

Міністерство освіти і науки України
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КОНДРАТОВА МАРИНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 378.093.2.015.31:[17.022.1:331.101.31](043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У
СТУДЕНТІВ КОЛЕДЖУ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

13.00.07 – теорія і методика виховання

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Кондратова М. В.

Науковий керівник: Акімова Ольга Вікторівна, доктор педагогічних наук, професор

Вінниця – 2020

АНОТАЦІЯ

Кондратова М. В. Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.07 «Теорія і методика виховання» (011 – Освітні, педагогічні науки). – Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, МОН України, Вінниця, 2020.

У дисертації доведено, що на сучасному етапі розвитку суспільства, котре характеризується посиленням тенденцій виокремлення інтелектуальної праці та збільшенням ваги інтелекту у фізичній праці, інноваційний соціум вимагає особистості фахівця – будівельника, який вирізняється не тільки типом мислення, що дозволяє генерувати знання та відбирати необхідну інформацію на основі відповідної цифрової підготовки, але й характеризується особливим ціннісним ставленням до праці.

Визначено, що *ціннісне ставлення* є складовою національних цінностей суспільства, воно знаходить виявлення в усвідомленні й переживанні людиною головних потреб, є мотивуючим фактором поведінки й цілеутворювальним фактором майбутнього особистості. Ціннісне ставлення слугує засобом виявлення людиною моральних почуттів та емоцій, спонукання до свідомої рефлексії, забезпечення психологічного комфорту, толерантності й доброзичливості.

Визначено, що *праця* як наукова категорія є усвідомленою, доцільною діяльністю особистості, яка спрямована на створення як матеріальних, так і духовних продуктів. До психологічних особливостей праці віднесено такі: усвідомлене передбачення результатів праці (образів, моделей, знань, умінь); усвідомлення людиною необхідності досягнення визначеної мети внаслідок реалізації діяльності та відповідальність за результат; удосконалення знарядь

і методів праці; прийняття та додержання людиною міжособистісних виробничих відносин тощо.

З'ясовано, що *ціннісне ставлення до праці* у вітчизняній науці визначається як складний змістовно-синтетичний компонент особистості, котрий охоплює ставлення молоді до праці як однієї з найважливіших життєвих потреб, відчуття задоволення працею і система важливих моральних якостей, що визначають ставлення до трудової діяльності.

Аналіз наукових джерел та досвіду роботи дозволив визначити *поняття ціннісного ставлення до праці* як складний синтетичний компонент особистості, що містить ставлення особистості до праці як важливої потреби й умови життєдіяльності, включає емоційне задоволення певним видом праці й наявність відповідних моральних якостей, котрі визначають ставлення людини до трудової діяльності (працьовитість, відповідальність, ініціативність, ретельність і сумлінність, бережливість, рефлексивність, самокритичність) і готовність до творчої трудової діяльності, конкурентоспроможності та самореалізації. *Трудове виховання* у процесі формування ціннісного ставлення до праці визначено як процес цілеспрямованого й усвідомленого залучення студентської молоді до суспільних цінностей праці, котрі виховуються засобами конкретно продуктивних видів діяльності поступово зростаючої складності.

Надбанням української педагогіки щодо формування ціннісного ставлення до праці визначено концепцію «сродної» праці Г. Сковороди, ідею С. Русової стосовно необхідності формування цінності праці у молоді; положення А. Макаренка щодо формування ціннісного ставлення до праці у процесі трудової підготовки; ідеї В. Сухомлинського про єдність трудового та розумового виховання.

Аналіз наукової літератури дозволив визначити поняття *формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури* як процес усвідомлення та прийняття студентською молоддю ідей суспільної цінності професійно спрямованої праці, що інтеріоризуються

у форматі пізнавальної й практично-продуктивної діяльності перманентно зростаючої складності та виявляються у професійно спрямованих видах діяльності. Формування ціннісного ставлення до праці відбувається у процесі трудового виховання, котре створює систему виховних впливів з вироблення у студентів коледжу будівництва та архітектури свідомого ставлення до професійної праці як суспільної й особистісної цінності і спрямоване на формування розуміння особистістю значущості праці як джерела саморозвитку і самовдосконалення.

На основі аналізу психолого-педагогічної теорії та практики формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури визначено та обґрунтовано компоненти, критерії, показники та рівні сформованості досліджуваного феномену. Зокрема, *компоненти* – мотивація до праці; готовність до праці; самореалізація у праці; *критерії та показники до них – мотиваційно-ціннісний*: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії та бажання присвятити себе будівельній справі; *рефлексивно - інтелектуальний*: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність розв'язувати професійні завдання; *практично-діяльнісний*: здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника.

Для визначення рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури використовувалися якісні характеристики рівнів: високий, середній і низький.

Модель формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури містить: мету як формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури;

методологічні підходи (системний, діяльнісний, акмеологічний, синергетичний, особистісно орієнтований, компетентнісний); принципи виховання (демократичності; народності; природовідповідності; гуманізації; неперервності; індивідуалізації та диференціації; єдності виховання і життєдіяльності; принцип етнізації; послідовності і систематичності; культуровідповідності); функції (світоглядна, пізнавальна, адаптаційна, інтегрувальна, регулювальна, оцінювальна, ідентифікаційна); компоненти ціннісного ставлення до праці (мотиваційний, гносеологічний, діяльнісний). Педагогічними умовами формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури визначено такі: формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу; використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури; набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу.

