научно-практическая Интернет-конференция «АЛЬЯНС НАУК: УЧЕНЫЙ – УЧЕНОМУ» (15-16 марта 2012 года). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.confcontact.com/2012_03_15/ku1_stupak.php

220. Сухомлинський В. О. Листи до сина / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори в 5-ти т. – К. : Радянська школа, 1977. – Т. 3. – С. 585-657.
221. Сухомлинський В. О. Як виховати справжню людину / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори в 5-ти т. – К. : Радянська школа, 1977. – Т. 3. – С. 149-418.
222. Теорія і методика професійної освіти: навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Т. Ю. Осипова, Р. С. Гурін та ін. / За ред. З. Н. Курлянд. – К. : Знання, 2012. – 390 с.
223. Тименко В.П. Педагогічне проектування у підготовці фахівців транспортних технологій та систем / М.Ф. Дмитриченко, В.П. Тименко/ Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євро інтеграційних процесів: зб. наук. стат. / за ред. В.Г. Кременя, М.Ф. Дмитриченка, Н.Г. Ничкало. – К.: НТУ, 2015. – С.658-669
224. Торба Н. Г. Психологічні особливості підліткового віку / Н. Г. Торба // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. VI-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (16 березня – 13 квітня 2015 р.). – Біла Церква : ІПО ІПП УМО, 2015. – С. 107-109.
225. Транспорт та навколишнє середовище. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ua-referat.com/Транспорт_та_навколишнє_середовище
226. Тхоржевський Д. О. Методика трудового і професійного навчання та викладання загальнотехнічних дисциплін: навч. посіб. / Д. О. Тхоржевський. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Вища школа, 1992. – 334 с.
227. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mkrmk.at.ua/news/nacionalnaperiod2021/2013-08-14-210

228. Указ Президента України від 08.05.1996 р. № 322/96 «Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні»
<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322%2F96>
229. Указ Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002 «Про Національну доктрину розвитку освіти». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=347%2F2002>
230. Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти в Україні» від 18.09.2004 р. № 1102/2004. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1102%2f2004>
231. Управление автосервисом: учеб. пособ. для вузов / Под общ. ред. Л. Б. Миротина. – М. : Издательство «Экзамен», 2004. – 320 с.
232. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб: навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
233. Урок-конференція «Використання методик навчання водінню в екстремальних умовах в навчальному процесі підготовки водіїв автотранспортних засобів». Підготувала методист навчально-методичного кабінету ПТО у Житомирській області Колчик О.Г. - Житомир 2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ptosvita.org.ua/Method%20baza/yrok-konferens.do
234. Трудове виховання в працях Софії Русової. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=14636&chapter=
235. Ушинський К. Д. Вибрані педагогічні твори: У 2-х тт. Праця в її психічному і виховному значенні / К. Д. Ушинський. – Т. 1. – К. : Радян. школа, 1983. – 487 с.
236. Формування навичок здорового способу життя в дітей і підлітків: За проектом «Діалог»: навч.-метод. посібн. / О. В. Вінда, О. П. Коструб, І. М. Сомова, Н. О. Березіна, М. М. Галябарник, С. В. Кириленко. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К., 2003. – 284 с.

237. Ханін М. Б. Формирование культуры труда учащихся на занятиях в школьных мастерских : автореф. дисс. канд. пед. наук: спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания» / М. Б. Ханін. – М., 1974. – 27 с.
238. Храпливий Є. Потреба розбудови нашого хліборобського шкільництва / Є. Храпливий // Перший Український Педагогічний Конгрес. 1935. – Львів : Накл. Т-ва «Рідна Школа», 1938. – Друге видання, доповнене, Львів : СПОЛОМ, 2005. – С.144-159.
239. Цейтлин Н.Е. Культура труда в учебных мастерских / Н. Е. Цейтлин. – М. : Учпедгиз, 1960. – 75 с.
240. Чеботова Я. В. Психологічна готовність студента-дизайнера до творчої діяльності в умовах ВНЗ / Я. В. Чеботова // Психологія і особистість. – 2014. – № 2. – С. 89-99.
241. Черкашина, Л. А. Вивчення питання трудового виховання дітей і соціального значення праці в науковому доробку Ж.-Ж. Руссо / Л. А. Черкашина // Наукова скарбниця освіти Донеччини. – 2001. – № 1. – С. 25-27.
242. Черкашина Т. В. Формування культури взаємин між викладачами і студентами у навчально-виховному процесі технікуму : автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / Т. В. Черкашина. – Луганськ, 2008. – 23 с.
243. Шевандрин Н. И. психодиагностика, коррекция и развитие личности. / Н. И. Шевандрин. Москва Гуманітарний издательский центр «Владос», 1998. – 267-274 с.
244. Шевченко Г. П. Проблемы образования и воспитания студенческой молодежи в эпоху постмодернизма / Г. П. Шевченко // Духовність особистості: методологія, теорія і практика. – 2011. – № 3. – С. 200–209.
245. Шевчук С. С. Інноваційні підходи до навчання професії: метод. посіб. / С. С. Шевчук. – Донецьк : ПО ІПП УМО, 2009. – 120 с.
246. Шевчук С. С. Охорона праці та безпека життєдіяльності в ПТНЗ: метод. реком. / С. С. Шевчук. – Донецьк, 2006. – 84 с.

247. Шедяков В. Є. Культура праці як чинник підвищення якості життя під час переходу до соціальних технологій, іманентних постсучасним трудовим відносинам / В. Є. Шедяков // Нова парадигма. – 2013. – Вип. 115. – С. 164-175.
248. Щербакова О. Л. Використання ідей Я. Чепіги в теорії та практиці національної школи // Наук. вісн. Миколаївського держ. у-ту: Педагогічні науки. – Миколаїв, 2008. – Вип. 20. – Т. 2. – С. 244-249.
249. Щербак Ф. Н. Профессионально-нравственная культура труда / Ф. М. Щербак. – М. : Знание, 1985. – 64 с.
250. Щербань П. Н. Навчально-педагогічні ігри / П. М. Щербань. – К. : Вища школа, 1993. – 119 с.
251. Чумак О. С. Проблемы, связанные с использованием времени / О.С.Чумак // Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. III-ої Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конференції (26 – 30 березня 2012 р.). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. – С. 308-311.
252. Ющишин І. До праці / І. Ющишин // Учительське слово. – 1938. – 1 листопада. – Ч. 16. – С. 224–226.
253. Эргономика: Учеб. пособие для студ. экон. вузов. / Под ред. В. В. Адамчука. – М.: ЮНИТИ-Дана, 1999. – 254 с.
254. Ящук С. М. Виховання самостійності учнів у проектно-технологічній діяльності / С. М. Ящук // Розвиток особистості в системах трудової та професійної підготовки молоді. Матер. наук.-практ. конф. – Кривий Ріг, 2002. – С. 127-132
255. Ягупов В. В. Дидактичні поняття: «навчальний процес» чи «процес навчання» / В. В. Ягупов // Рідна школа. – 2000. – №2. – С. 16 – 19.
256. Яровий А. М. Філософсько-методологічні аспекти сучасних інтелектуальних технологій / А. М. Яровий // Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»: Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2007. – №3. – Ч. 2. – С. 75-79.

Додатки

Додаток А

Зразки анкет для учнів і педагогів ПТНЗ, що призначалися для проведення констатувального та контрольного експериментів

Додаток А.1

Зразок анкети для проведення опитування учасників КГ і ЕГ під час констатувального експерименту

Анкета

Шановні учні, просимо

дати відверті відповіді на наші запитання.

Не потрібно вказувати жодних особистих даних.

1. Чим є праця для людини та Вас особисто: а) сенс життя; б) засіб для матеріального забезпечення; в) джерело матеріального й морального задоволення; г) вимушена діяльність; г) «трудова повинність»; д) інша відповідь _____
2. Якби у Вас була можливість не працювати, але одержувати необхідне утримання для забезпечення життя, Ви б скористалися такою нагодою: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
3. Чому Ви обрали професію, пов'язану з ремонтом автомобілів (можна помітити 1-3 варіантів відповідей): а) дає можливість для високого стабільного заробітку; б) спонукали батьки; в) спонукали друзі; г) цікавлюся технікою; г) престижна професія; д) інший варіант відповіді _____
4. Вкажіть головні професійні риси і якості, якими повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів (можете дати 1-3 варіанти відповіді): а) високий рівень фахових знань і навичок; б) уміння організувати й планувати роботу; в) самодисципліна й самоконтроль; г) відповідальність за якість праці; г) уміння працювати у колективі; д) високі морально-етичні якості; е) уміння творчо виконувати завдання; є) прагнення до самовдосконалення; ж) набуття професійного досвіду; з) уміння точно і вчасно виконувати завдання; и) інший варіант відповіді _____
5. Що Ви розумієте під поняттям «культура праці»? _____

6. Які знання, уміння, навички, якості у Вас формуються в процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін (можна вказати 1-3 варіантів відповідей): а) дотримання порядку на робочому місці; б) виконання правил техніки безпеки; в) планування навчально-виробничої діяльності; г) дотримання виробничої дисципліни; г) дотримання норм часу при виконання виробничих завдань; д) працювати згідно з визначеним зразком; е) самооцінка, самоконтроль у процесі трудової діяльності; є) правила й норми поведінки та співпраці в трудовому колективі; ж) охайний зовнішній вигляд; з) екологічні вимоги на виробництві; и) дотримання норм естетики праці; і) інший варіант відповіді _____
7. Які знання, уміння, навички Ви здобуваєте під час виробничої практики (можна вказати кілька варіантів відповідей): а) дотримання порядку на робочому місці; б)

- виконання правил техніки безпеки; в) планування навчально-виробничої діяльності; г) дотримання виробничої дисципліни; г) дотримання норм часу при виконання виробничих завдань; д) працювати згідно з визначеним зразком; е) необхідність самооцінки, самоконтролю в процесі індивідуальної трудової діяльності; є) правила й норми поведінки та співпраці в трудовому колективі; ж) охайний зовнішній вигляд; и) екологічні вимоги на виробництві; з) дотримання норм естетики праці; и) інший варіант відповіді _____
8. Чим є для Вас навчально-виробничий процес в училищі: а) можливість здобути знання й навички, необхідні для професійної діяльності та життя загалом; б) вимушена формальна процедура для здобуття кваліфікації, щоб займатися професійною діяльністю; в) вимушений та загалом нудний процес, який нічого не дає для роботи за професією.
 9. Що Ви вкладаєте у зміст поняття «якість праці» (можна вказати два варіанти відповіді): а) корисність праці; б) праця виконана згідно зі стандартом і вимогами; в) високий рівень організації та продуктивності праці; г) досягнення науково-технічного прогресу, виражене в передовій техніці; г) сукупність професійних, кваліфікаційних і духовних властивостей людини.
 10. Що для Вас означає вміння планувати виробничий процес? Назвіть його елементи _____
 11. Чи спроможні Ви чітко й послідовно прораховувати кожен етап виконання навчально-виробничого завдання: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
 12. Що для Вас означає підготовка робочого місця для праці? Назвіть елементи цього процесу _____
 13. Чи дотримуєтесь Ви правил безпеки під час навчально-виробничого процесу: а) завжди дотримуюсь; б) іноді не дотримуюсь; г) порушую постійно; г) ніколи не дотримуюсь.
Поясніть свою відповідь

 14. Хто може найкраще визначити рівень і якість виконаного вами навчального чи виробничого завдання: а) викладач, майстер виробничого навчання; б) товариші; в) Ви самі.
 15. Хто повинен нести відповідальність за рівень і якість виконаної робітником праці: а) уся бригада; б) керівник підприємства; в) сам робітник; г) інший варіант відповіді _____
 16. Хто повинен контролювати рівень і якість результатів праці робітника: а) виробничий колектив; б) керівник підприємства; в) клієнт-замовник; г) сам робітник; г) інший варіант відповіді _____
 17. Якщо під час виконання навчально-виробничих завдань виникають певні труднощі, то Ви передовсім: а) звертаєтесь за допомогою до майстра виробничого навчання; б) просите про допомогу своїх товаришів; в) намагаєтесь самостійно усунути перешкоду.
 18. При визначенні результатів виконаного навчального чи виробничого завдання для Вас найважливіша оцінка: а) викладача, майстра виробничого навчання; б) Ваших товаришів; в) власна думка.
 19. Чи розумієте Ви потребу враховувати часові межі при виконанні навчально-виробничих завдань: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
 20. Чи враховуєте Ви часові межі при виконанні навчально-виробничих завдань: а) так; б) ні; в) не звертаю на це увагу.
 21. Як Ви ставитесь до проблеми часу при виконанні виробничих завдань: а) подумки враховую його витрати; б) намагаюся розрахувати відведений час від початку і до кінця виконання виробничого завдання; в) прагну залишати резерв часу на непередбачені справи; г) не зважаю на часові межі, просто виконую свою справу.

