

УДК 378.36.043.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2019.66-1.13>**М. В. Кондратова**здобувач кафедри педагогіки і професійної освіти
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ВИХОВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ КОЛЕДЖУ БУДІВНИЦТВА Й АРХІТЕКТУРИ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У СТУДЕНТІВ

У статті розглянуто особливості впливу виховного середовища коледжу будівництва й архітектури на процес формування ціннісного ставлення до праці студентів – майбутніх будівельників; названо фактори формування ставлення до праці, котрі умовно розділяють на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні чинники – це незалежні від працівника передумови діяльності, пов'язані з особливостями виробничого і невиробничого середовища. Вони бувають загальними, наприклад, соціально-економічні умови трудової діяльності, і специфічними (це обставини й умови конкретної трудової діяльності, зміст, умови, організація й оплата праці, соціально-психологічний клімат, самостійність діяльності та ін.). Суб'єктивні чинники – це відображення зовнішніх умов у свідомості та психіці працівника, залежні від його індивідуальних особливостей (попереднього досвіду, загальної і професійної культури, психологічних, демографічних і соціально зумовлених особливостей особистості: статі, віку, освіти, стажу роботи, здібностей, нахилів, ступеня усвідомлення значущості своєї трудової діяльності, потреби в ній та ін.). У статті зауважується, що визначальний фактор у формуванні ставлення до праці – мотивація, що формує певну трудову поведінку. Акцентується увага на тому, що ставлення до праці як однієї з основних цінностей будь-якого суспільства є також однією з домінант, котрі впливають на професійне самовизначення особистості. Вибираючи професію, вдосконалюючись у ній, особистість уявляє собі саме трудову діяльність, пов'язану з конкретною професією, тому можна сказати, що, професійно самовизначаючись, індивід вибирає той чи інший вид діяльності. Ставлення до конкретної праці або праці загалом виступає, таким чином, важливим фактором професійного самовизначення. Автор зауважує, що ціннісне ставлення до праці є важливою складовою частиною змісту виховання особистості; воно передбачає усвідомлення соціальної значущості праці, розвинену потребу в трудовій активності, ініціативність, схильність до підприємництва; розуміння економічних законів і проблем суспільства та засобів їх розв'язання, готовність до творчої діяльності, конкурентоспроможності й самореалізації за умов ринкових відносин, сформованість працелюбності.

Ключові слова: ціннісні орієнтації, цінність праці, ціннісне ставлення до праці, мотивація, виховне середовище, професійне самовизначення.

Постановка проблеми. Виховна робота в коледжі є невід'ємною частиною освітнього процесу. Професійна освіта орієнтується на підготовку випускників, які володіють високим рівнем професіоналізму і компетентності, прагнуть до безперервної освіти та самоосвіти. Якість підготовки таких випускників залежить від загальної культури особистості, що формується в освітньому середовищі коледжу. Виховний процес полягає у його духовній і культурній спрямованості, формуванні гуманістичного світогляду, в розкритті зв'язків знань і умінь із життям. Виховання розуміється як цілеспрямований процес створення умов для розвитку, саморозвитку і самореалізації особистості. Виховний процес передбачає включення в нього кожного учня, який розглядається як об'єкт і суб'єкт виховної діяльності [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення великого масиву літературних джерел дозволило виявити значну кількість трактувань виховного середовища: те, серед чого перебу-

ває суб'єкт, за допомогою чого формується його спосіб життя, що опосередковує його розвиток, і «осередненою» особистість; сукупність соціальних компонентів; міжособистісних відносин, які пов'язані між собою, доповнюють, збагачують один одного і впливають на кожного суб'єкта; умова формування особистісних якостей, засіб засвоєння особистого досвіду, формування ставлення до базових цінностей і придбання якостей, необхідних для життя; навколишні соціально-побутові умови, обстановка, а також сукупність людей, пов'язаних спільністю цих умов; співтовариство, яке сприяє збагаченню змісту і форм виховання, з'єднанню власної активності особистості з організацією різних видів діяльності. Виховне середовище визначається як сукупність матеріальних і просторово-предметних факторів, соціальних, особистісних, міжособистісних умов, які взаємопов'язані, доповнюють, збагачують один одного, створюються усіма педагогічними працівниками освітнього закладу і впливають на

кожного студента. Пріоритетними завданнями виховного середовища коледжу є створення умов для саморозвитку та самовиховання особистості, максимально повного освоєння нею матеріальних і духовних цінностей, культури суспільного буття. Серед необхідних методичних механізмів розвитку морального потенціалу студента можна виділити і використання активних та інтерактивних методів виховання. З цією метою застосовуються: метод проектів, дискусій, аналізу конкретних ситуацій, «круглих столів», мозкового штурму, ділових ігор, баскет-методів, тренінгів, майстер-класів. Застосування активних та інтерактивних методів виховання дозволяє включити в процес пізнання всіх студентів без винятку [2].