Розроблена методика реалізації першої педагогічної умови – формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу – полягала у використанні різноманітних методів і форм виховання: бесіди, розповіді професійного спрямування; пошукові ігри, рольові презентації, професійно-рольові ігри; ігри-бесіди, ігри-мандрівки; конкурси; святкові зустрічі, тематичні вечори, інтелектуальні естафети; виставки творчих проєктів; виставки-ярмарки, виставки-конкурси, тематичні виставки; флеш-моби до Дня будівельника; доброчинні акції; фестивалі; професійні турніри; родинні свята; експедиції на будівельний майданчик; метод «task-basedteaching»; музейна педагогіка.

Методика реалізації другої педагогічної умови – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури – забезпечувалася засобами інтерактивних технологій: онлайн-екскурсії; онлайн-демонстрації; інноваційна технологія

ІТ-архітектура зі стандартними протоколами інтерфейсу і можливістю підключати нові програми та апаратні засоби; методика створення дизайнерських груп; використання ІКТ (презентації, «slideshow», відеометод, комп'ютерне тестування). Доведено, що різні форми надання інформації уможливлюють інтерактивну взаємодію.

Третя умова – набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу – зреалізовувалася у процесі професійної підготовки через збагачення змісту фахової підготовки, активізації професійно-пізнавальної діяльності, забезпеченні сучасного методичного супроводу. Серед інтерактивних методів навчання найбільш ефективними для формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників виявилися такі: навчання в команді, кооперативне навчання, спільне навчання, метод проєктів, навчальний тренінг, кейс-метод тощо. Ефективними формами роботи з формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури *у позааудиторній* роботі стали: тижні фахових відділень; тижні професійної майстерності – підвищення професіоналізму і удосконалення професійної компетентності; тижні будівельного виробництва; конкурси професійної майстерності (робочі професії муляра, тесляра, штукатура, лицювальника, геодезиста, економіста, нормувальника) з метою: підвищення цінностей навчання; посилення престижу й цінності професій; покращення професійної підготовки студентів; підвищення відповідальності за доручену справу; закріплення трудових навичок.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- *вперше* обґрунтовано педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури (формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу; використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу майбутніх фахівців будівництва та архітектури;

набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу); створено модель формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури;

- *уточнено* сутність, структурні компоненти, критерії, показники й рівні сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури;

- *подальшого розвитку* набули форми й методи формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що запропоновано методичний інструментарій щодо діагностування рівня сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури; представлено методику реалізації педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу; розроблено та впроваджено методичні рекомендації «Формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури», котрі можуть бути використані у виховній роботі закладів фахової передвищої освіти.

Напрямами подальших досліджень можуть бути такі: психологічні особливості та чинники формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури; розроблення нових моделей та педагогічних умов, інноваційних технологій і методик ціннісної детермінації відношення студентської молоді до праці.

Ключові слова: ціннісне ставлення до праці; компоненти ціннісного ставлення до праці; професійні цінності будівельника; трудове виховання студентської молоді; особистісна самореалізація у праці; методика формування ціннісного ставлення до праці.

Summary

Kondratova M. V. The formation of value attitude to work of Construction and Architecture College students. – Manuscript.

Thesis for obtaining the scientific degree of a Candidate of Pedagogical Sciences (PhD) in the speciality 13.00.07 «Theory and Methods of Education»

(Educational, pedagogical sciences). – Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Vinnytsia, 2020.

It has been proved that modern society requires builders to have a type of thinking which allows to generate knowledge and select relevant information on the basis of digital training. Besides builders must have a special value attitude to work.

Value attitude is defined to be a component of national values of society. It is manifested as awareness and experience of human basic needs. It is a motivating factor of behaviour and the purposeful factor of personal future. Value attitude is a means of revealing person's moral feelings and emotions, encouraging conscious reflection and providing psychological comfort, tolerance and kindness.

As a scientific category, *work* is considered to be conscious meaningful activity of an individual aimed at the creation of both material and spiritual products. The psychological features of work include the following: conscious prediction of work results; awareness of the need to achieve a certain goal; responsibility for the results of activity; improvement of tools and methods of work; maintaining interpersonal industrial relations. As a social and cultural phenomenon, work has some characteristic features such as the production of goods and services, discipline, human activity based on motivation, needs and interests.

It has been found out that *value attitude to work* is determined by Ukrainian scientists as a complex content-synthetic component of a personality, which involves personal attitude to work as one of the most important necessities of life, a sense of satisfaction with work and a system of important moral qualities which determine the attitude to work.

On the basis of literature review and author's work experience *value attitude to work* has been defined as a complex synthetic component of a personality, which involves personal attitude to work as an essential need and a living condition, a sense of satisfaction with work and moral qualities which determine

the attitude to work (diligence, reliability, initiativeness, thoroughness, scrupulousness, frugality, reflexivity, self-criticism) and readiness for creative work, competitiveness and self-realization. *Labour education* in the process of value attitude to work formation is a purposeful and conscious process of encouraging students to acquire social values of work. They are acquired due to doing productive activities with gradually increasing complexity. In Ukrainian pedagogy there are scientific works concerning value attitude to work formation. They include G. Skovoroda's concept of work, S. Rusova's idea of the need to form a value of work in young people, A. Makarenko's principle of value attitude to work formation in the process of labour education, V. Sukhomlinsky's idea of the unity of labour and mental education.