22. Для чого потрібно враховувати час при виконанні виробничих завдань: а) щоб виконати роботу вчасно; б) щоб виконати більший обсяг роботи; в) щоб якнайшвидше завершити роботу та відпочити; г) залишати резерв часу на непередбачені справи; г) інший варіант відповіді _____
23. Які чинники можуть забезпечити скорочення витрат робочого часу (можна назвати кілька варіантів відповідей): а) зменшення розмов мобільним телефоном; б) зменшення розмов з друзями; в) часті «перекури»; г) удосконалення організації і планування праці; г) впровадження нових технологій; д) удосконалення власних навичок і вмінь працювати; е) інший варіант відповіді _____
24. Як часто Ви запізнюєтеся на заняття: а) часто; б) інколи; г) ніколи.
25. Якщо Ви запізнюєтеся на заняття, то вкажіть причину: а) мешкаю далеко від училища; б) довго сплю; г) не можу розрахувати час, щоб прийти вчасно; г) трапляються непередбачувані обставини; е) інший варіант відповіді _____
26. Чи розумієте Ви доцільність економії витратних матеріалів: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
27. На чому і яким чином можна заощаджувати матеріали у Вашій професійній діяльності _____
28. Чи намагаєтеся заощаджувати матеріали в процесі Вашої навчально-виробничої діяльності: а) завжди; б) зрідка; в) ніколи цього не роблю.
29. Чи потрібні робітникові знання й навички з веденням документації: а) так, обов'язково; б) бажано, але не обов'язкового; в) не потрібно зовсім.
30. Якщо робітникові потрібні знання та навички з веденням документації, то вкажіть для чого: а) щоб точно виконати виробничу операцію; б) щоб якісно виконати виробниче завдання; в) щоб раціонально й швидко виконати відповідну працю.
31. Чи вважаєте Ви свої знання й навички щодо користування технологічною документацією достатніми для виконання професійних обов'язків: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
32. Чи можете Ви в процесі роботи відразу знайти потрібний інструмент: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
33. Якщо у процесі роботи Ви не можете відразу скористатися потрібним інструментом, то позначте чому: а) не знаю призначення інструмента; б) не можу визначити, який саме інструмент потрібен; в) не можу відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладу його на визначене місце; г) не можу відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладуть його на місце мої товариші; г) інший варіант відповіді _____
34. Яких правил, вимог культури навчальної праці Ви дотримуєтеся, якими пов'язаними з нею навичками володієте: а) збереження, підвищення розумової працездатності; б) техніка володіння прийомами розумової праці; в) планування навчальної роботи; г) прийоми економії часу; г) пошук, сприйняття, запам'ятовування навчальної інформації; д) інший варіант відповіді _____
35. Працюючи в трудовому колективі, робітник повинен: а) надавати реальну допомогу працюючим своїм товаришам у випадку, якщо вони не встигають виконати свої завдання; б) допомагати товаришам лише своїми порадами; в) допомагати товаришам лише за екстремальних умов; г) виконувати лише свої персональні обов'язки.
36. Наскільки істотний вплив на умови навчально-трудої діяльності справляє «естетика праці» (порядок, чистота, затишок навчальних аудиторій і майстерень, колір пофарбованих стін, конструкція й розмір меблів, якість освітлення,

- вентиляція тощо): а) істотно підвищує ефективність; б) справляє позитивний, але не значний вплив; в) не справляє значного впливу; г) не справляє жодного впливу.
37. Чи вважаєте Ви за доцільне витратити робочий на поліпшення «естетики праці»: а) так, бо це сприятиме поліпшенню умов та продуктивності праці; б) ні, бо це означатиме нераціональне використання робочого часу; в) це жодним чином не впливає на продуктивність навчальної і виробничої діяльності.
38. Якщо під час виконання навчально-виробничого завдання вийшло з ладу обладнання, трапилися інші непередбачувані обставини, тоді Ви насамперед: а) звертаєтесь за допомогою до майстра; б) звернетесь за допомогою до товаришів; в) почнете самі шукати вихід із ситуації.
39. При виконанні навчально-виробничих завдань Ви передусім прагнете: а) чітко виконувати вказівки майстра; б) удосконалити свої уміння й навички з виконання певної виробничої операції; в) самостійно й творчо виконати справу; г) виконати якнайшвидше завдання, щоб відпочити; г) Ваш варіант відповіді
-
40. Чи потрібно під час ремонту та експлуатації автомобіля дотримуватися екологічних вимог: а) потрібно завжди й обов'язково; б) необхідно в міру можливого; в) потрібно в разі загрози особистому здоров'ю; г) не потрібно зовсім, бо це є функцією інших спеціальних органів.
41. Хто несе відповідальність за забруднення довкілля: а) кожна людина особисто; б) особи, які нераціонально використовують природні ресурси й паливно-мастильні матеріали; в) великі промислові корпорації.
42. Чи можете Ви особисто спричинитися до поліпшення екологічної ситуації у Вашому місті, країні загалом: а) ні, я не маю таких реальних можливостей; б) ні, я не хочу витратити на це час і сили; в) так, бо такі можливості має кожен, хто працює з технікою і витратними матеріалами; г) таку діяльність слід проводити лише через участь в екологічних організаціях та різних заходах.
43. Чи дотримуєтесь Ви під час навчання в училищі правил і вимог здоров'язбереження та особистої гігієни (можна помітити 1-3 відповідей): а) режим дня (приймання їжі, самостійна робота, відпочинок тощо в певних часових межах); б) режим сну (лягаєте і прокидаєтесь в один і той же час, тривалість сну – 8 год.); г) при відхиленнях у стані здоров'я відразу звертаєтесь до лікаря; г) займаєтесь самоосвітою у спеціально відведений час; д) раціонально харчуєтесь.
44. Реалізуючи навчально-виробничі завдання, Ви: а) виконуєте лише технологічні вимоги; б) виконуєте тільки конкретні поряди майстра; в) урахуєте технологічні вимоги й поряди майстра, але при цьому шукаєте шляхи й можливості виконати роботу більш ефективно й раціонально; г) нехтуєте сторонніми правилами й вимогами та виконуєте завдання на власний розсуд.
45. У вільний від навчання час Ви шукаєте й вивчає додаткову інформацію, потрібну для майбутньої професії: а) постійно; б) часто, але не постійно; в) інколи; г) ніколи цим не займаюся.
46. Ви вважаєте, що при виконанні майбутніх професійних обов'язків необхідно: а) спиратися лише на ті знання і навички, які здобули в училищі; б) дослухатися до порад більш досвідчених працівників; в) використовувати досвід інших та займатися самоосвітою.

Додаток А.2

Зразок анкети для проведення опитування членів педагогічного колективу ПТНЗ.

Шановні колеги!

На основі власного досвіду, спостережень за учнями та продуктів їхньої діяльності просимо Вас надати відповіді на запитання анкети. Особисті дані вказувати не

обов'язково.

1. Ваші функціональні обов'язки: а) викладач загальнотехнічних дисциплін; б) майстер виробничого навчання; в) адміністратор ПТНЗ.

2. Як Ви розумієте поняття «культура праці»? _____

3. Вкажіть основні складники культури праці, які слід формувати в майбутнього фахівця в процесі навчально-виховної роботи.

4. Які основні особистісні та професійні якості Ви вважаєте пріоритетними в підготовці майбутніх робітників? _____

5. Які основні методи, форми, засоби, з Вашого погляду, є пріоритетними у формуванні культури праці учнів ПТНЗ?

6. Які традиційні та інноваційні методи й засоби Ви використовуєте в організації навчально-виробничого процесу?

7. Як Ви ставитеся до демократизації стосунків «учень-педагог» на суб'єкт-суб'єктних засадах? Чи готові обидві сторони до такого типу діалогічних стосунків?

8. Які загальні зміни, корективи слід внести в організацію навчально-виробничого процесу ПТНЗ для підвищення його ефективності?

9. Чи вважаєте Ви, що педагогічний колектив ПТНЗ додає достатніх зусиль для формування майбутнього робітника. Вкажіть невикористані можливості для поліпшення діяльності в цьому напрямі.

10. Які чинники, з Вашого погляду, гальмують виховання культури праці в учнів ПТНЗ? _____

11. Якої допомоги потребує викладач та майстер виробничого навчання для підвищення рівня виховання культури праці учнів ПТНЗ? _____

Додаток А.3

Зразок анкети для проведення опитування учасників ЕГ і КГ під час контрольного експерименту

Анкета

Шановні учні, просимо

дати відверті відповіді на наші запитання.

Не потрібно вказувати жодних особистих даних.

1. Чим є праця для людини та Вас особисто: а) сенс життя; б) засіб для матеріального забезпечення; в) джерело матеріального й морального задоволення; г) вимушена діяльність; г) «трудова повинність»; д) інша відповідь _____
2. Якби у Вас була можливість не працювати, але одержувати необхідне утримання для забезпечення життя, Ви б скористалися такою нагодою: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
3. Чи виправдалися Ваші очікування щодо вибору майбутньої професії: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.

4. Вкажіть мотиви професійної діяльності, пов'язаної з ремонтом автомобілів: а) можливість високого стабільного заробітку; б) зацікавлення технікою; в) престижність професії; г) перспектива працювати закордоном.
5. Вкажіть головні професійні риси і якості, якими повинен володіти сучасний фахівець з ремонту автомобілів (можете вказати до шести варіантів відповідей): а) організація і планування роботи; б) самодисципліна й самоконтроль; в) відповідальність за якість
Продовження додатка А.3
праці; г) вміння працювати в колективі; г) високі морально-етичні якості; д) творчий підхід до праці; е) прагнення до самовдосконалення; є) набуття професійного досвіду; ж) точне, вчасне виконання завдання; з) дотримання екологічних і санітарно-гігієнічних вимог; и) естетика й краса праці; і) інший варіант відповіді.
6. Що Ви розумієте під поняттям «культура праці»?

7. Які знання, вміння, навички, якості у Вас повинні формуватися в процесі вивчення загальнотехнічних дисциплін (можна вказати 1-3 варіантів відповідей): а) дотримання порядку на робочому місці; б) виконання правил техніки безпеки; в) планування навчально-виробничої діяльності; г) дотримання виробничої дисципліни; г) дотримання норм часу при виконання виробничих завдань; д) працювати згідно з визначеним зразком; е) самооцінка, самоконтроль у процесі трудової діяльності; є) правила й норми поведінки та співпраці в трудовому колективі; ж) охайний зовнішній вигляд; з) екологічні вимоги на виробництві; и) дотримання норм естетики праці; і) інший варіант відповіді _____
8. Які знання, вміння, навички, якості повинні формуватися під час виробничої практики (можна вказати кілька варіантів відповідей): а) дотримання порядку на робочому місці; б) виконання правил техніки безпеки; в) планування навчально-виробничої діяльності; г) дотримання виробничої дисципліни; г) дотримання норм часу при виконання виробничих завдань; д) працювати згідно з визначеним зразком; е) необхідність самооцінки, самоконтролю в процесі індивідуальної трудової діяльності; є) правила й норми поведінки та співпраці в трудовому колективі; ж) охайний зовнішній вигляд; з) екологічні вимоги на виробництві; и) дотримання норм естетики праці; і) інший варіант відповіді _____
9. Що Ви вкладаєте у зміст поняття «якість праці»: а) корисність праці; б) праця, виконана згідно зі стандартом і вимогами; в) високий рівень організації та продуктивності праці; г) досягнення науково-технічного прогресу, виражене в передовій техніці; г) сукупність професійних, кваліфікаційних і духовних властивостей людини.
10. Що для Вас означає вміння планувати виробничий процес? Назвіть його елементи

11. Чи спроможні Ви чітко й послідовно прораховувати кожен етап виконання навчально-виробничого завдання: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
12. Що для Вас означає підготовка робочого місця для праці? Назвіть елементи цього процесу

13. Чи дотримуєтеся Ви правил безпеки під час навчально-виробничого процесу: а) завжди дотримуюся; б) іноді не дотримуюся; г) порушую постійно; г) ніколи не дотримуюся.
Поясніть свою відповідь.