Виховання в коледжі здійснюється на основі таких принципів: наступності виховної діяльності, здійснюваної на попередніх рівнях системи безперервної освіти, з урахуванням мінливих вікових і соціально-психологічних особливостей студентів; цілеспрямованого управління розвитком особистості студента як цілісним процесом з урахуванням регіональних і національних особливостей, також професійної специфіки; особистісного підходу, який визнає інтереси особистості; громадянськості, що виражається у співвідношенні виховної діяльності з інтересами суспільства; варіативності виховних підходів, які передбачають різні моделі виховної діяльності; компетентного використання педагогічним колективом обґрунтованих теорією і практикою психолого-педагогічних підходів, методів і прийомів. Основна мета виховної діяльності коледжу: сприяти всебічному розвитку особистості того, хто навчається, в гуманістичному аспекті, забезпечувати умови для формування загальних і професійних компетентностей майбутнього фахівця [1].

Мета статті. Головна мета цієї роботи – розглянути особливості впливу виховного середовища коледжу будівництва й архітектури на процес формування ціннісного ставлення до праці студентів – майбутніх будівельників.

Виклад основного матеріалу. Перехід від одних форм діяльності до інших визначає специфіку механізмів формування нових засад життя. Виникає соціальна реальність, яка супроводжується освоєнням і зміною форм повсякденної життєдіяльності людей, їх трудової поведінки. Змінився характер міжособистісних відносин, що виникають у процесі праці, сучасна система мотивації змінює трудову поведінку індивіда і цінність праці для людини. Проблема вивчення цінностей життя, ціннісних орієнтацій людей і мотивів їх діяльності набуває великого значення, оскільки зміна суспільного ладу привела до зміни умов життя і праці, інтересів різних груп населення. В умовах розвитку ринкових моделей господарювання, становлення нових форм власності

та трансформації всієї системи соціально-трудо-вих відносин відбувається якісна зміна мотивації трудової діяльності, її змісту і структури. Провідне місце стали займати мотиви матеріальної винагороди, а головну роль у мотиваційному процесі відіграють соціально-економічні фактори мотивації. У сучасних умовах найважливішим завданням управління працею є створення мотиваційного механізму, головна функція якого – зростання зацікавленості працівників у ефективному використанні своєї робочої сили [3].

Виховне середовище коледжу будівництва й архітектури має сприяти розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів – майбутніх будівельників, оскільки ставлення до праці як однієї з основних цінностей будь-якого суспільства є також однією з домінант, котрі впливають на професійне самовизначення особистості. Вибираючи професію, вдосконалюючись у ній, особистість уявляє собі саме трудову діяльність, пов'язану з конкретною професією, тому можна сказати, що, професійно самовизначаючись, індивід вибирає той чи інший вид діяльності. Ставлення до конкретної праці або праці загалом виступає, таким чином, важливим фактором професійного самовизначення. Праця є єдиним способом виживання людства, тому в будь-якому суспільстві створюються, формуються системи цінностей, що пояснюють не просто необхідність праці, а її цінність, вищий сенс [4].

А. Сміт ще в 1776 р. у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» писав, що добробут нації більшою мірою залежить від її спроможності організувати свої продуктивні сили, ніж від кількості природних ресурсів. Таким чином, багатство країни ґрунтується на трудовому внеску людей, тобто праця – головне джерело багатства. В епоху постіндустріального суспільства феномен «праці» зазнає кардинального переосмислення. Поширюються такі концепції, які пояснюють процеси «кризи й руйнації трудового суспільства» (Дж. Александер, Е. Гіденс, О. Тофлер), «виходу праці з культури» (Д. Белл), «перетворення праці на інструмент заробляння грошей» (А. Горц), «капіталу без праці» (З. Бауман, У. Бек, Ж. Бодрійяр, П. Бурдьо, Р. Дарендорф). Відбувається радикальний перегляд усталених поглядів на працю як фундаментальний процес суспільного життя [5].

Формуючи виховне середовище коледжу будівництва й архітектури з метою розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів, варто враховувати радикальні зміни щодо осмислення сутності та змісту праці, котрі форсуються техногенною цивілізацією, сучасним науково-технічним прогресом, де починають домінувати інші технології, автоматизація, роботизація, комп'ютеризація виробництва. Вони допомагають звичайному життю людини, але породжують небачений вплив на культуру люд-

ства, впливають на онтологічні основи людського буття. У контексті постіндустріального суспільства проблема трудової діяльності отримує нове звучання, оскільки починають реалізовуватися насамперед цінності не матеріальні, а духовні [6].