The author defines Construction and Architecture College students' value attitude to work formation as the process of students' awareness and acceptance the ideas of social value of professional work, which are internalized in the form of cognitive and practical-productive activity of permanently increasing complexity and manifested in professionally oriented activities. Value attitude to work formation occurs in the process of labour education. Labour education creates a system of conditions for Construction and Architecture College students to develop a conscious attitude to professional work as a social and personal value. It is also aimed at fostering students' understanding the significance of work as a source of self-development and self-improvement. The components, criteria, indicators and levels of value attitude to work formation are identified and substantiated. The components of this phenomenon are motivation to work, readiness for work and self-realization in work. The criteria of value attitude to work formation are motivation-value, reflexive-intellectual and practical ones. The indicators for motivation-value criterion are future specialists' attitude to profession, desire for professional and personal growth, self-determination in profession and desire to devote his/her life to profession. The indicators of reflexive-intellectual criterion are professional knowledge and skills, willingness to solve professional tasks and understanding the image of professional activity. The indicators of practical

criterion are an ability to develop a strategy of professional self-improvement, an ability to work in a team, an ability show leadership qualities, professional mobility, and professional self-identification. Three levels of Construction and Architecture College students' value attitude to work have been specified and described.

The pedagogical model of Construction and Architecture College students' value attitude to work formation has been developed. It includes components that reveal the goal of this process, methodological approaches (systematic, active, acmeological, synergistic, personally oriented, competency) and principles of education (democracy, national character, natural character, humanization, continuity, individualization and differentiation, unity of education and activity, the principle of ethnicization, consistency and systematic character, cultural character). The model also involves functions (worldview, cognitive, adaptive, integrative, regulative, evaluative, and identifying) and components (motivational, epistemological, and active) of value attitude to work. The pedagogical conditions of Construction and Architecture College students' value attitude to work formation have been substantiated. They are formation of students' motivation to work through modelling of college educational environment; informational technologies use for formation of students' readiness for self-realization in work; enabling students to gain experience of value attitude to work in college educational process.

The methods for implementation of the first pedagogical condition include conversations, stories of professional orientation, search games, role-playing presentations, professional role-playing games, conversation games, travel games, competitions, festive meetings, theme nights, intellectual relays, exhibitions of creative projects, exhibitions-fairs, exhibitions-competitions, thematic exhibitions, flash mobs to Builder's Day, charity events, festivals, professional tournaments, family events, expeditions to construction sites, task-based teaching method, museum pedagogy.

A set of interactive methods has provided the implementation of the second pedagogical condition. These methods include online excursions, online demonstrations, innovative technology IT architecture, method of design groups creation, informational technologies use (presentations, slideshows, video method, computer testing).

The third pedagogical condition has been realized due to extension of professional training content, intensification of professional and cognitive activity, providing modern methodological support. The following interactive methods have been proved to be the most effective for future builders' value attitude to work formation: learning in teams, cooperative learning, collaborative learning, project method, trainings, and case method. In extra-curricular work methods which have been found to be effective are weeks of professional departments, weeks of professional skills, weeks of construction, professional competitions. These methods enhance educational and professional values, increase prestige of the profession, improve students' professional education, develop professional skills and increase students' responsibility.

Scientific novelty of the research. The pedagogical conditions of Construction and Architecture College students' value attitude to work formation have been substantiated (formation of students' motivation to work through modelling of college educational environment; informational technologies use for formation of students' readiness for self-realization in work; enabling students to gain experience of value attitude to work in college educational process). The pedagogical model of Construction and Architecture College students' value attitude to work formation has been developed. The meaning, components, criteria, indicators and levels of Construction and Architecture College students' value attitude to work formation have been specified. Forms and methods of teaching aimed at students' value attitude to work formation have been further developed.

Practical significance of the research. Diagnostic tools have been chosen to study the state of Construction and Architecture College students' value attitude to work. Methods for realization of pedagogical conditions of value attitude to

work formation have been developed. Methodological recommendations “Construction and Architecture College students’ value attitude to work formation” have been developed and implemented.

Keywords: value attitude to work, components of value attitude to work, professional values of a builder, labour education of students, personal self-realization in work, methods for value attitude to work formation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Кондратова М.В. Мотивація як необхідна умова формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників. *Інноваційна педагогіка. Науковий журнал*. Випуск 4. Том 2. Одеса : ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій» 2018. 135 с. С.101–105.

2. Кондратова М.В. Мотивація до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури у виховному процесі коледжу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 63 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. 250 с. С. 86–90.

3. Кондратова М.В. Виховне середовище коледжу будівництва та архітектури як фактор розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія : Педагогіка і психологія. Випуск 59. Вінниця, 2019. 172 с. С. 28–33. INDEX COPERNICUS. Категорія Б.

4. Кондратова М.В. Формування готовності до професійної самореалізації у майбутніх будівельників засобами інформаційно-комп’ютерних технологій. *Інноваційна педагогіка. Науковий журнал*.

Випуск 15. Том 1. Одеса : ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій». 2019. С. 176–179.