14. Хто може найкраще визначити рівень і якість виконаного Вами навчального чи виробничого завдання: а) викладач, майстер виробничого навчання; б) товариші; в) Ви самі.
15. Хто повинен нести відповідальність за рівень і якість виконаної робітником праці: а)

- уся бригада; б) керівник підприємства; в) сам робітник; г) інший варіант відповіді.
- 16 Хто повинен контролювати рівень і якість результатів праці робітника: а) виробничий колектив; б) керівник підприємства; в) клієнт-замовник; г) сам робітник; г) інший варіант відповіді _____
- 17 Якщо під час виконання навчально-виробничих завдань виникають певні труднощі, то Ви насамперед: а) звертаєтесь за допомогою до майстра виробничого навчання; б) просите про допомогу своїх товаришів; в) намагаєтесь самотійно усунути перешкоду.
- 18 При визначенні результатів виконаного навчального чи виробничого завдань для Вас найважливіша оцінка: а) викладача, майстра виробничого навчання; б) Ваших товаришів; в) власна думка.
- 19 Чи розумієте Ви потребу враховувати часові межі при виконанні навчально-виробничих завдань: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
- 20 Чи враховуєте Ви часові межі при виконанні навчально-виробничих завдань: а) так; б) ні; в) не звертаю на це увагу.
- 21 Як Ви ставитеся до проблеми часу при виконанні виробничих завдань: а) подумки враховую його витрати; б) намагаюся розрахувати відведений час від початку і до кінця виконання виробничого завдання; в) залишати резерв часу на непередбачені справи; г) не зважаю на часові межі, просто виконую свою справу.
- 22 Для чого потрібно враховувати час при виконанні виробничих завдань: а) щоб виконати роботу вчасно; б) щоб виконати більший обсяг роботи; в) щоб якнайшвидше завершити роботу та відпочити; г) залишати резерв часу на непередбачені справи; г) інший варіант відповіді _____
- 23 Які чинники можуть забезпечити скорочення витрат робочого часу (можна назвати кілька варіантів відповідей): а) зменшення розмов мобільним телефоном; б) зменшення розмов з друзями; в) часті «перекури»; г) удосконалення організації і планування праці; г) впровадження нових технологій; д) вдосконалення власних навичок і вмінь працювати; е) інший варіант відповіді _____
- 24 Як часто Ви запізнюєтесь на заняття: а) часто; б) інколи; г) ніколи.
- 25 Якщо Ви запізнюєтесь на заняття, то вкажіть причину: а) мешкаю далеко від училища; б) довго сплю; г) не можу розрахувати час, щоб прийти вчасно; г) трапляються непередбачувані обставини; д) інший варіант відповіді _____
- 26 Чи розумієте Ви доцільність економії витратних матеріалів: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
- 27 На чому і яким чином можна заощаджувати матеріали у Вашій професійній діяльності? _____
- 28 Чи намагаєтесь заощаджувати матеріали в процесі вашої навчально-виробничої діяльності: а) завжди; б) зрідка; в) ніколи цього не роблю.
- 29 Чи потрібні робітникові знання і навички з веденням документації: а) так, обов'язково; б) бажано, але не обов'язкового; в) не потрібно зовсім.
- 30 Якщо робітникові потрібні знання та навички з веденням документації, то вкажіть для чого: а) щоб точно виконати виробничу операцію; б) щоб якісно виконати виробниче завдання; в) щоб раціонально й швидко виконати відповідну працю.
- 31 Чи вважаєте Ви свої знання і навички щодо користування технологічною документацією достатніми для виконання професійних обов'язків: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
- 32 Чи можете Ви в процесі роботи відразу знайти потрібний інструмент: а) так; б) ні; в) важко дати відповідь.
16. Якщо в процесі роботи Ви не можете відразу скористатися потрібним інструментом, то позначте чому: а) не знаю призначення інструмента; б) не можу

- визначити, який саме інструмент потрібен; в) не можу відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладу його на визначене місце; г) не можу відразу відшукати інструмент, бо не завжди кладуть його на місце мої товариші; г) інший варіант відповіді _____
17. Яких правил, вимог культури навчальної праці Ви дотримуетесь, якими пов'язаними з нею навичками володієте: а) збереження, підвищення розумової працездатності); б) техніка володіння прийомами розумової праці; в) планування навчальної роботи; г) прийоми економії часу; г) пошук, сприйняття, запам'ятовування навчальної інформації; д) _____ інший _____ варіант відповіді _____
18. Працюючи в трудовому колективі, робітник повинен: а) надавати реальну допомогу працею своїм товаришам у випадку, якщо вони не встигають виконати свої завдання; б) допомагати товаришам лише своїми порадами; в) допомагати товаришам лише за екстремальних умов; г) виконувати лише свої персональні обов'язки.
19. Наскільки істотний вплив на умови навчально-трудої діяльності справляє «естетика праці» (порядок, чистота, затишок навчальних аудиторій і майстерень, колір пофарбованих стін, конструкція і розмір меблів, якість освітлення, вентиляція тощо): а) істотно підвищує ефективність; б) справляє позитивний, але не значний вплив; в) не справляє значного впливу; г) не справляє жодного впливу.
20. Чи вважаєте Ви за доцільне витратити робочий на поліпшення «естетики праці»: а) так, бо це сприятиме поліпшенню умов та продуктивності праці; б) ні, бо це означатиме нераціональне використання робочого часу; в) це жодним чином не впливає на продуктивність навчальної і виробничої діяльності.
21. Якщо під час виконання навчально-виробничого завдання вийшло з ладу обладнання, трапилися інші непередбачувані обставини, тоді Ви насамперед: а) звертаєтесь за допомогою до майстра; б) звернетесь за допомогою до товаришів; в) почнете самі шукати вихід із ситуації.
22. При виконанні навчально-виробничих завдань Ви передусім прагнете: а) чітко виконувати вказівки майстра; б) удосконалити свої уміння й навички з виконання певної виробничої операції; в) самостійно й творчо виконати справу; г) виконати якнайшвидше завдання, щоб відпочити; г) Ваш варіант відповіді _____
23. Чи потрібно під час ремонту та експлуатації автомобіля дотримуватися екологічних вимог: а) потрібно завжди й обов'язково; б) необхідно в міру можливого; в) потрібно в разі загрози особистому здоров'ю; г) не потрібно зовсім, бо це є функцією інших спеціальних органів.
24. Хто несе відповідальність за забруднення довкілля: а) кожна людина особисто; б) особи, які нераціонально використовують природні ресурси й паливно-мастильні матеріали; в) великі промислові корпорації.
25. Чи можете Ви особисто спричинитися до поліпшення екологічної ситуації у Вашому місті, країні загалом: а) ні, я не маю таких реальних можливостей; б) ні, я не хочу витратити на це час і сили; в) так, бо такі можливості має кожен, хто працює з технікою і витратними матеріалами; г) таку діяльність слід проводити лише через участь в екологічних організаціях та різних заходах.
26. Чи дотримуетесь Ви під час навчання в училищі правил і вимог здоров'язбереження та особистої гігієни (можна помітити 1-3 відповідей): а) режим дня (приймання їжі, самостійна робота, відпочинок тощо в певних часових межах); б) режим сну (лягаєте і прокидаєтесь в один і той же час, тривалість сну – 8 год.); г) при відхиленнях у стані здоров'я відразу звертаєтесь до лікаря; г) займаєтесь самоосвітою у спеціально відведений час; д) раціонально харчуєтесь.

27. Реалізуючи навчально-виробничі завдання, Ви: а) виконуєте лише технологічні вимоги; б) виконуєте тільки конкретні поряди майстра; в) ураховуєте технологічні вимоги й поряди майстра, але при цьому шукаєте шляхи й можливості виконати роботу більш ефективно й раціонально; г) нехтуєте сторонніми правилами й вимогами та виконуєте завдання на власний розсуд.
28. У вільний від навчання час Ви шукаєте і вивчає додаткову інформацію, потрібну для майбутньої професії: а) постійно; б) часто, але не постійно; в) інколи; г) ніколи цим не займаюся.
29. Ви вважаєте, що при виконанні майбутніх професійних обов'язків необхідно: а) спиратися лише на ті знання й навички, які здобули в училищі; б) дослухатися до порад більш досвідчених працівників; в) використовувати досвід інших та займатися самоосвітою.

Додаток Б

**Витяг з типового навчального плану
підготовки кваліфікованих робітників
(Професія - 7231.2. Слюсар з ремонту автомобілів. Кваліфікація – 1-6 розряди.
Загальний фонд навчального часу - 784 год.)**

№ з/п	Навчальні предмети	Кількість годин	
		Всього	З них на лабораторно-практичні роботи
1.	Загальнопрофесійна підготовка	74	
1.1.	Основи правових знань	17	
1.2.	Основи галузевої економіки і підприємництва	17	
1.3.	Інформаційні технології	17	2
1.4.	Правила дорожнього руху	8	
1.5.	Резерв часу	15	
2.	Професійно-теоретична підготовка	244	
2.1.	Спеціальна технологія	128	22
2.2.	Допуски і технічні виміри	16	5
2.3.	Технічне креслення	27	
2.4.	Матеріалознавство	16	3
2.5.	Електротехніка	25	4
2.6.	Охорона праці	32	6
3.	Професійно-практична підготовка	460	
3.1.	Виробниче навчання	228	
3.2.	Виробнича практика в майстернях і на підприємстві	232	
4.	Консультації	30	
5.	Державна кваліфікаційна атестація (або поетапна атестація при продовженні навчання)	6	
6.	Загальний обсяг навчального часу (без п.4):	784	42

Джерело: [56, с. 20].

Додаток В
Робочі навчальні плани з предметів, що викладалися в ЕГ і КГ

Додаток В.1

**Витяг з робочої навчальної програми
з предмета «Професійна етика та культура водіння»**

Професія: код 7213, «Рихтувальник кузовів»

«Водій транспортних засобів категорії В»

Кількість навчальних годин: 26

III курс.

**(Жирним шрифтом позначені положення, що стосуються виховання культури праці,
окремі з них були додані автором)**

Розглянуто і схвалено на
засіданні методичної комісії
Протокол №_1 від «_28_»_08_____2015_р.
Голова методичної комісії
_____ (Г.М.Пнівчук)

Викладач

Кушнірук М.В.

Робоча навчальна програма з предмета «Професійна етика та культура
водіння»

№ з/п	Теми	Кількість годин	
		Усього	З них на лабора торно- практичні роботи
1.	Основи психофізіології праці та поведінки водія	2	
2.	Професійна етика	2	
3.	Культура поведінки на вулицях та дорогах	1	
4.	Комплексна контрольна робота	1	
Усього годин:		6	-

Тема 1. Основи психофізіології праці та поведінки водія

Індивідуальні якості водія: відчуття і сприймання, сенсорні й розумові навички в оцінці та і прогнозуванні дорожньо-транспортних ситуацій (пригод).

Оцінка часу, відстані і швидкості руху. Час реакції водія.

Поняття про складну і просту реакцію. чинники, від яких залежить реакція.

Продовження додатка В.1

Загальна характеристика чутливості. Об'єм, концентрація, розподіл і переведення чутливості.

Характеристика відчуття: зорового, слухового, дотикового, вестибулярного, світлова чутливість.

Зір і його характеристика. Гострота зору. Поле зору. Окомір. Адаптація (відновлення зору) при раптовому переході від світла до темряви і навпаки. Осліплення. Зміна поля зору від швидкості руху й густини транспортного потоку. Зорові ілюзії, помилки в оцінці дорожніх обставин. Дія алкоголю, наркотиків, нікотину і медикаментів на надійність водія.

Прогнозування розвитку дорожньо-транспортної ситуації.

Психофізіологічні якості водія: підготовленість, моральна стабільність, працездатність. Вплив майстерності, освіти, стажу роботи і віку на надійність водія. Дисциплінованість, емоційна стійкість, витривалість, самовладання. Рухові, сенсорні і розумові навички водія та методи їх удосконалення. Працездатність, утомлюваність, тривалість та інтенсивність фізичних і психофізіологічних навантажень.

Стресовий стан. Засоби його попередження та усунення, прийоми самоконтролю і регулювання психофізіологічного стану. Поняття про аутогенне тренування.

Шляхи підвищення працездатності водіїв, збереження їх здоров'я для забезпечення безпеки руху.

Організація харчування та відпочинку водіїв. Вимоги до робочого місця водія, мікроклімат кабіни.

Оцінка часу, відстані та швидкості руху. Час реакції водія, «АВТОУЧКОМБІНАТ» м. Івано-Франківськ.

Має знати: Індивідуальні якості водія, характеристику відчуття, психофізіологічні якості водія, шляхи підвищення працездатності водіїв, організацію харчування та відпочинку водіїв.

Має вміти: застосовувати індивідуальні якості водія, характеристику відчуття, психофізіологічні якості водія, шляхи підвищення працездатності водіїв, організувати харчування та відпочинок водіїв.

Тема 2. Професійна етика

Поняття етики поведінки. Соціальна система, що визначає певні норми і стандарти поведінки людини. Вплив психофізіологічних особливостей водія на його поведінку. Культура праці водія.

Етика водія та його взаємини з іншими водіями транспортних засобів, з працівниками Державтоінспекції, лікувальних установ. Культура обслуговування пасажирів, замовників транспортних засобів. Особлива увага водія до дітей, людей похилого віку, інвалідів, пішоходів з явними ознаками обмеженості пересування.

Вплив морально-психологічного клімату в колективі підприємства на поведінку водія.