Вплив виховного середовища коледжу будівництва й архітектури на розвиток ціннісного ставлення до праці у студентів вивчений недостатньо. Варто врахувати, що ціннісне ставлення до праці є важливою складовою частиною змісту виховання особистості. Воно передбачає усвідомлення соціальної значущості праці, розвинену потребу в трудовій активності, ініціативність, схильність до підприємництва [7, с. 9]. Тому особливої актуальності питання ціннісного ставлення до праці у студентів набуває саме під час формування виховного середовища коледжу будівництва й архітектури. Цікавою для нашого дослідження є ідея «сродної праці» Г. Сковороди.

Створена Г. Сковородою концепція «сродної» праці є філософським джерелом самоорганізації особистості. «Сродна» праця виступає способом творчого самовираження, самоствердження особистості у її буттєвій своєрідності та багатомірності, тим самим визначаючи смислотвірчі орієнтири людини; згідно з соціально-філософським осмисленням творчості Сковороди сформульовано розуміння сучасних принципів організації процесу виховання й освіти. Концепція «сродної» праці та педагогічні погляди Г. Сковороди, що сконцентрували в собі кращі надбання української народної педагогіки, становлять філософську основу цілісної педагогіки життєтворчості, що може скласти засади національної системи виховання і світоглядної освіти; доведено, що концепція «сродності» є своєрідним оригінальним етапом на шляху до нового соціально-філософського осмислення людини [8].

Вперше цінність як складову частину ставлення до праці було введено в науку німецьким вченим-філософом Р. Лотце в середині XIX ст. Цінність, на його думку, – це значущість, якої набуває дійсність стосовно людини [9, с. 3]. Праця – синтетична категорія, яка характеризує специфічну, властиву людині форму діяльності, спрямовану на освоєння і перетворення (згідно з власними цілями, інтересами і потребами) природного середовища, поліпшення соціальних відносин або створення нових цінностей. Праця може тлумачитися генералізуючим чином (тоді праця – узагальнююче поняття щодо усіх інших різновидів людської активності), але може порівнюватися із творчістю і вважатися відмінною від останньої (в цьому разі праця – відтворення усталеного, рутинного, а творчість – породження нового, такого, що може в принципі не мати аналогів). Структурно процес праці складається з таких елементів, як цілепокладання, цілеспрямована діяльність

суб'єкта, предмет праці, знаряддя (засоби) та продукт праці. Предмет праці – усе, на що може бути спрямована перетворювальна дія праці (природні матеріали, соціальні відносини, сама людина, її духовний світ тощо). Внаслідок цілеспрямованої діяльності предмет праці зазнає трансформацій і перетворюється на продукт (з предмета стає річчю), що відповідає тим чи тим потребам суб'єкта. Взаємодія людини зі світом предметів праці спричиняє трансформуючий вплив на саму людину, зумовлюючи характер і зміст праці. Упродовж розвитку суспільства відбувся як розподіл суспільної праці (через що процес праці набуває дедалі більшої ефективності) і її технізація, так і дедалі зростаюче «дистанціювання» людини від предмета праці. У широкому соціальному контексті праця виступає органічною основою людської кооперації і партнерства, втіленням соціальних чеснот (ідеал сумлінної чесної праці), об'єктом естетизації [10, с. 514].

Процес виховання ціннісного ставлення до праці набуває особливого значення в умовах сучасного суспільства та потребує створення необхідних педагогічних умов, які забезпечать ефективність цього процесу. Праця формує особистість за всіх умов, завжди, адже йдеться не про формування особистості взагалі, а про формування особистості сучасної людини, з визначеними рисами особистості, правильною системою відносин до суспільства, колективу, власним світоглядом і переконаннями. Правильно організований процес сприяє формуванню таких рис особистості, як працьовитість, сумлінність, акуратність, виховує вміння переборювати труднощі, допомагає розвивати енергію, активність, наполегливість, цілеспрямованість, переборює лінь, апатію, пасивність [11, с. 40].