5. Кондратова М.В. Критерії та показники сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 70 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2019. 308 с. С. 142–146. INDEX COPERNICUS

6. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури як наукова категорія. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка* / [редактори-упорядники В. Ільницький, А. Душний, І. Зимомря]. Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 25. 300 с. С. 220–226. INDEX COPERNICUS

7. Кондратова М.В. Формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників як педагогічна проблема. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* / Зб. наук. пр. Випуск 54. Київ Вінниця : ТОВ «Друк плюс», 2019. 160 с. С. 36–41.

8. Кондратова М.В., Акімова О.В. Ставлення до праці у системі ціннісних орієнтацій студентської молоді: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія : Педагогіка і психологія. Випуск 60. Вінниця, 2019. 172 с. С. 29–33. INDEX COPERNICUS. Категорія Б.

Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях

9. Кондратова М.В. Концепція «розумне місто» як мотиваційний компонент у підготовці майбутніх будівельників. *Новини на научния прогрес*

- 2019, Volume 3 15 - 22 август 2019 г.: София. «Бял ГРАД-БГ» 80 с. С. 44–51.

10. Кондратова М.В. Формування готовності до самореалізації у майбутніх будівельників засобами смарт-технологій. *Monografia pokonferencyjna. Science, research, development. Zbiór artykułów naukowych recenzowanych. # 19 Valletta (Republic of Malta) 30.07.2019 – 31.07.2019. Warszawa: Sp. z o.o. «Diamond trading tour». 2019. 114 с. С. 63–66.*

Наукові праці апробаційного характеру

11. Кондратова М.В. До питання осмислення ціннісного ставлення до праці: історичний аналіз. *Пріоритетні напрями наукових досліджень : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції м. Київ, 20-21 серпня 2019 року. Київ : МЦНД. 2019. 59 с. С. 26–28.*

12. Кондратова М.В. Розвиток інтересу до професії будівельника у студентів коледжу будівництва та архітектури. *Пріоритетні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (9-10 серпня 2019 р., м. Одеса). Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. 128 с. С.74–77.*

13. Кондратова М.В. Сучасні підходи до соціального та функціонального осмислення ціннісної сутності праці. *Актуальні питання педагогіки та психології: наукові дискусії: Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції: (м. Харків, Україна, 7-8 вересня 2018 р.). Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2018. 116 с. С. 17–21.*

14. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці як важлива складова змісту виховання особистості. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку педагогічної освіти в Україні. Матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 6-7 вересня 2019 р.). Херсон : Видавництво «Молодий вчений», 2019. 104 с. С. 96–100.*

15. Кондратова М.В. Цінність як складова ставлення до праці. *Психологія та педагогіка: сучасні методики та інновації, досвід практичного застосування: Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції* (м. Львів, 25-26 жовтня 2019 року). Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2019. Ч.2. 116 с. С. 47–50.

16. Кондратова М.В. Форми та методи мотивації до праці майбутніх будівельників у виховному середовищі коледжу. *Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції* (18-19 жовтня 2019 р., м. Одеса). Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. Ч.2. 108 с. С. 40–43.

Опубліковані праці, котрі додатково відображають результати дослідження

17. Маркетингова діяльність підприємства: навчальний посібник / В.В. Луцяк, О.П. Красняк, М.В. Кондратова / ВНАУ Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2019. 354 с.

ЗМІСТ

ВСТУП	18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У СТУДЕНТІВ КОЛЕДЖУ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ	26
1.1. Ціннісне ставлення до праці як наукова категорія.	26
1.2. Особливості та шляхи формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.....	49
Висновки до першого розділу.....	71
Список використаних джерел у першому розділі	75
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СФОРМОВАНOSTІ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ	98
2.1. Критерії, показники та рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.....	98
2.2. Стан сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури	119
Висновки до другого розділу.....	143
Список використаних джерел у другому розділі	145
РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ Й МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ, ЇХ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА	152
3.1. Модель формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури	152
3.2. Педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці	

у студентів коледжу будівництва та архітектури та методика їх реалізації	163
3.3. Аналіз ефективності педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.....	195
Висновки до третього розділу.....	210
Список використаних джерел у третьому розділі.....	213
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	224
ДОДАТКИ.....	227

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується посиленням тенденцій виокремлення інтелектуальної праці та збільшенням ваги інтелекту у фізичній праці. Особливо це стосується країн з індустріальним та постіндустріальним характером трудової діяльності. Інноваційний соціум вимагає особистості фахівця – будівельника, який вирізняється не тільки типом мислення, що дозволяє генерувати знання та відбирати необхідну інформацію на основі відповідної цифрової підготовки, але й характеризується особливим ціннісним ставленням до праці; таких фахівців науковці визначають «людським капіталом». Соціокультурний статус праці зреалізовується як на особистісному рівні, так і в масштабі глобального суспільства.

В умовах євроінтеграції освіти та на засадах збереження вітчизняних традицій трудового виховання вивчення особливостей ціннісного ставлення особистості майбутнього фахівця до праці визнано одним із пріоритетних наукових напрямів. Трудове виховання, спрямоване на формування ціннісного ставлення до праці у студентів, є обов'язковою складовою змісту виховання особистості та забезпечує усвідомлення молоддю соціального й особистісного значення праці, розвиток потреби у трудовій активності та ініціативності. Дослідження динаміки феномену ціннісного ставлення до праці у молоді в період змін доводять наявність як позитивних, так і негативних тенденцій щодо ставлення до праці у студентської молоді: позитивні відзначають стійкість загальнолюдських цінностей, негативні – зниження суспільного значення праці на фоні зростання прагматичних поглядів на трудову діяльність та зростання цінностей підприємливості.