Етика водія під час дорожньо-транспортних пригод, взаємодії з навколишнім середовищем. Етика водія в конфліктних ситуаціях.

Етика водія та його взаємини з іншими водіями транспортних засобів, з працівниками Державтоінспекції, лікувальних установ, УДАІ УМВС м. Івано-Франківськ. Має знати: поняття етики поведінки, етику водія та його взаємини з іншими водіями транспортних засобів, з працівниками Державтоінспекції, лікувальних установ, вплив

морально-психологічного клімату в колективі підприємства на поведінку водія, етику водія під час дорожньо-транспортних пригод.

Має вміти: виконувати вимоги правил дорожнього руху, правил перевезень вантажів, пасажирів та багажу.

Тема 3. Культура поведінки на вулицях та дорогах

Водійська культура і вплив суспільства. Гармонізація взаємин між водіями та пішоходами. Складники водійської культури та антикультура.

Дотримання Правил дорожнього руху як головний елемент культури водія. **Водійська культура у ставленні до охорони навколишнього середовища.** Тварини на дорогах та ставлення до них. Паління в салоні. Стан вулиць та доріг і культура водія. Прояв культури водія у ставленні до звукових сигналів, у зовнішньому вигляді автомобіля, методі гальмування, методів обгону тощо.

Водійська культура в медичному аспекті. Нездужання і вплив на керування автомобілем. Культура водіння при прийомі лікарських препаратів. Водіння на тлі хвороб літнього віку. Вплив запахів.

Має знати: водійську культуру і вплив суспільства. Правила дорожнього руху, Водійську культуру у медичному аспекті. Культура руху пішоходів. Чинники коректного водіння. Про взаємодопомогу водіїв на вулицях та дорогах.

Має вміти: виконувати вимоги правил дорожнього руху, правил перевезень вантажів, пасажирів та багажу.

4.Комплекса контрольна робота.

Додаток В. 2

Витяг з робочої навчальної програми

з предмета: «Основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху»

Професія: код 7213,«Рихтувальник кузовів»

«Водій транспортних засобів категорії В»

Кількість навчальних годин: 26

III курс (Жирним шрифтом позначені положення, що стосуються виховання культури праці, окремі з них були додані автором)

Розглянуто і схвалено на

засіданні методичної комісії

Протокол № 1 від « 28 » 08 2015 р.

Голова методичної комісії

_____ (Г.М. Пнівчук)

Викладач

Кушнірук М.В.

Робоча навчальна програма з предмета «Основи керування автомобілем і безпека дорожнього руху»

№	Тема	Базовий модуль	
		Кількість годин	
		Усього	З них на лабораторно-практичні роботи
1.	Основи безпечного керування автомобілем	8	
2.	Безпека дорожнього руху	4	
3.	Медичне забезпечення безпеки дорожнього руху	9	4
4.	Основи автотранспортного права	4	
5.	Комплексна контрольна робота	1	
	Усього:	26	4

Тема 1. Основи безпечного керування автомобілем

Основні поняття та завдання дисципліни. Мотиви ухвалення рішення.

Органи керування автомобілем та користування ним.

Робоче місце водія. Основні органи керування, їх розміщення. Правильна посадка водія в автомобілі, регулювання сидіння, ременів безпеки, дзеркал заднього виду. Положення рук на рульовому колесі і ніг на педалях.

Запуск, прогрівання і зупинка двигуна. Огляд і оцінка дорожніх обставин перед початком руху. Користування попереджувальними сигналами.

Послідовність дій органами керування на початку руху, при збільшенні швидкості, гальмуванні. Переключення передач у висхідному і низхідному порядку і включення заднього ходу.

Прийоми керування рульовим колесом під час зміни напрямку руху двома руками, по черзі правою і лівою з перехопленням. Техніка керування однією рукою.

Аналіз типових помилок водія під час зміни напрямку руху. Прийоми керування гальмовою системою. Службове й екстрене гальмування. Способи гальмування: повільне, різке, переривисте, ступінчате.

Керування автомобілем у транспортному потоці.

Розміщення автомобіля на проїзній частині: визначення кількості смуг руху, вибір смуги руху, особливості руху автомобіля по різних смугах.

Вибір і витримування безпечної швидкості руху. Рух за автомобілем – лідером. Вибір безпечної дистанції та інтервалу між транспортними засобами. Вибір швидкості руху в потоці.

Етика поведінки учасників дорожнього руху

Керування транспортними засобами в місцях зупинок маршрутних транспортних засобів (автобусів, тролейбусів, трамваїв), при зустрічному роз'їзді, випередженні та обгоні.

Особливості проїзду через мости, естакади, шляхопроводи, транспортні розв'язки і під

ними, у тунелях, через залізничні переїзди (регульовані й нерегульовані).

Оцінка і прогнозування дорожньо-транспортних ситуацій.

Аналіз типових дорожньо-транспортних пригод.

Керування автомобілем на перехрестях та пішохідних переходах.

Проїзд перехресть.

Послідовність огляду доріг під час наближення до перехресть (включаючи і засоби регулювання руху). Керування транспортними засобами під час руху через регульовані перехрестя. Зона найбільшої безпеки. Вибір витримування оптимальної траєкторії і швидкості під час проїзду перехресть у прямому напрямку і поворотах.

Проїзд пішохідних переходів.

Послідовність огляду доріг під час наближення до пішохідних переходів. Керування транспортними засобами під час руху через пішохідні переходи, повз місця великого скупчення пішоходів.

Особливості поведінки дітей, їх нездатність до правильної оцінки дорожніх обставин, раптовість ухвалення нелогічних рішень. Керування транспортними засобами в місцях можливого виходу на дорогу дітей (школи, дитячі майданчики тощо).

Керування автомобілем за складних дорожніх умов. Професійна придатність водія.

Керування автомобілем за умов бездоріжжя, на польових, лісних, колійних дорогах. Рух через канави, водні перешкоди. Керування автомобілем на дорогах із зниженим коефіцієнтом зчеплення на початку руху, на поворотах, під час гальмування, виїзду на мокре чи засніжене узбіччя. Занесення. Причини, за яких виникають занесення. Дії водія під час заносу автомобіля.

Дії водія під час відмови робочого гальма, розриву шин під час руху автомобіля, відриву поздовжньої або поперечної рульових тяг привода рульового керування, відрив колеса від гальмового барабана, під час відмови гідропідсилювача руля.

Дії водія під час загоряння автомобіля, звалювання автомобіля у воду, влучення блискавки в автомобіль.

Вибір передачі під час руху на крутих підйомах і спусках без переключення передач на важкопрохідних ділянках доріг.

Дії водія під час виведення автомобіля, що забуксував, використовуючи підручний матеріал, протибуксувальні засоби, самовитягач.

Керування автомобілем за особливих умов.

Буксирування механічних транспортних засобів.

Водіння автомобіля за умов бездоріжжя і на гірських дорогах. Рух по різного виду дорогах. Правила й прийоми подолання різноманітних перешкод.

Рух в автомобільній колоні.

Керування автомобілем у темну пору доби і за умов недостатньої видимості.

Причини, що викликають труднощі під час керування автомобілем у темну пору доби і за умов недостатньої видимості.

Керування автомобілем під час руху на міських і заміських дорогах у темну пору доби та за умов недостатньої видимості, користування світловими приладами. Керування автомобілем під час туману, снігопаду, рушання після навмисної і вимушеної зупинок або стоянок. Дія водія під час осліплення. Запобігання осліпленню.

Удосконалення майстерності водіння. Професійна придатність водія.

Розгляд рекомендацій щодо вдосконалення водіння автомобіля.

Аналіз типових дорожньо-транспортних пригод, «АВТОУЧКОМБІНАТ» м.Івано-Франківськ.

Має знати: органи керування автомобілем та користування ним. Керування автомобілем у транспортному потоці. Керування автомобілем на перехрестях та пішохідних переходах. Керування автомобілем за складних дорожніх умов. Керування автомобілем за особливих умов. Керування автомобілем у темну пору доби і за умов недостатньої видимості.

Має вміти: керувати автомобілем та користування ним, керувати автомобілем у

транспортному потоці, керувати автомобілем на перехрестях та пішохідних переходах, керувати автомобілем за складних дорожніх умов, керувати автомобілем за особливих умов, керувати автомобілем у темну пору доби і в умовах недостатньої видимості.

Тема 2. Безпека дорожнього руху

Експлуатаційні властивості автомобіля та його керуваність.

Поняття про конструктивну безпеку автомобіля.

Швидкість і прискорення. Сили тяги.

Керуваність автомобіля. Вплив конструкції та технічного стану шин на керуваність автомобіля.

Особливості керування автомобілем з передніми ведучими колесами.

Пасивна безпека автомобіля. Ремені безпеки.

Дорожні умови та їх вплив на керуваність автомобіля.

Класифікація автомобільних доріг. Основні елементи автомобільних доріг, їх характеристика.

Покриття. Проїзна частина й узбіччя. Дороги в населених пунктах, поза населеними пунктами. Сільські дороги. Автомагістралі. Особливості доріг у горах.

Вплив дорожніх умов на водіння автомобіля.

Особливості руху в тумані і на дорогах.

Користування дорогами в осінньо-зимовий і весняний періоди.

Користування зимовими дорогами.

Дорожньо-транспортні пригоди.

Класифікація дорожньо-транспортних пригод та їх причини. Поняття про дорожньо-транспортну ситуацію та дорожньо-транспортну пригоду.

Особливості аварійності в містах, на дорогах поза населеними пунктами, у сільській місцевості. Складові надійності водія.

Умови, які сприяють виникненню дорожньо-транспортних пригод. Стан транспортних засобів і дороги, наявність регулювання дорожнього руху та інші умови.

Статистика дорожньо-транспортних пригод. Причини дорожньо-транспортних пригод залежно від пори року, днів тижня, часу доби, категорії доріг, видів транспортних засобів та інших чинників.

Заходи, що запобігають ДТП.

Умови попередження дорожньо-транспортних пригод.

Поняття про експертизу дорожньо-транспортних пригод.

Класифікація дорожньо-транспортних пригод та їх причини. Поняття про дорожньо-транспортну ситуацію та дорожньо-транспортну пригоду, УДАІ УМВС в м. Івано Франківську.

Має знати: експлуатаційні властивості автомобіля та його керуваність. Дорожні умови та їх вплив на керуваність автомобіля. Класифікація дорожньо-транспортних пригод та їх причини. Заходи, що запобігають ДТП.

Має вміти: оцінювати експлуатаційні властивості автомобіля та його керуваність, Дорожні умови та їх вплив на керуваність автомобіля.

Тема 3. Медичне забезпечення безпеки дорожнього руху

Загальні положення.

Дорожньо-транспортний травматизм. Принципи організації медичної допомоги потерпілим. Юридичні аспекти в питаннях подання медичної допомоги потерпілим. Медична аптечка для спорядження транспортних засобів.

Основи анатомії та фізіології людини.

Організм людини. Органи дихання, серцево-судинна система, їх функції. Характеристика судин. Розміщення основних кровоносних судин, місця для притиснення артерій.

Пульс, його характеристика. Опорно-рухомий апарат. М'язи і зв'язки.

Центральна нервова система.

Стан, небезпечний для життя людини.

Кровотеча, її види та ознаки. Ранова інфекція, асептика та антисептика.

Зупинка серця: причини, ознаки.

Сонячний і тепловий удари, їх ознаки.

Отруєння чадним газом, його ознаки.

Перша долікарняна допомога людині у ДТП.

Дія алкоголю та наркотиків на працездатність водія.

Небезпечні наслідки вживання алкоголю, наркотиків і ліків, що негативно впливають на стан людини і зниження швидкості реакції, послаблення уваги, погіршення зорового відчуття, сонливість, невідворотні зміни в організмі.

Відповідальність власників за технічний стан транспортних засобів. Податковий збір з власників транспортних засобів.

Адміністративна відповідальність за порушення Правил дорожнього руху.

Соціально-економічні й правові наслідки дорожньо-транспортних пригод і порушень Правил дорожнього руху. Поняття і види правопорушень і відповідальність за чинним правом. Поняття та види адміністративних порушень. Адміністративна відповідальність і відмінність її від інших видів відповідальності. Поняття і види адміністративних стягнень. Органи, які накладають адміністративні стягнення, порядок їх виконання. Поняття матеріальної відповідальності за збитки, які були нанесені з вини водія.

Кримінальна відповідальність за транспортні злочини.

Значення охорони природи.

Характеристика законодавства про охорону природи. Цілі, форми і методи охорони природи.

Автомобіль як джерело забруднення довкілля.

Основні нормативні акти, що діють на автомобільному транспорті, «ОБЛАСНЕ АВТОМОБІЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ» м. Івано-Франківськ.

Має знати: основні нормативні акти про працю. Право власності на транспортні засоби, Закон України “Про дорожній рух”.

Має вміти: застосовувати основні нормативні акти про працю, не порушувати Закону України “Про дорожній рух”.