Нині існують різноманітні тенденції щодо ціннісних орієнтацій студентської молоді у сфері праці. У суспільстві ще не сформовано нові ціннісні орієнтації, нові ціннісні установки, котрі дозволять направити соціальний потенціал молодого покоління в оптимальне русло суспільного і індивідуального розвитку. Молоді люди стають більш самостійними, вони самі планують своє життя, сподіваються на свої сили, можливості. Водночас у студентській молоді намітилася серйозна тенденція до зниження суспільної значущості праці, моральних принципів, які акумулюють вищі людські цінності, зростання прагматичності щодо трудової діяльності. Нині праця розглядається студентською молоддю як засіб існування і досягнення намічених цілей. Ця тенденція була б позитивною, якби в ній більш виразно проявлявся весь комплекс цінностей, таких як майстерність, сумлінність, відповідальність, чесність, ощадливість, самовіддача. Пріоритет духовних і суспільних цінностей замінений матеріальними і індивідуаль-

ними [12]. Ціннісний концепт до ставлення праці – це складний елемент у системі особистості, який є ставленням до праці як до однієї з найважливіших потреб життя. Праця є одним із важливих чинників виховання особистості. Як зауважує В. Кремень, цінність – це не те, що можна витратити на щось, що має перехідне, вузьке значення, а те, заради чого проживається все життя. Те, чого люди хочуть заради нього самого, а не чогось іншого [13, с. 56].

На думку В. Сержантова, система цінностей – це сукупність речей (знаряддя та засоби праці, предмети споживання) та ідей, які, з одного боку, виконують функцію регуляції суспільних зв'язків людей, а з іншого – спрямовують життя індивіда, формуючи його соціально значущі доміанти. С. Анісімов говорить про цінності як про категорії, що виражають абсолютну, ідеальну досконалість, за допомогою яких суспільство виробляє більш чи менш стабільну систему визначних цінностей, критерій оцінки найбільш важливих елементів людського буття. В. Куніцина підходить до розкриття сутності цінностей як соціального явища, яке має певну позитивну значущість для людей і є або може бути об'єктом їх діяльності [14, с. 54].

Зміни у ціннісних трудових орієнтаціях у свідомості студентів показують необхідність формування нового ставлення до праці, адекватного соціально-економічного розвитку держави, яке стимулювало би творчу активність та ініціативи молоді та нові форми самоствердження у праці, інтеграції молодих людей в усі сфери суспільного життя [12].

Ставлення до праці – це змінна характеристика трудової діяльності. Зазначається, що праця втратила функцію посередника, що пов'язує два різновиди виробничої активності: створення цінностей і створення вартостей. Зростає значення індивідуалізму в трудовій активності людини. Глобальною тенденцією є поворот від духовних, традиційно широко розповсюджених у минулому, цінностей, до матеріальних пріоритетів (гроші, кар'єрне зростання). Характерним є також падіння престижу високої професійної майстерності. На ціннісні орієнтації українців загалом і на місце праці у структурі цінностей зокрема суттєво вплинули численні чинники: ідеологічний плюралізм, соціальна неефективність демократії, економічна і політична нестабільність, масова бідність, різке соціальне розшарування, слабкість влади, споживча психологія більшої частини населення, масова депрофесіоналізація, зміна трудової кон'юнктури тощо. Автор наголошує, що в сучасному суспільстві для його ефективного розвитку у виробничо-трудої сфері необхідне стимулювання високоєфективної, творчої праці [15, с. 12].

Фактори формування ставлення до праці умовно можна розділити на об'єктивні та суб'єк-

тивні. Об'єктивні чинники не залежать від працівника, це передумови діяльності, пов'язані з особливостями виробничого та невиробничого середовища. Вони бувають загальними – соціально-економічні умови трудової діяльності – і специфічними. Специфічні фактори – це обставини й умови конкретної трудової діяльності, зміст, умови, організація й оплата праці, соціально-психологічний клімат, самостійність діяльності, ступінь участі в управлінні та ін. Суб'єктивні чинники – це відображення зовнішніх умов у свідомості і психіці працівника, залежне від його індивідуальних особливостей, – попереднього досвіду, загальної та професійної культури, психологічних, демографічних і соціально обумовлених особливостей особистості: статі, віку, освіти, стажу роботи, здібностей, нахилів, ступеня усвідомлення значущості своєї трудової діяльності, потреби в ній та ін. На трудову поведінку людини, формування її ставлення до праці впливає безліч факторів, які в сукупності стимулюють або стримують трудові зусилля, ступінь використання трудового потенціалу. Як показує практика, визначальний фактор у формуванні ставлення до праці – мотивація, яка формує певну трудову поведінку [16].