Важливість дослідження проблеми формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників нині пов'язана з необхідністю визначення цього феномену в умовах трансформації економіки, особливостей формування нового ставлення до праці, адекватного сучасному етапу суспільного розвитку, котре буде спиратися на вмотивовану творчу

активність молодшої людини та передбачати новітні форми самоствердження студентів, майбутніх будівельників, у професійній діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Методологічне і теоретичне обґрунтування понять цінностей і ціннісного ставлення майбутніх фахівців до професійної діяльності та шляхів формування особистості студента здійснено у працях вітчизняних та зарубіжних: філософів (Г. Васянович, Н. Замкова, І. Зязюн, В. Кремень, В. Ядов та ін.); психологів (І. Бех, Д. Леонтьєв, С. Максименко, В. Моляко, О. Паламарчук, С. Рубінштейн, Є. Фромм та ін.); педагогічний аспект представлений у працях О. Акімової, І. Беґа, О. Вишневецького, Р. Гуревича, О. Коберника, А. Коломієць, Н. Мороза, Н. Ничкало, О. Сухомлинської, В. Петрук, В. Фрицюк, В. Шахова.

Духовні цінності українського народу досліджували С. Возняк, В. Кононенко, І. Кононенко. В зарубіжній науковій літературі дослідження цінностей здійснили Ф. Клакхон, Ф. Стродбек, Ш. Шварц, У. Білск та ін. Проблемі трудового виховання студентської молоді присвячено праці О. Коберника, М. Левківського, А. Макаренка, С. Русової, В. Сухоминського. Наукові підходи до осмислення ціннісного ставлення до праці висвітлюють: Т. Бордюгова (моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз); Н. Гнилицька (праця як соціокультурний феномен); А. Мудрик (концепція «сродної» праці Г. Сковороди: соціально-філософський аналіз); В. Марущак (виховання позитивного ставлення до праці у позаурочній діяльності).

Проблемі формування ціннісного ставлення до праці присвятили дисертаційні дослідження К. Власенко (виховання ціннісного ставлення до праці студентів аграрних закладів вищої освіти), Н. Лебедєва (формування ціннісного ставлення студентів вищих аграрних навчальних закладів до майбутнього професійної діяльності), В. Коблик (виховання ціннісного ставлення до праці підлітків у позаурочній добродійній діяльності), В. Бурдун (формування у старшокласників морально-ціннісного ставлення до

продуктивної праці), Ю. Белова (формування національних цінностей майбутніх учителів трудового навчання). Професійне становлення студентів – майбутніх будівельників – розглядається у дисертаціях О. Білик (педагогічні умови інтеграції методів навчання фахових дисциплін майбутніх будівельників); О. Булейко (інтеграція професійних знань майбутніх будівельників засобами інформаційних технологій); О. Горіна (диференційований підхід до вивчення фундаментальних дисциплін майбутніми будівельниками); Т. Картель (професійне становлення майбутніх інженерів-будівельників у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу); С. Скочиляс (аналіз продуктивності праці в будівництві). У цих працях представлені загальнотеоретичні й організаційні проблеми трудового виховання й формування ціннісного ставлення до праці щодо різних категорій студентської молоді та питання підготовки майбутніх будівельників, але цілісного вирішення та належного висвітлення сучасного стану досліджуваної проблеми поки що немає.

Як доводить практика закладів професійної освіти, у вирішенні проблеми формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжів будівництва та архітектури спостерігаються *суперечності* між:

- вимогами суспільства щодо необхідності формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжів будівництва та архітектури і недостатнім її теоретико-концептуальним забезпеченням;
- потребою у ціннісному ставленні до праці у студентів коледжів будівництва та архітектури та невизначеністю педагогічних умов, що сприяють ефективності досліджуваного феномену;
- необхідністю цілеспрямованої роботи викладачів щодо формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжів будівництва та архітектури і недостатньою розробленістю методичного забезпечення цього процесу.

Актуальність проблеми та недостатня її розробленість у наукових дослідженнях зумовили вибір теми дисертації: **«Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження входить до плану науково-дослідної роботи Вінницького державного педагогічного університету за темою «Теоретико-методичні засади формування загальнопедагогічної компетентності сучасного вчителя в контексті становлення європейського простору вищої освіти» (державний реєстраційний номер 0115U002571) та плану дослідної роботи Немирівського коледжу будівництва, економіки та дизайну Вінницького національного аграрного університету «Формування особистості майбутніх фахівців будівництва та архітектури» (протокол № 5 від 5.10.2016 р.).

Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (протокол № 2 від 15.09.2017 р.), узгоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук (протокол № 1 від 29.01.2019 р.).

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці ефективності педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжів будівництва та архітектури.

Для досягнення мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. З'ясувати сутність поняття «ціннісне ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури» як наукової категорії.
2. Визначити компоненти, критерії, показники та рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.
3. Теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність педагогічних умов і моделі ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.

4. Розробити методику реалізації педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.

Об’єкт дослідження – формування ціннісного ставлення до праці у студентів в освітньому середовищі коледжу будівництва та архітектури.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.