5.Комплексна контрольна робота.

Додаток Г

Фрагменти навчальної програми з виробничого навчання, які найбільшою мірою відповідають завданню формування культури праці учня ПТНЗ

I. Виробниче навчання в майстернях

Основні правила й інструкції з безпеки праці.

Тема 2. Слюсарні роботи

Підготовка поверхні деталі до розмітки.

Розмітка контурів деталей за шаблонами.

Контроль якості правки.

Різання металу різного профілю за розміткою та без розмітки.

Контроль якості обпилювання.

Перевірка якості різьб. Розмітка швів для виконання клепки та свердління отворів.

Тема 3. Розбирально-складальні роботи

Інструктаж за змістом занять, з організації робочого місця й безпеки праці. Знайомство

з технологічними картами при розбирально-складальних роботах.

Тема 4. Виконання робіт з ремонту автомобілів

Інструктаж за змістом занять, з організації робочого місця й безпеки праці. Знайомство з технологічними картами робіт, підготовчі роботи: комплектація матеріалів, обладнання і т. ін., при проведенні ремонтних робіт.

II. Виробниче навчання на підприємстві

Тема 5. Інструктаж з охорони праці й пожежної безпеки на підприємстві

Загальні відомості про підприємство, ознайомлення з організацією технологічного процесу на підприємстві. Робочі місця. Загальні організаційні вимоги. Ознайомлення з режимом роботи і правилами внутрішнього розпорядку, порядком одержання і здачі інструмента та пристосувань. Ознайомлення з інструкціями з безпеки праці, пожежної безпеки й електробезпеки.

III. Виробнича практика

Тема 1. Інструктаж з охорони праці і пожежної безпеки на підприємстві

Знайомство з програмою навчання.

Загальні відомості про підприємство, ознайомлення з організацією технологічного процесу на підприємстві. Робочі місця. Загальні організаційні вимоги. Ознайомлення з режимом роботи та правилами внутрішнього розпорядку, порядком одержання і здачі інструмента і пристосувань.

Система керування охороною праці. Організація служби безпеки праці на підприємстві. Інструктаж з безпеки праці. Загальні організаційні вимоги до безпеки праці. Ознайомлення з основними видами й причинами травматизму на виробництві. Вимоги безпеки на конкретних робочих місцях і при виконанні окремих технологічних операцій. Заходи попередження травматизму. Ознайомлення з інструкціями з безпеки праці, пожежної безпеки й електробезпеки.

Тема 2. Самостійне виконання слюсарних робіт складністю 1, 2-го розрядів

Самостійне виконання різноманітних слюсарних робіт складністю 1, 2-го розрядів з розбирання, складання, ремонту та технічного обслуговування автомобілів.

Обробка деталей штучно за кресленнями і заводськими картами технологічного процесу, операційними картами й технічними умовами. Точність обробки в межах 12-14-го квалітетів.

Виконання виробничих робіт із застосуванням на підприємствах креслень і карт технологічного процесу.

Контроль якості виконаних робіт.

Вивчення і застосування в роботі передових методів і прийомів роботи новаторів виробництва.

Виконання за керівництва слюсаря більш високої кваліфікації робіт з розбирання, складання, ремонту та технічного обслуговування автомобілів.

Ощадлива витрата матеріалів і електроенергії.

Дотримання правил безпеки праці.

Джерело: [56, с. 185-187].

Додаток Д
Фрагменти навчальних занять, які проводилися в рамках авторської технологічної програми з формування культури праці учнів ПТНЗ

Додаток Д.1

Фрагмент уроку-лекції № 1 з предмета «Професійна етика та культура водіння»

План уроку №1

Тема програми: «Основи психофізіології праці та поведінки водія»

Тема уроку: «Культура праці та індивідуальні якості водія».

Мета уроку:

- навчальна – формування знань учнів при ознайомленні з кваліфікаційною характеристикою водія категорії «В»;
- виховна – виховання в учнів етичної поведінки на дорогах як водіїв автомобіля;
- розвивальна – творчого підходу до вивчення етики поведінки водія автомобіля.

Тип уроку: комбінований.

Вид уроку: лекція.

Метод навчання: дедуктивний.

Міжпредметні зв'язки: ПДР; основи керування автомобілем.

Навчальні засоби навчання: підручники.

Навчальний план уроку:

1. Культура й етика праці водія.

2. Значення професії водія і перспективи її розвитку.

3. Роль професійної майстерності в забезпеченні високої якості водіння. Дисципліна на дорозі.

Під культурою праці учнів ПТНЗ технічного профілю розуміємо комплекс знань, умінь і навичок, що характеризують якість трудової діяльності особистості, яка формуються і розвивається внаслідок культуротворчого впливу праці.

Структура культури праці включає: а) загальні та професійні здібності учня; б) рівень оволодіння ним певною системою знань і вмінь (від організації навчальної діяльності, робочого місця до раціонального використання робочого часу, матеріалів тощо); в) ціннісне ставлення до різних видів праці; г) поведінка трудовому колективі; ґ) етику поведінки під час виконання професійних обов'язків; д) навички і вміння з планування й організації процесу праці; е) спроможністю контролювати якість виконання роботи, відповідати за її результати; є) творчий підхід до виконання виробничих завдань; ж) дотримання правил техніки безпеки; з) здатність до самоаналізу, самооцінки, самовдосконалення; и) ставлення до НТП; і) формування психофізичних якостей.

Наголошуємо, що культура праці - це стійка система організації діяльності, тож вона виражається не тільки в тому, що робиться, але і в тому – як робиться. Пояснюючи це, виходили з твердження, що культура праці характеризується не кількістю вироблених людьми предметів, необхідних для задоволення деяких потреб, а їх якістю, ступенем досконалості, що робить окремі предмети досягненням культури. Виробляючи речі й надаючи послуги, особа одночасно створює себе, вдосконалює свої сили і здібності, розширює рамки спілкування, формує нові потреби й засоби їх задоволення. Таким чином учнів спрямовували на формування стійкої потреби у вдосконаленні свого професійного рівня та культури праці.

Учням доводили, що виховання етики й культури водіння – одна з важливих соціальних проблем, розв'язання якої полягає в тому, щоб домогтися єдності внутрішнього стану водія (мета, наміри, орієнтири) та його зовнішнім виявленням у діях і результатах (обережність водіння, точність, тактовність поведінки тощо).

Головне – це внутрішня культура водіїв, яка визначає стиль їзди, ставлення до своїх

колег та свого автомобіля, а також правильну поведінку в критичних ситуаціях, коли необхідно швидко ухвалити рішення й запобігти аварії. Важливими елементами внутрішньої культури водія є гуманність, безкорисливість, турбота про інших водіїв і пішоходів.

Етика водіння – це свідоме дотримання ПДР та наявність системи якостей, що охоплюють моральні риси, освіту, духовні потреби, естетику водія і його автомобіля, уміння поводитись тощо.

Найважливішим елементом культури водія є його дисципліна, що має кілька складників.

Підвищення культури праці водія неможливе без систематичного ознайомлення з новинками технічної літератури для автомобілістів. Це сприяє розширенню його кругозору, збагаченню досвіду, появі нових інтересів. Читання журналів викликає яскраві враження, переживання. Серед численних видань («Сигнал», «Автомобільний транспорт» та ін.), з якими слід системно ознайомлюватися, найпопулярнішим є журнал «За рулем», що видається з 1928 р. та містить корисні для професіоналів і автолюбителів рубрики «Техніка», «Досвід експлуатації», «Ми й автомобілі», «Клуб автоаматорів». Він активно висвітлює питання поведінки й культури водіїв (демонстрація обкладинок журналів на слайдах).

Запитання для закріплення знань

1. Дайте визначення понять «культура праці», «етика водіння», «культури водія», «дисципліна культури водія». Що є спільного і відмінного в цих поняттях?
2. Назвіть основні елементи культури праці водія.
3. Назвіть основні ознаки культури водія.
4. Як Ви розумієте дисципліну водіння та які її основні ознаки?
5. Назвіть складники дисципліни водія.
6. Схарактеризуйте внутрішній і зовнішній аспекти культури водія.
7. Які є головні культурологічні характеристики особистості водія?
8. Які методи підвищення культури водіння Ви знаєте?

Додаток Д.2

Фрагмент уроку «Якість продукції та економічна ефективність підприємства автосервісу» (навчальний предмет «Основи галузевої економіки і підприємництва»), проведений в ЕГ із застосуванням методу конкретних ситуацій

Мета: активізувати творчу активність учнів у вивченні проблеми підвищення якості продукції та економічної ефективності виробництва, зважаючи на сучасну економічну ситуацію в Україні та перспективи розвитку сервісного обслуговування автомобілів.

Хід роботи:

Ознайомлення учнів із ситуацією, що аналізується. Оцінювати роботу автосервісу як соціально-економічної системи та забезпечення його ефективності слід з погляду якості життя людей. Якість автосервісу – це якість соціально-економічної системи. Її можна порівняти з системою медичного обслуговування, роздрібною торгівлею, транспортним забезпеченням тощо. Визначення критеріїв та показників ефективності розвитку автосервісу є необхідною передумовою досягнення його якості як системи.

1. Група учнів була розподілена на дві підгрупи, які виступали в ролі представників підприємства автосервісу та клієнтів.

За два тижні перед заняттям їм згідно з переліком проблемних питань було запропоновано опрацювати літературу: Д. Веліканов «Ефективність автомобіля» [35]; О. Марков «Системи автосервісу» [140]; «Управління автосервісом» [230] та ін. [195].

Обидвом групам пропонується викласти своє бачення та економічно обґрунтовані пропозиції щодо шляхів розвитку автосервісу з позиції задоволення інтересів клієнтів.

Представники підприємств автосервісу рівень задоволеності клієнтів оцінювали за такими показниками: а) індекс утримання клієнтів (дає відповідь на запитання: «Чи буде клієнт наступного разу користуватися послугами автосервісу?»; «Чи буде він рекомендувати іншим послуги цього автосервісу?»; б) момент істини (визначається оцінкою клієнтом результату ремонту автомобіля та ставлення до нього як клієнта); в) сильні та слабкі сторони сервісу (показують, у чому один автосервіс кращий чи гірший за інші).

Клієнти до критеріїв ефективності автосервісу віднесли такі показники: його соціально-економічна ефективність; задоволення потреб споживачів; задоволення суспільних потреб. Показник задоволення потреб споживачів вони визначали на базі оцінок споживачів процесу та результату обслуговування, тобто як рівень якості, яку можна трактувати як сукупність властивостей продукції, які визначають ступінь придатності її для використання за призначенням. Задоволеність клієнтів розумілася як сприйняття ними ступеня виконання їх вимог та співвідношення між очікуваннями та їхнім виконанням.

2. Через співставлення наведених поглядів шукалися оптимальні шляхи підвищення рівня обслуговування автосервісу. Головна передумова розв'язання проблеми вбачалася в підвищенні ефективності та економії використання ресурсів через: а) скорочення вартості використання автомобіля та обсягів обслуговування й ремонту за рахунок підвищення його надійності, довговічності та ремонтпридатності; б) підвищення ефективності використання ресурсів автосервісу за рахунок зростання ділової репутації підприємства та скорочення питомої ваги матеріальних ресурсів.Продовження додатка Д.2

У результаті спільного обговорення учні за допомогою викладача склали таблицю критеріїв і показників якості та економії функціонування систем автосервісу.

Система	Критерії оцінки якості	Показник якості
Система автосервісу в регіоні (області, місті).	Відповідність сервісу вимогам парку. Щільність розташування СТО. Повнота та відповідність структури послуг марочній та віковій структурі парку.	Парк автомобілів на один пост. Парк автомобілів на СТО. Відстань між СТО. Відстань до СТО для клієнта. Витрати часу клієнта на годину трудомісткості ремонту. Структура та повнота послуг для клієнтів автомобілів марки та віку. Оптимальна спеціалізація СТО за марками та послугами.
Послуги автосервісу.	Номенклатура послуг. Якість послуг. Рівень задоволеності клієнтів.	Коефіцієнт задоволеності клієнтів (SCI). Доля постійних клієнтів. Тренд долі постійних клієнтів.

Обслуговування клієнтів.	Якість обслуговування, якість сервісу.	Коефіцієнт задоволеності клієнтів (SCI).
Обслуговування та ремонт автомобілів.	Якість обслуговування та ремонту автомобілів. Відповідність технічним умовам у проміжку часу між ТОР. Якість продукту. Співвідношення ціна/якість.	Відсутність повторних ремонтів. Коефіцієнт задоволеності клієнтів (SCI). Коефіцієнт рекламаций. Поточний час виконання замовлення.
Гарантування безпеки автомобілів.	Технічні аспекти безпеки руху.	Кількість ДТП з технічних причин на 1 млн. км.

Підбиття підсумків заняття.