Висновки і пропозиції. Виховне середовище коледжу визначається як сукупність матеріальних і просторово-предметних факторів, соціальних, особистісних, міжособистісних умов, які взаємопов'язані, доповнюють, збагачують один одного, створюються усіма педагогічними працівниками освітнього закладу і впливають на кожного студента. Пріоритетними завданнями виховного середовища коледжу є створення умов для саморозвитку та самовиховання особистості, максимально повного освоєння нею матеріальних і духовних цінностей, культури суспільного буття. Виховне середовище коледжу будівництва й архітектури має сприяти розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів – майбутніх будівельників, оскільки ставлення до праці як однієї з основних цінностей будь-якого суспільства є також однією з домінант, котрі впливають на професійне самовизначення особистості.

Перспективним вважаємо дослідження умов, котрі сприятимуть формуванню ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників.

Список використаної літератури:

1. О воспитательной деятельности. URL: <http://ksdrrd.ru/?О-воспитательной-деятельности>, 304.
2. Сахно О.А. Воспитательная среда колледжа как фактор развития нравственного потенциала студента : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Челябинск, 2014.
3. Бурилкина С.А. Труд в системе жизненных ценностей населения провинциального про-

- мышленного города: (гендерный анализ) : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06. Екатеринбург, 2006. 147 с.
4. Удалова Е.С. Ценность труда и трудовые ценности как фактор профессионального самоопределения личности. URL: <https://cyberleninka.ru/.../tsennost-truda-i-trudovye-tsennosti-kak-faktor>.
 5. Дейч М.Є., Шастун А.Д. Цінність праці та працівника в ідеології розвитку трудової сфери. URL: <https://cyberleninka.ru/.../tsinnist-pratsi-ta-pratsivnika-v-ideo>.
 6. Блажиевская Г.А. Труд как социально-культурная ценность. 24.00.01. Казань, 2007. 174 с.
 7. Пашков О.Г. Праця як засіб виховання. *Педагогіка*, 1992. № 7. С. 3–10.
 8. Мудрик А.М. Концепція «сродної» праці Г. Сковороди: соціально-філософський аналіз : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2001. 19 с.
 9. Полторак В.А. Соціологія праці та управління. *Термінологічний словник-довідник*. Київ, 1995.
 10. Філософський енциклопедичний словник. Інститут філософії ім. Г.С. Сковороди НАНУ, 2002. 742 с. URL: http://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk_Volodymyr/Filosofskyi_entsyklopedychnyi.
 11. Іващенко Ф.І. Праця і розвиток особистості школяра. Київ : Либідь, 1986. 250 с.
 12. Легун О.М. Проблема цінностей і ціннісних орієнтацій у філософській та психологічній літературі. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2010. Т. 12. Ч. 1. URL: <https://www.twirpx.com/file/727592/>.
 13. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі. Київ : Т-во «Знання» України, 2010. 282 с.
 14. Гуманізація навчально-виховного процесу. Спецвипуск 4. Ч. 2. Слов'янськ, 2010. 78 с.
 15. Гнилицька Н.О. Праця як соціокультурний феномен : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.03 / Запоріж. нац. ун-т. Запоріжжя, 2011. 16 с.
 16. Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК. Москва : КолосС, 2009. 440 с.

Kondratova M. The college of civil engineering and architecture's educational environment as a factor for the students' valuable attitude development

The article deals with the peculiarities of the College of Civil Engineering and Architecture's educational environment influence on the process of a valuable attitude towards the students' work as future builders forming. The factors of the work attitude formation, which are conditionally divided into objective and subjective, are named. Objective factors are employee-independent prerequisites for work, connected with the productive and non-productive environments' peculiarities. They are general, such as socio-economical conditions of employment, and specific (these are the circumstances and conditions of specific employment, the content, conditions, organization and remuneration, socio-psychological climate, independence of activity, etc.). Subjective factors are a kind of external conditions reflection in the mind and psyche of an employee, depending on his individual characteristics (previous experience, general and professional culture, psychological, demographic and socially determined personality traits: gender, age, education, work experience, abilities, inclinations, the degree of awareness of the importance of their work, the need for it, etc.). The article points out that the determining factor in the work attitude formation is motivation that shapes certain work behavior. Emphasis is placed on the fact that the attitude to work as one of the fundamental values of any society is also one of the dominant factors that influence the professional self-determination of the individual. Choosing a profession, refining in it, the person imagines the very work related to a particular profession, so we can say that, in a professional self-determination, the individual chooses one or another type of activity. Attitude to a particular job or work as a whole is thus an important factor in professional self-determination. The author notes that the valuable work attitude is an important component of the personal education content; it implies an awareness of the social importance of work, a developed need for labor activity, initiative, a propensity for entrepreneurship; understanding of economic laws and problems of society and their means of solving, readiness for creative activity, competitiveness and self-realization in the conditions of market relations and diligence formation.

Key words: value orientations, value of labor, valuable attitude to work, motivation, educational environment, professional self-determination.