Гіпотеза дослідження – формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури буде ефективним за дотримання таких педагогічних умов:

- формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу;
- використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури;
- набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу.

Для досягнення поставленої мети в роботі було використано такі загальнонаукові **методи дослідження**: *теоретичні* – аналіз, синтез з метою комплексного ретроспективного та перспективного аналізу філософської, психологічної та педагогічної літератури для теоретичного обґрунтування проблеми; узагальнення, абстрагування, класифікація та проектування для визначення сутності та структурного аналізу основних понять; моделювання для розроблення експериментальної моделі та педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури; *емпіричні* – спостереження, анкетування, опитування, тестування, експертне оцінювання, самооцінювання, педагогічний експеримент з метою апробації педагогічних умов; методи математичної

статистики (критерій Пірсона χ^2) для перевірки достовірності результатів експериментального дослідження.

Експериментальна база дослідження. Експериментальне дослідження проводилося у Немирівському коледжі будівництва, економіки та дизайну Вінницького національного аграрного університету; технологічно-промисловому коледжі Вінницького національного аграрного університету; Київському національному університеті будівництва і архітектури Вінницького коледжу будівництва і архітектури; Хмельницькому національному університеті; Центральноукраїнському державному педагогічному університеті імені Володимира Винниченка; Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова.

В експерименті взяли участь 486 студентів, з них 242 були включені до експериментальної групи, а 244 – до контрольної, що дозволило забезпечити репрезентативність вибірки.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- *вперше* обґрунтовано педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури (формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу; використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури; набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу); створено модель формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури;

- *уточнено* сутність, структурні компоненти, критерії, показники й рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури;

- *подальшого розвитку* набули форми й методи формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що запропоновано методичний інструментарій щодо діагностування рівня сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури; представлено методику реалізації педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу; розроблено та впроваджено методичні рекомендації «Формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури», котрі можуть бути використані у виховній роботі закладів фахової передвищої освіти.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Немирівського коледжу будівництва, економіки та дизайну Вінницького національного аграрного університету (довідка № 357 від 10.12.2019 р.); технологічно-промислового коледжу Вінницького національного аграрного університету (довідка № 835 від 11.12.2019 р.); Київський національний університет будівництва і архітектури Вінницький коледж будівництва і архітектури (довідка № 412 від 07.11.2019 р.); Хмельницького національного університету (довідка № 114 від 04.12.2019 р.); Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка № 864/02-13 від 02.12.2019 р.); Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (довідка № 2550/01 від 19.11.2019 р.); Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка (довідка № 219-н від 18.11.2019 р.); Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (довідка № 17 від 18.11.2019 р.).

Особистий внесок здобувача у праці, написаній у співавторстві з О. Акімовою [8], полягає в аналізі вітчизняного та зарубіжного досвіду формування ставлення до праці у молоді; у співавторстві з В. Луцяк, О. Красняк [17] у розробці навчальних матеріалів і завдань маркетингової діяльності.

Апробацію результатів дослідження здійснено на науково-практичних конференціях, зокрема: *міжнародних*: «Новини на научния прогрес» (София, 2019); «Science, research, development» (Valletta (Republic of

Malta), 2019); «Пріоритетні напрями наукових досліджень» (Київ, 2019); «Пріоритетні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук» (Одеса, 2019); «Актуальні питання педагогіки та психології» (Харків, 2018); «Теоретичні та практичні аспекти розвитку педагогічної освіти в Україні» (Київ, 2019); «Психологія та педагогіка: сучасні методики та інновації, досвід практичного застосування» (Львів, 2019); «Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень» (Одеса, 2019); *всеукраїнських*: «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» (Вінниця, 2016-2018); основні положення та результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри педагогіки і професійної освіти Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (2014-2019 рр.).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковано в 17 працях, з яких 7 – у фахових виданнях України, 2 – у зарубіжних виданнях, 4 – у виданнях, індексованих міжнародною наукометричною базою (Index Copernicus), 8 – статті в інших виданнях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел до кожного розділу, додатків. Повний текст дисертації складає 316 сторінок, основний зміст роботи викладений на 186 сторінках. Робота містить 16 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У СТУДЕНТІВ КОЛЕДЖУ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

1.1. Ціннісне ставлення до праці як наукова категорія

В епоху світової інтеграції та глобалізації відбувається зміна ціннісних ставлень та орієнтацій, разом з тим змінюються традиційно визнані цінності та розуміння сутності людського буття.

Студентська молодь нині спирається на ті ціннісні критерії, що визначають можливість власного професійного вибору, визначення індивідуально обумовленої мети та засобів професійного зростання та кар'єрного росту [147, с. 172-179].

Курс на євроінтеграцію та забезпечення статусу України як європейської держави, об'єднаної на основі гуманістичних цінностей, забезпечується насамперед формуванням у молоді ціннісного ставлення до моральних норм, професійного обов'язку, розуміння духовної основи суспільства на основі продуктивної праці.

Такий рух до нової якості суспільства, на думку О. Коберника, можливий за умови спрямування молоді на розуміння й дотримання моральних цінностей, духовного ціннісного ставлення до кожної особистості, що спонукатиме студентську молодь до міжособистісної взаємодії та партнерської діяльності на основі дотримання моральних норм, забезпечить успішну інтеграцію особистості в соціум, сприятиме формуванню духовної особистості, здатної до здійснення морально усвідомленого життєвого вибору. Важливою умовою формування особистості й вироблення її морально-світоглядної позиції є різноманітність й свобода вибору цінностей [67].