Додаток Е

Фрагменти з матеріалів наукових і науково-методичних досліджень, які використовувалися на навчальних заняттях у рамках формувального експерименту з формування культури праці учнів ПТНЗ

Додаток Е.1

Фрагменти зі статті І. Смалюка, які було використано на уроці «Професійна етика та культура водіння» у рамках авторської технологічної програми для формування культури праці та професійної етики водія

Культура водіння – це не тільки свідоме дотримання Правил дорожнього руху (ПДР), а й наявність складової системи різних якостей, що охоплюють моральні риси, освіту, духовні потреби, естетику зовнішнього вигляду водія і його автомобіля, уміння спілкування зі всіма людьми, які його оточують. Формування культури у водія відбувається не тільки в результаті виховної роботи інспекторів ДАІ та викладачів автошколи. Процес виховання в системі «водій – пішохід» є невід’ємним складником виховання особистості загалом, починаючи з сім’ї, дитсадка, школи і т. ін. Виховання культури взаємин у суспільстві – це безкінечний і довготривалий процес розвитку самого суспільства. Процес виховання особистості є довготривалий процес довжиною в життя. Істотне значення має також і самовиховання й самовдосконалення особистості.

Виховання культури водіння – одна з важливих соціальних проблем. Це виховання полягає в тому, щоб добитися єдності внутрішнього стану водія і зовнішнього його виявлення. Внутрішній стан – це мета, наміри, орієнтири, зовнішнє їх виявлення – безпосередні дії і результати. До них належать акуратність водіння, точність, тактовність у поведінці з іншими водіями та працівниками органів МВС. Ці риси характеру потрібно виховувати.

Безумовно, головне – це внутрішня культура водіїв. Вона визначає стиль їзди, ставлення до своїх колег та свого автомобіля, а також правильну поведінку в критичних ситуаціях, коли необхідно швидко ухвалити рішення і запобігти аварії, травматизму. Невід’ємними елементами внутрішньої культури водія мають бути гуманність, безкорисливість, елементарний вияв турботи про незнайомих водіїв і пішоходів, які потрапили в біду. На жаль, якщо водій зник з місця пригоди, залишивши на проїжджій дорозі людину, яка потребує негайної медичної допомоги; якщо за буксирування технічно несправного авто вимагають непомірну суму; якщо за надання допомоги в місцях, де буксують автомобілі, вимагають негайної оплати – усе це свідчить про наявність серйозних проблем у вихованні внутрішньої культури як водіїв, так і пішоходів.

Найголовнішою небезпекою є стан нашого розуму та свідомості. Однією з таких небезпек є агресивний характер керування авто- чи мототехнікою невихованими водіями, їх зарозуміла поведінка на дорозі, а це вже чисто психологічний аспект, причому психологічні якості – природжені, змінити які дуже важко, але їх можна деякою мірою зрівноважити або ж компенсувати за рахунок інших якостей.

Тривимірність мислення водія, що включає манеру водіння, навички й культуру, ґрунтується на моральних і соціально-психологічних засадах. В основі культури водіння закладено такі важливі положення, як: ніколи й нікому, за будь-яких умов не створювати ризиків; ніколи й нікому за будь-яких умов не створювати ніяких незручностей; спокійно ставитися до недостатніх технічних можливостей автомобілів партнерів по дорожньому руху; обережно ставитись до автомобілів, за кермом яких сидять літні чоловіки, жінки, інваліди, курсанти автошкіл; надавати безкоштовну допомогу на дорозі; проявляти повагу й розсудливість, усіяко стримувати свої емоції; суворо дотримуватися ПДР за будь-яких умов. Істотну роль у цьому виховному процесі відіграють засоби масової інформації. Саме вони впливають на довіру громадян до працівників Державтоінспекції та мають велике значення у формуванні правової свідомості та культури в суспільстві.

Найважливішим елементом культури водія є його дисципліна; окрім неухильного виконання Правил, ще необхідне доброзичливе поведіння з усіма учасниками дорожнього руху, у тому числі і в аварійних ситуаціях. До недавнього часу керування дорожнім рухом здійснювалося через удосконалення Правил дорожнього руху.

Створювалися сучасні технічні засоби регулювання дорожнього руху, розроблялись і встановлювались системи автоматичного управління і контролю. Водночас відбувалося збільшення кількості дорожніх знаків. Усі ці заходи не привели до істотного зменшення кількості дорожньо-транспортних пригод.

Відомо також, що головними характеристиками особистості водія є його кваліфікація, знання Правил дорожнього руху і дотримання культури водіння. Усі три чинники є невід'ємними, доповнюють один одного. Не може бути високої культури водіння без глибокого знання Правил дорожнього руху, так само як і високої кваліфікації з низькою культурою водія. Підвищення культури водія сприятиме скороченню дорожнього травматизму, зменшенню кількості інспекторів на дорогах. Культура водія насамперед спрямована на безаварійну їзду людини за кермом, яка перебуває в гарному настрої. При цьому треба їхати так, щоб позбавити іншого водія страху й побоювань.

Відображенням його культури є уміння і здатність партнерів по дорожньому руху спілкуватися один з одним. Ці якості виявляються як під час особистого контакту, так і в процесі взаємного руху. Безумовно, обидві форми спілкування пов'язані одна з одною, проте характер особистих контактів залежить від виховання, від уміння стримувати емоції. Це приходить із життєвим досвідом, який не завжди буває позитивним. На методологію нашого спілкування впливає також загальнонаціональна культура. Багатьом водіям властиві невизначеність мислення і невміння обгрунтовано висловлювати свої думки. Тому наведений узагальнений матеріал, що стосується спілкування людей, стане в пригоді не тільки в практиці водіння автотранспорту, а й у будь-якому іншому виді практичної діяльності.

Спілкуватися між собою водії повинні коректно, зрозумілою мовою. Зовсім неприпустимим є вживання «міцних» слів, лайки, грубих виразів. При цьому нерозумно покликатися на авторитети, родинні та дружні зв'язки. Безглуздо є аргументація своїми матеріальними можливостями. Так, добре відомо, що біля знаків, які забороняють паркування машин, здебільшого стоять престижні іномарки, водіння яких додає і впевненості, і нахабства водіям. А порівняно з вартістю їх автоштраф, що його накладе автоінспектор, якщо в цей момент нестиме службу на цій ділянці, зовсім незначний.

Джерело: [212].

Додаток Е.2

Фрагменти матеріалів, які було використано на уроці «Професійна етика та культура водіння» у рамках авторської технологічної програми з формування культури праці, для протиставлення професійної культури та антикультури водія

Високій культурі праці водія протиставляються вияви її антикультури. До її найпоширеніших виявів належать такі загальновідомі явища (демонстрація слайдів):

1. Куріння за кермом. Часто за кермом автомобіля бачимо водія, який курить. Це може бути вихована, інтелігентна людина, однак їй не вистачає елементарної культури, оскільки він змушує своїх пасажирів вдихати тютюновий дим, а якщо скло опущене, то дим можуть відчувати й пішоходи. Багато людей не переносять цього запаху. Під час куріння, зокрема через дим, водій втрачає пильність, що може привести до ДТП.
2. Водіння після дощу. Наводимо яскравий приклад «антикультури», описаний О. Мельником у статті «Автопробігом по безкультур'ю»: «Зима в наших широтах мінлива. Уночі сніг випав – удень розтанув, навкруги калюжі. Рухається драйвер повз зупинку

громадського транспорту, біля якої постійно накопичується вода. Раптом йому здається, що один громадянин у натовпі людей, котрі очікують автобуси, так поспішав на роботу, що вранці забув умитися. Автомобіліст як проїде правими колесами машини по калюжі та як уміє того, хто забув зробити це вдома, а разом з ним і зупинку! Усі люди потім кричать від захоплення, махають йому руками, мовляв, давай ще! Та тільки квапиться добродій, куди йому розвертатися. Тим паче попереду ще багато зупинок, може, і на них є хтось, у кого в будинку з ранку вимкнули воду».

3. Ремонт на проїжджій частині. Якщо немає можливості викликати буксувальник, то ремонт доводиться робити самому водієві. Зазвичай це заміна колеса, усунення неполадок у запалюванні, поломок у важелях передньої підвіски, розривів у гальмових шлангах. У такій ситуації культура водія полягає насамперед у тому, щоб відігнати автомобіль із проїжджої частини і не створювати перешкод для дорожнього руху.

4. Зовнішній вигляд автомобіля. Культура водія проявляється і в зовнішньому вигляді машини, її дизайн продуманий до дрібниць. Та дехто з водіїв займається прикрашанням салону, чіпляє іграшки, підкови на щастя тощо; установлює додаткові світлові прилади у вигляді світних ланцюгів різних відтінків. А що вже говорити про наклейки з написами на задній частині автомобіля. Слогани на кшталт «Обережно, плутаю педалі» або «Їду, як умію» – яскравий зразок «сумнівної» культури водія.

5. Різке гальмування завжди є небезпечним і негативно характеризує водія, якщо це не екстрений випадок. Добрий водій повинен заздалегідь проаналізувати дорогу й плавно гальмувати.

6. Керування однією рукою.

Джерела: [145; 212].

Додаток Е.3

Визначення С. Сиващенком ролі, значення особистого прикладу майстра виробничого навчання у формуванні культури праці учня ПТНЗ, який наближає до «ідеального образу» педагога, спроможного розв'язувати це завдання

Майстер виконує роботу організовано, послідовно, спокійно, упевнено, охайно, без зайвих рухів та метушні, не поспішаючи, але й не зупиняючись через невизначеність, повністю усвідомлюючи всі свої дії. Через постійний контроль за процесом праці майстер миттєво реагує на будь-які відхилення. Складається враження, що все виходить само собою, легко й невимушено. Не залишає запитань і ставлення майстра до праці. Використовуючи свій потенціал та реалізуючи свої можливості, і як наслідок, досягаючи бажаного результату, він дістає задоволення від самого процесу «живої» праці, а також подолання труднощів у роботі (що є підтвердженням його майстерності).

Окрім високого рівня знань, практичних умінь і великого власного досвіду, роботу майстра відрізняють уміння творчо, доречно та помірковано їх застосовувати, щоб вдало реалізувати весь наявний особистий потенціал. Саме такі вміння характеризують культуру праці, до того ж, завдяки цим умінням ефективно поєднується теорія з практикою. Культура праці, що перебуває під впливом загальної культури, передбачає важливі інтелектуальні вміння й навички, які базуються на теоретичних знаннях і практичних уміннях виконання трудових операцій. У майстра з високим рівнем культури праці «розумні руки».

Джерело: [205].

Додаток Е.4

Вербально-функціональна модель формування професійно-етичних якостей майстра виробничого навчання, яка органічно інтегрує його високу педагогічну та фахову майстерність у вихованні культури праці учнів ПТНЗ

Формування професійно-етичних якостей – важливий складник виховання та підготовки майбутніх майстрів виробничого навчання до майбутньої професійної діяльності. Цілеспрямоване, систематичне формування професійно-етичних якостей не тільки впливає на моральну свідомість педагога, сприяє переведенню етичних знань у особисті переконання, підвищує розуміння їхньої суспільної значущості, а й створює необхідну морально-психологічну атмосферу та стимулює високоморальні вчинки, регулюючи поведінку майстрів виробничого навчання.

На сьогоднішній день проблема формування професійної етики інженерно-педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, зокрема майстрів виробничого навчання, залишається практично недослідженою.

Теоретичною основою формування професійної етики майстрів виробничого навчання є розгляд структури моральної якості особистості, підсистемами якої виступають моральна свідомість (знання, почуття) та моральна поведінка (мотиви, воля, уміння й звички діяльності). Моральна діяльність майстрів виробничого навчання є результатом рівня сформованості їхньої моральної свідомості.

Основними шляхами формування професійної етики майстрів виробничого навчання є: висвітлення сутності професійної етики педагога у спеціальних курсах у процесі навчання, перепідготовки та самоосвіти фахівців; упровадження моделі формування професійної етики майстрів виробничого навчання; розроблення етикету та етичного кодексу майстрів виробничого навчання тощо.

Пропонована вербально-функціональна модель має дві характерні особливості. По-перше, вона будується як словесний опис процесу формування професійної етики майстрів виробничого навчання, а по-друге, будучи моделлю функціональною, відображає послідовно етапи такого формування.

На першому етапі розробляються теоретичні концептуальні засади формування професійної етики майстрів виробничого навчання.

На другому етапі розробляються загальні критерії формування професійної етики майстрів виробничого навчання, а саме: усвідомлення етичних цінностей; критичного перегляду моральної поведінки; морального професійного вигорання; наявності моральних установок; наявності моральних переконань; відносин до суспільства, професії, праці, колег, учнів, батьків, себе; розуміння доцільності етичних норм; морально-педагогічного звичаю; значущість норми в конкретній ситуації; ієрархії моральних засад; комплексу етично-психологічних якостей.