Необхідність нових підходів до проблем гуманістичного виховання молоді визнає І. Бех, який вбачає їх у формуванні ціннісних ставлень, перш за все до себе, до інших людей, до праці. Науковець пов'язує це зі змінами

особистісної та суспільної свідомості, що відбувається нині щодо проблем визнання людини як найвищої цінності й необхідності акцентування уваги освітніх інституцій до проблем, пов'язаних з вихованням молоді. Автор визначає провідні напрями вирішення виховних завдань у сучасних умовах, а саме: «проектування особистісно орієнтованого педагогічного процесу, формування нової педагогічної свідомості, визнання непересічної ролі практично-діяльнісного колективу як основи виховної роботи з молоддю; але найголовнішим серед них виступає виховання фундаментальних цінностей» [13, с. 20-29].

У науці цінності розглядаються як структурні елементи культури. В. Кремень до цінностей відносить: доступні чуттєвому сприйманню явища та предмети природи; людину (вчинки, поведінка); створені людьми у трудовій діяльності предмети та речі; продукти духовної праці (наукової, публіцистичної); різноманітні витвори мистецтва. Міра цінності цих об'єктів залежить від системи соціально-історичних відносин, у які вони включені, ідеалів та критеріїв оцінки. 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» [92, с. 56].

Сутність цінності як соціального явища розглядає С. Анісімов, який зауважує, що феномен цінності як категорії полягає в абсолютній, ідеальній досконалості, на основі яких суспільство виробляє систему цінностей як критеріїв оцінки різноманітних елементів людського буття.

В. Куніцина розкриває сутність цінності як суспільного явища, що має значущість для людей та може бути об'єктом їх діяльності [48, с. 54]. У сучасній науковій літературі (Ю. Бабенко) [8, с. 87] цінності розглядаються як речі, котрі мають значення й здатні задовольняти потреби людини; як ідеали або норми; як значущість для людини або спільноти. Узагальнюючи, автор визначає поняття цінностей як явища природи й суспільства, котрі корисні, необхідні або потрібні людям й суспільству як дійсність, цілі або

ідеали; вони вказують на загальнокультурне й особистісне значення явищ та фактів дійсності [103, с. 77].

Соціальна сутність цінностей досліджується в зарубіжній науці (Мінськ, 2010) та розуміється як важливий компонент індивідуальної і суспільної свідомості, виступає соціальним ресурсом суспільства. Ціннісною є основа визначення індивідуальних життєвих стратегій й групових програм життєдіяльності, завдяки яким мобілізуються ресурси на здійснення визначених цілей.

Особливістю ціннісних позицій студентської молоді авторами визначена життєва активність й чуттєвість до новацій, що дозволяє їм швидко інтеріоризувати традиційні та модерністські ціннісно-нормативні моделі. Структура ціннісної свідомості студентської молоді розглядається як амбівалентна і суперечлива; здатна до прийняття й трансляції різноманітних норм і цінностей. Ці особливості молоді пояснюють імовірність формування іноді фрагментарної, навіть суперечливої ціннісної структури індивідуальні та групової свідомості студентської молоді [186, с. 5].

Аналіз наукової літератури доводить, що дослідження категорії цінностей характеризуються багатогранністю й виваженістю щодо усвідомлення цього поняття. Узагальнюючи науковий ресурс з цього питання та зважаючи на те, що цінності відіграють важливу роль у формуванні особистості, слід виокремити функції цінностей, а саме: регулюючу, інтегруючу, індивідуалізуючу, оцінювальну, ідентифікаційну [197, с. 264].

Щодо сутнісного значення феномену цінності слід виокремити такі підходи: 1) цінність як поняття, що використовується з метою оцінювання предметів, явищ та стосунків та задовольняють потреби людини. Тоді цінність розглядається як оцінка якості предмета, що відображає його природу й існує незалежно від людини та його діяльності; 2) цінність як критерій, що визначає значимість об'єктів й явищ, та їх властивості для людини; 3) цінність ототожнюється з природними та суспільними явищами, що є важливими для людей конкретного суспільства або групи як ціль або

ідеал; 4) цінність як поняття, що слугує для визначення рівня наближення до ідеалу, єдність бажаного й ідеалу в суспільній та особистісній діяльності [24, с. 5].

Деякі науковці (В. Бакіров, А. Ручка) значення цінностей пов'язують із категорією людських взаємин, соціальних зв'язків, ідентифікації в суспільстві, створенні атмосфери впевненості у життєвих орієнтирах. Сутність категорії цінності полягає у спрямованості на ідеальні та матеріальні явища й предмети, що є значущими для особистості у контексті розвитку та соціалізації особистості або суспільства в цілому. Визначальну роль у цьому процесі відіграють механізми виховання, котрі актуалізують пріоритетну роль цінностей, бо цінності є основою виховання [9, с. 10].

Зарубіжні науковці (Ш. Шварц і У. Білскі) досліджуючи особливості цінностей, у тому числі й цінності праці, у студентської молоді, виокремлюють такі характеристики:

- цінності – це переконання, тобто вони активуються лише за умови їх поєднання з емоціями та почуттями;
- цінності – це бажані молоді людиною моделі поведінки, спрямовані на досягнення цілей;
- цінності не обмежуються конкретними ситуаціями, вони слугують певними стандартами, котрі визначають оцінку вчинків, подій, ситуацій;
- упорядкована та пріоритетно розташована система цінностей визначає ціннісні пріоритети людини [125].