На третьому етапі на основі конкретних критеріїв формуються морально-етичні якості майстрів виробничого навчання, а саме: вимогливість, моральна відповідальність, добро і зло, етична компетентність, справедливість, честь і гідність, моральний вчинок, моральні мотиви, моральний аспект спілкування, педагогічний такт, толерантність тощо.

На четвертому етапі пропонується спеціальний курс «Професійна етика майстрів виробничого навчання». В основу курсу покладено розроблення класичних курсів професійної етики.

На п'ятому етапі формується етикет майстрів виробничого навчання. Практично в усьому світі етикет став нормою, неодмінною умовою життєвого успіху. На навчання гарних манер і консультації з питань етикету за кордоном витрачаються сотні мільйонів доларів. Протягом багатьох сторіч людство виробило перелік норм поведінки, які сприяють взаєморозумінню. Педагог живе в постійному спілкуванні з колегами, керівництвом, учнями, батьками, і від того, як він виглядає, тримається, як поводить себе вдома, на роботі, у суспільстві, залежить його настрої, а отже, і його здоров'я, трудові

успіхи, атмосфера на роботі при спілкуванні з учнями та колегами, у сім'ї.

На шостому етапі розробляється «Етичний кодекс майстра виробничого навчання». Кодекс професійної етики визначає сукупність етичних вимог, що впливають із принципів і норм педагогічної моралі, і регулює його поведінку і систему стосунків у процесі педагогічної діяльності. Однією з основ кодексу професійної етики майстра виробничого навчання є встановлення основних вимог, які визначають ставлення майстра виробничого навчання до самого себе, до педагогічної праці, до учнівського й педагогічного колективів тощо.

На сьомому етапі розробляється методика та організація дослідницько-експериментальної роботи, у ході якої не тільки апробуються результати дослідження, але й вносяться корективи в теоретичні та методичні розробки, удосконалюється процес формування професійної етики майстрів виробничого навчання, що дозволяє «замкнути» модель (рис. 1) та повернутися на перший етап на вищому рівні.

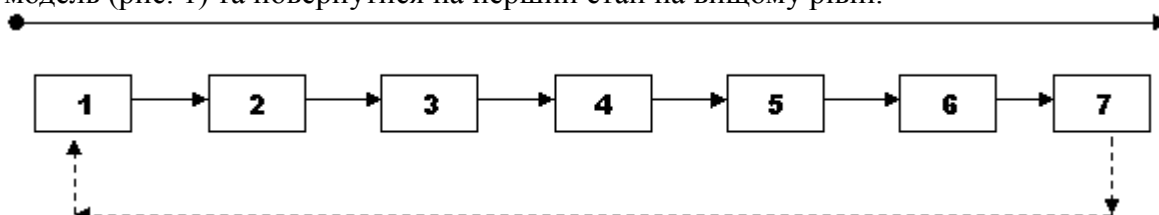


Рис.1. Схематичне представлення вербально-функціональної моделі

Формування професійної етики не зводиться до засвоєння норм і правил моралі. Воно спрямоване на формування моральної поведінки, відповідних моральних стосунків, до вироблення таких моральних якостей, як гідність, відповідальність, честь, скромність, громадська співпраця, милосердя тощо.

Джерело: [232].

Додаток Ж

Зразки, фрагменти організованих і застосованих у рамках формувального експерименту навчальних проектів та інших інтерактивних технологій з метою формування різних компонентів культури праці учнів ЕГ

Додаток Ж.1

Пам'ятка «Баланс мого робочого часу», складена учнями ЕГ за результатами виконання однойменного практико-орієнтованого проекту

Пам'ятка «Баланс мого робочого часу»

Робочий час — це встановлений у законодавчому порядку відрізок календарного часу, упродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Визначено дві групи причин, що призводять до втрати робочого часу з вини працівника та працедавця.

Втрати робочого часу з вини працівника	Втрати робочого часу з вини працедавця
Відволікання на розмови	Невідповідні умови праці
Недостатні знання й навички використання інструментів, механізмів, обладнання	Несправність машин, обладнання через недотримання правил експлуатації і термінів проведення технічних ремонтів
Недостатній рівень кваліфікації	Невчасне обслуговування робочих місць
Небажання виконувати роботу	Недосконала система матеріального та

	морального стимулювання
Недисциплінованість працівника за наявності необхідних виробничих умов	Неузгодженість дій між працівниками, які виконують різні технологічно послідовні процеси
Метушливість, невміння правильно розподілити та використовувати робочий час.	Виконання різних операцій одним працівником; неповне завантаження працівників при виконанні робіт загального технологічного циклу
Моральна, фізична перевтома, поганий настрій, невдоволення собою й оточенням	Змінна норм виробітку без урахування умов виробництва

Додаток Ж.2

«Практичні поради раціонального використання робочого часу», складені учасниками однойменного практико-орієнтованого проекту

Практичні поради раціонального використання робочого часу:

1. Постійно фіксує проблеми, труднощі, завдання використання вільного часу (записуй на листку паперу виявлені в процесі самоаналізу проблеми, пов'язані з використанням навчально-виробничого часу; з'ясує їхній вплив на продуктивність праці; будь відвертим і чесним самим перед собою; проведь таку роботу системно).
2. Визначай, які перешкоди, труднощі, причини, явища, особи, недоліки власного характеру, інші причини заважають правильно та ефективно використовувати час, призначений на навчально-професійну діяльність та особисте життя.
3. Розташуй виявлені перешкоди в порядку їхньої значущості, впливовості. Цілеспрямовано працюй над їхнім усуненням. Склади із цією метою спеціальний план, що передбачає реальні дії, заходи для розв'язання цього завдання.
4. «Зупинись на мить»: щоденно виділяй кілька хвилин для самоаналізу та з'ясування причин, проблем, що заважають оптимально використовувати час та продуктивно працювати загалом.
5. Усі думки, успіхи, невдачі фіксує в особистому щоденнику «Самоконтроль». Працюй системно, послідовно, цілеспрямовано, уперто. Здійснюй постійний самоаналіз.
6. Будь щирим і відвертим перед собою. Постійно самовдосконалюйся – і успіх обов'язково прийде!

Додаток Ж.3

«Пам'ятка», складена за результатами творчого проекту «Культура навчальної праці учня ПТНЗ»

Культура навчальної праці учня ПТНЗ

Навчальна праця учня ПТНЗ – складний пізнавальний процес, який передбачає пошук, оброблення, аналіз, систематизацію великої кількості навчальної інформації. Вона акумулюється у вигляді набутих знань, які поступово перетворюються на уміння і навички та реалізуються на практиці.

Культура навчальної праці учня ПТНЗ – це система знань, умінь і навичок, які дозволяють раціонально організувати навчання, забезпечити його високу продуктивність. Поняття «культура навчальної праці» включає: а) гігієну розумової праці

(правила підвищення розумової працездатності); б) техніку навчальної діяльності (знання прийомів розумової праці й уміння їх виконувати); в) раціональне планування навчальної роботи; г) прийоми економії навчального часу.

Оволодіння культурою навчальної праці учня ПТНЗ передбачає знання своїх психічних і фізіологічних властивостей; вимог до організації навчальної праці; уміння цілеспрямовано планувати самостійну навчально-пізнавальну діяльність; знання гігієнічних умов збереження і підвищення розумової працездатності; знання психічних реакцій людського організму (розвиток уваги, пам'яті, уяви, мислення); дотримання оптимального режиму дня; самоконтроль розумової діяльності.

Головна мета оволодіння культурою навчальної праці полягає в підвищенні рівня працездатності та ефективності засвоєння навчального матеріалу. Основною передумовою її досягнення є наукова організація праці, що передбачає планування навчальної роботи, дотримання режиму дня, забезпечення чистоти й порядку на робочому місці та ін. Працездатність учня також залежить від його інтелектуальних здібностей, вольових якостей, стану здоров'я, атмосфери в учнівському колективі та ін.

Працездатність учня розвивається за певними етапами. На першому відбувається звикання до конкретного виду роботи (передбачає налаштування на певний ритм розумової праці в училищі чи вдома). На другому етапі розумова працездатність досягає найвищої точки і зберігається на такому рівні впродовж певного часу. На третьому етапі вона поступово знижується, настає стомлення. На четвертому етапі можуть настати перевтома, пригнічення, надмірна розумова діяльність, які викликають негативні емоції. Після обідньої перерви динаміка цього процесу може повторюватися з певними особливостями.

Для підвищення і збереження високого рівня працездатності учень повинен дотримуватися певного режиму дня, який включає розпорядок роботи, харчування, відпочинку, сну. Організм за власним «годинником» регулює види занять, баланс між працею та відпочинком. Задля цього слід урахувувати його годинні пояси, згідно з якими максимальна працездатність може досягатися в таких часових відрізках: 10-13 год.; 16-19 год.; 20-24 год. При цьому ступінь уваги й запам'ятовування знижуються наприкінці кожної часової фази, що вимагає відпочинку.

Рівень працездатності залежить від оптимальних стабільних умов виконання навчальної праці: звична обстановка, тиша, початок роботи в один і той самий час, відсутність зовнішніх подразників. Він також залежить від того, як швидко особа уміє знаходити зв'язки між попереднім і наступним навчальним матеріалом.

Для збереження високої розумової працездатності варто дотримуватися режиму харчування й сну. Учень повинен знати власну норму сну. Для її визначення необхідно два тижні спати стільки, скільки захочеться, тож за нормальних умов і стану здоров'я тривалість сну людини становитиме її фізіологічну норму з точністю до 15 хв. Якщо тривалість сну зменшується на 1 год. порівняно з фізіологічною нормою, то розумова працездатність знижується на 20%. При плануванні різних видів навчальної роботи слід урахувувати індивідуальний тип особи: хто вона – «сова» чи «жайворонок».

Додаток Ж.4

Фрагмент реалізації технології інтерактивного навчання «незакінчена думка».
Приклади відповідей (пояснення, ствердження, заперечення), висловлені учнями після прочитання есе «Мої думки про збереження природи»

Положення есе: «проблеми охорони природи виникли тому, що» – відповідь учня: «зростає чисельність населення, людство споживає занадто багато природних ресурсів, Земля надто мала, можливості природи обмежені».

Положення есе: «головними чинниками негативного ставлення до природи є: розвиток науки й виробництва; шкідливий вплив життєдіяльності людини; порушення екологічної

рівноваги».

Положення есе: «виробництво весь час потрібно» – варіанти відповідей учнів: «обмежувати, нарощувати, модернізувати».

Положення есе: «охорона природи це» – продовження учнями думки: «система заходів, спрямованих на збереження чистоти повітря, водних басейнів, ґрунтів, еталонів природи, раціональне використання, розширене відтворення і розвиток усіх природних багатств».

Положення есе: «до головних джерел забруднення довкілля належать фізіологічні процеси людської життєдіяльності» – [заперечення] – автомобільний транспорт та інфраструктура автотранспортного комплексу; [пояснення] – обсяги забруднюючих викидів автомобілів значно перевершують викиди залізничного та інших видів транспорту – повітряного, морського, водного.

Положення есе: «погіршенню екологічної ситуації сприяють прямі наслідки функціонування автотранспорту, спричинені дій людським чинником» [поточнення]: невідповідність транспортних засобів екологічним вимогам, збільшення транспортних потоків, незадовільний стан автомобільних доріг, шкідливі викиди, що містять вуглеводні, різновиди оксидів: сажу, бензопірен.

Положення есе: «опосередковані наслідки небезпечних викидів автотранспорту, що негативно впливають на людський організм (смог, кислотні дощі, що викликають респіраторні, ракові та інші захворювання)».

Положення есе: «найбільше забруднення спостерігається (поблизу перехресть вулиць, де автомашини сповільнюють швидкість, працюють на холостому ходу)».

Положення есе: «відповідальність за порушення екологічних норм експлуатації автотранспорту несуть (їхні власники, керівники транспортних)».

Положення есе: «компенсація за екологічну шкоду визначається як (гарантія реалізації та захисту екологічних прав громадян тощо)».

Положення есе: «виробництво весь час потрібно (обмежувати, нарощувати, модернізувати)».

Положення есе: «глобальні екологічні проблеми мене: (безпосередньо не стосуються, стосуються, залежать від моїх дій)».

Додаток Ж.5

Опис результатів навчального проекту «Моє робоче місце»

Навчальний проект «Моє робоче місце» був реалізований у процесі педагогічного експерименту та складався з двох різних за характером частин.

Перша практико-орієнтована частина визначала вимоги щодо утримання робочого місця:

1. Усі необхідні для роботи інструменти повинні перебувати під рукою в чітко визначеному місці.
2. Інструменти й матеріали залежно від потреби й частоти застосування розміщують на відповідній відстані (ближче чи далі) від робітника.
3. Предмети, що найчастіше використовуються, розміщуються приблизно на висоті пояса, а інші залежно від потреби в них, зазвичай вище, іноді нижче.
4. Інструменти і пристрої розташовуються так, щоб їх зручно було брати, відповідно, правою рукою (справа) та лівою рукою (зліва).
5. Забороняється класти один предмет на інший або на поверхню виробу, що обробляється.
6. Документацію (креслення, технологічні й інструктивні матеріали тощо) зберігаються у зручному для використання й безпечному від забруднення місці.

7. Виготовлені деталі та заготовки зберігаються таким чином, щоб вони не захаращували прохід, не могли пошкодитися при переміщенні, були легко доступні за потреби.

Ці вимоги за підтримки майстра виробничого навчання реалізувалися учнями.

Друга частина проекту представляє ідеальну модель з облаштування навчальної майстерні. Вона ділилася на три складники.

Перший складник стосується робочого місця учня, яке мало обладнуватися інструментами, приладами, пристосуваннями, необхідними для навчально-виробничої діяльності згідно з вимогами навчальної програми. Залежно від характеру її організації вони можуть бути індивідуальними, груповим та мають відповідати загальним вимогам: а) технічна справність обладнання і дотримання правил безпеки (наявність загороджень, заземлень, запобіжників, захисних пристроїв тощо); б) оснащення пристроями, шафами для зручного розміщення і надійного зберігання інструментів, пристосувань, матеріалів, виробів, документації; в) належне освітлення робочої зони, забезпечення умов для зручного пересування та економії рухів; оснащення пристроями для роботи сидячи чи стоячи; г) обладнання аварійною сигналізацією або пристроями для дистанційного зв'язку з майстром; г) зручність для обслуговування обладнання та прибирання приміщення. При цьому слід урахувувати, що обладнання типового індивідуального робочого місця учня також зумовлюється притаманними його навчально-професійній діяльності специфічними умовами і вимогами.

Другий складник – робоче місце майстра, окрім типового обладнання (демонстраційний і письмовий столи, дошка, екран, шафи для зберігання інструментів, деталей, виробів, матеріалів, документації тощо), повинно відповідати педагогічним вимогам для проведення занять, зокрема із застосування ІКТ.

Третій складник – обладнання загального призначення в навчальних майстернях, що забезпечує повне та якісне виконання програми виробничого навчання згідно зі спеціальними професійними вимогами майбутнього робітника.

Сучасні вимоги до обладнання робочого місця як складника й чинника підвищення загальної культури навчально-виробничої праці майбутнього робітника висувають на порядок денний дотримання не лише загальноприйнятих санітарно-гігієнічних норм і стандартів (площа, висота, планування будівлі з урахуванням технологічного потоку; освітлення, вентиляції тощо) та правил безпеки праці, а й вимог виробничої естетики, починаючи від колористики фарбування приміщень і завершуючи єдиним стилем оформлення інтер'єру, облаштуванні робочих місць тощо.

Додаток 3
Міні-кузня-майстерня ВПУ №13 м. Івано-Франківська як засіб професійної
підготовки майбутніх робітників

Міні-кузня-майстерня призначена для ручної обробки металевих заготовок шляхом нагрівання і кування. Реконструйована зусиллями учнів та майстрів виробничого навчання училища задля відродження традицій українського ковальства та кустарних промислів Галичини. Функціонує для здійснення різних способів простої і художньої ковки.

Кузня обладнана вогнищем і ковадлом; призначена для нагрівання металевих заготовок діаметром 8-12 мм.; здатна здійснювати велику кількість робіт з обробки металу: плавка, заливка розплавленого металу у форми, кування, зварювальні роботи, пайка міді та латуні, гарт, штампування, волочіння, вигин, крутіння, карбування та інші.

Головні елементи будови кузні: 1. Корпус; 2. Горно; 3. Шубер; 4. Двигун.
Головна технічна характеристика: двигун 150 ВТ.

Принципи й послідовність функціонування кузні: у горні розпалюються дрова, додається вугілля, умикається вентилятор для подачі повітря в горн, при розжаренні вугілля до червоного кольору кладеться заготовка, яка після нагріву до $t \sim 1300^{\circ} \text{C}$ піддається обробці.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ,
КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ І НАУКИ
ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ № 20 М. ЛЬВОВА

79052, м. Львів, вул. Широка, 83, тел./факс 267-55-72, тел 267-58-95, код ЄДРПОУ 05536923, www.vpu20.lviv.ua E-mail: vpu20@ukr.net

15.06.2016 № 01-263

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Кушнірука Мирослава Васильовича

на тему:

«Формування культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю»

На здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю
13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Критичний аналіз наукових результатів, отриманих дисертантом Кушніруком М. В. при підготовці дисертаційного дослідження на тему «Формування культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю» дозволив дійти висновку, що вони представляють практичну цінність у процесі підготовки кваліфікованого кадрового потенціалу України. Наукова робота дозволяє оновити форми, методи та засоби формування культури професійної діяльності учнів шляхом упровадження у навчальних закладах інноваційних технологій, які постійно вдосконалюються, відповідно потребують особливої уваги і теоретиків, і практиків.

Кушнірук М.В. визначив структуру, критерії та рівні сформованості культури професійної діяльності учнів у закладах професійно-технічної освіти, та обґрунтував технологію її формування у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладах технічного профілю.

Вважаємо, що матеріали дослідження доцільно використовувати викладачам професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю у змісті фахової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під час викладання технічних дисциплін,

Апробація розроблених дисертантом матеріалів доводить їхню наукову значущість і виправдовує доцільність введення у зміст підготовки фахівців професійно-технічних закладів освіти України.

Директор ВПУ № 20



В.М.Кубай
В.М.Кубай



УКРАЇНА

Івано-Франківська обласна державна адміністрація
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ, НАУКИ, СІМ'Ї, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ № 13 м. ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА

76008 м. Івано-Франківськ вул. Пасічна 10 А

тел. (факс) 58-05-10 VPU13@i.ua

Big 24.01.16р. № 4/1

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Кушнірука Мирослава Васильовича

на тему:

«Формування культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю»

На здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю

13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Освіта сьогодення об'єктивно реагує на зміни у соціоекономічному просторі країни і світу, які спрямовуються на оптимізацію навчально-виховного процесу у професійно-технічних навчальних закладах. Загалом, це дозволяє оновити форми, методи та засоби формування культури професійної діяльності учнів шляхом упровадження у навчальних закладах інноваційних технологій, які постійно вдосконалюються, відповідно потребують особливої уваги і теоретиків, і практиків.

Результати наукового дослідження М. В. Кушнірука вирізняються цінністю як експериментальні, що сприятимуть підвищення рівня якості культури професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників та їх готовності до застосування інноваційних технологій у безпосередній професійній діяльності.

Вважаємо, що матеріали дослідження доцільно використовувати викладачам професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю у змісті фахової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під час викладання технічних дисциплін,

Апробація розроблених дисертантом матеріалів доводить їхню наукову значущість і виправдовує доцільність введення у зміст підготовки фахівців професійно-технічних закладів освіти України.



Директор ВПУ №13

М. П. Данилюк

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ
ГЕТЬМАНА ПЕТРА КОНАШЕВИЧА -
САГАЙДАЧНОГО

вул. Фрунзе, 9, м. Київ, 04071, Україна
тел./факс: (044) 463-7470, тел. 417-1757
E-mail: academy@maritime.kiev.ua
Сайт: www.maritime.kiev.ua



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF UKRAINE

KYIV STATE MARITIME ACADEMY
AFTER HETMAN PETRO
KONASHEVICH-SAHAYDACHNIY

9, Frunze St., Kyiv, Ukraine, 04071
tel./fax: (+38044) 463-7470, tel: 417-1757
E-mail: academy@maritime.kiev.ua
Website: www.maritime.kiev.ua

Ізмаїльське вище професійне училище
Київської державної академії водного
транспорту імені гетьмана Петра
Конашевича-Сагайдачного
вул. Фанагорійська, 7, м. Ізмаїл, 68600, Україна
тел./факс: (04841) 3-82-38, 3-82-98
E-mail: ivpu-kdavn@ukr.net
Сайт: www.ivpu-kdavn.jimdo.com

Izmail Higher Professional School of Kyiv State
Maritime Academy after hetman Petro
Konashevich-Sahaydachniy
7, Fanahoriyska St., Izmail, Ukraine, 68600
tel./fax: (04841) 3-82-38, 3-82-98
E-mail: ivpu-kdavn@ukr.net
Website: www.ivpu-kdavn.jimdo.com

Вихід. № 02-05/3711
Від "01" жовтня 2016 р.

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Кушнірука Мирослава Васильовича

на тему:

«Формування культури професійної діяльності учнів у навчально виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю»

На здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю
13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Реформування професійно-технічної освіти України, оновлення її структури, змісту і освітніх технологій передбачено низкою нормативно-правових актів і законів, спрямовуються на оптимізацію навчально-виховного процесу у професійно-технічних навчальних закладах. Загалом це дозволяє оновити форми, методи та засоби формування культури професійної діяльності учнів, шляхом упровадження у навчальних закладах інноваційних технологій, які постійно вдосконалюються, відповідно потребують особливої уваги і теоретиків і практиків.

Теоретичні, науково-методичні та практичні результати наукового дослідження Кушнірука М.В. вирізняються цінністю як експериментальні, що сприятимуть підвищенню рівня якості культури професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників та їх готовності до застосування інноваційних технологій у безпосередній професійній діяльності.

Результати роботи дисертанта були позитивно схвалені викладачами професійно-технічного навчального закладу, а матеріали дослідження доцільно використовувати викладачам у змісті фахової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під час викладання технічних дисциплін.

Апробація розроблених дисертантом матеріалів доводить їхню наукову значущість і виправдовує доцільність введення у зміст підготовки фахівців професійно-технічних закладів освіти України.

Директор



Росіз

Н.П. Костусева





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«БУЧАЦЬКЕ ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНЕ УЧИЛИЩЕ»

м. Бучач, вул. Мішєвича, 31 «А», тел./ факс 8(03544)2-27-25, 2-16-56, e-mail: ptubuchach@ukr.net
р/р 35410001009740, 35425201009740, 35422301009740 в УДКСУ в Бучацькому районі МФО 838012 код 02547547

Вих. №445 від 05.02.2016р.

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Кушнірука Мирослава Васильовича

на тему:

«Формування культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю»
на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю
13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Результати дисертаційної роботи Кушнірука М. В. були впроваджені у навчально-виробничому процесі підготовки кваліфікованих робітників в Бучацькому професійно-технічному училищі. Одержані результати впроваджено з метою підвищення культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі нашого закладу.

Виокремлені автором принципи, методи, форми, педагогічні умови, вирізняються цінністю, як експериментальні, і такі, що сприятимуть підвищенню рівня якості культури професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників та їх готовності до застосування інноваційних технологій у безпосередній професійній діяльності.

Одержані результати дослідження доцільно використовувати викладачам професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю у змісті фахової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під час викладання технічних дисциплін.

Апробація розроблених дисертантом матеріалів доводить їхню наукову значущість і виправдовує доцільність введення у зміст підготовки фахівців професійно-технічних закладів освіти України.

Директор ДНЗ «Бучацьк



В.А. Бугасенко



ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ №36 С. БАЛИН

32440, Хмельницька область, Дунаєвецький район, с. Балин, вул. Леніна, 1

Телефон - факс (038-58) 92-6-23; 92-6-32,

E-mail: vpu_36@ukr.net Код: 26294370

від 12.02.2016 № 67

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Кушнірука Мирослава Васильовича

на тему:

«Формування культури професійної діяльності учнів у навчально-виробничому процесі професійно-технічних навчальних закладів технічного профілю»

На здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Реформування професійно-технічної освіти України, оновлення її структури, змісту і освітніх технологій передбачено низкою нормативно-правових актів і законів, спрямовуються на оптимізацію навчально-виховного процесу у професійно-технічних навчальних закладах. Загалом, це дозволяє оновити форми, методи та засоби формування культури праці учнів шляхом упровадження у навчальних закладах інноваційних технологій, які постійно вдосконалюються, відповідно потребують особливої уваги і теоретиків і практиків.

Теоретичні, науково-методичні та практичні результати наукового дослідження Кушнірука М. В. вирізняються цінністю, як експериментальні, що сприятимуть підвищення рівня якості культури праці майбутніх кваліфікованих робітників та їх готовності до застосування інноваційних технологій у безпосередній професійній діяльності.

Вважаємо, що матеріали дослідження доцільно використовувати викладачам професійно-технічних навчальних закладах технічного профілю у змісті фахової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під час викладання технічних дисциплін.

Апробація розроблених дисертантом матеріалів доводить їхню наукову значущість і виправдовує доцільність введення у зміст підготовки фахівців професійно-технічних закладів освіти України.



Директор ВПУ №36

М.Я. Осипчук