У зарубіжній науковій літературі ключовою серед теоретичних та емпіричних досліджень цінностей визнається теорія Ф. Клакхона та Ф. Стробека, котра висвітлює категорію цінностей у межах культурологічних динамічних систем.

Відповідно до їх визначення, цінності та ціннісні орієнтації – це складні, систематизовані певним чином принципи, що визначають особистісні мотиви діяльності задля вирішення загальнолюдських проблем

(відносини між людиною і природою, ставлення до світу, стосунки між людьми, розуміння людської сутності). Система цінностей особистості є утворенням, що структуровано за певними компонентами, зокрема: емоційним, когнітивним, інтелектуальним, поведінковим, мотиваційним, оцінним [6].

Американські науковці У. Томас та Ф. Знанецький [176, с.23] поняття цінностей особистості ототожнювали з ціннісними орієнтаціями та трактували їх ключовими елементами структури особистості. Ф. Знанецький доводив функціонування як індивідуальних цінностей, так і суспільних. У вітчизняній науці поняття цінностей з'явилося дещо пізніше, на початку 60-х років. Деякі інші зарубіжні науковці, що вказували на взаємозалежність цінностей та ціннісних орієнтацій особистості, включали цінності до складу спрямованості особистості, пов'язували їх значення з особистісною оцінкою дійсності: «Ціннісні орієнтації особистості – це установка особистості на соціальні цінності, наприклад, установка на працю, навчання, громадську роботу, сім'ю, заробіток і т. ін.» [148, с. 56].

У зарубіжній науці (Ф. Клакхон та Ф. Стродбек) досліджуються ціннісні орієнтації, що ототожнюються з ціннісним ставленням, при цьому виокремлюються кластери культурних ціннісних орієнтацій, а саме:

- 1) орієнтації, пов'язані з розумінням людської природи (добро і зло у людині за її природою);
- 2) орієнтації, що розкривають характер стосунків між людиною і природою (взаємозалежність позицій);
- 3) орієнтації, що характеризують стосунки між людьми (індивідуальні, групові);
- 4) орієнтації, пов'язані з визначенням розвитку особистості та його діяльності (праця, розвиток);
- 5) часові орієнтації (минуле, теперішнє, майбутнє) [202, с. 375].

Сутність цінностей досліджувалася у контексті різних психологічних теорій та шкіл.

Так, у *біхевіоризмі* цінності вивчаються ізольовано від людської природи, тому що поведінка людини зводиться ними до сукупності реакцій, що підкріплюються певними зовнішніми стимулами. Е. Толмен вкорисовував поняття цінності для характеристики спрямованості людини та визначав її як привабливість бажаного об'єкта, тоді як потреба визначає мету.

Класичний психоаналіз (З. Фройд) основою поведінки людини вважає неусвідомлені інстинктивні прагнення, що вважаються стимулом до задоволення біологічних потреб; цей напрям розглядає ціннісні судження й етичні норми раціоналізацією ірраціональних, неусвідомлюваних бажань, котрі не можуть бути об'єктивно значимими [100].

Індивідуальна психологія (А. Адлер) поняття цінностей включає у систему концепції «соціального інтересу», котрий розуміється як джерело активності особистості.

Гуманістична психологія (А. Маслоу) доводить, що людські вищі цінності визначені самою природою кожної особистості; вони спрямовані на самоактуалізацію, прагнення до максимальної реалізації власного потенціалу.

Соціально-психологічний підхід до визначення цінностей полягає у визнанні соціально зумовленого характеру цінностей особистістю. За О. Леонтьєвим становлення особистості полягає у перебудові системи ієрархії мотивів у процесі спілкування й діяльності; оскільки поняття діяльності є ключовим у теорії О. Леонтьєва, воно розглядається як головний шлях сприйняття особистістю цінностей суспільства [100].

Психологічна сутність цінностей є предметом досліджень зарубіжних науковців, серед них методично значущим для нашої роботи підходом до розуміння цінностей були дослідження М. Рокича (США) на основі розробленого ним методу прямого ранжування цінностей [201]. Категорію цінності М. Рокич визначає як особистісне переконання про те, що певна поведінка має потенційне позитивне значення, на відміну від протилежного способу поведінки [201].

Прийнятним для нашого дослідження є також визначення К. Клакхона, який трактує категорію цінності як аспект мотивації особистості, а категорію ціннісних орієнтацій – як аспект суб'єктивних цінностей людини, або її соціальних установок. Аналізуючи такий підхід І. Кон зауважує: «Орієнтація – це ціла система установок, у світлі якої індивід (група) сприймає ситуацію і обирає відповідний спосіб дії. Орієнтації, спрямовані на якість соціальної цінності, називаються ціннісними орієнтаціями» [76].

Для розуміння сутності цінностей важливим є висновок І. Кона про те, що цінності й ціннісні орієнтації – різні наукові категорії, але тісно взаємопов'язані. Ціннісну орієнтацію особистості слід розглядати як проекцію цінності на свідомість особистості або прояв індивідуальної свідомості.

У науковій літературі існує твердження, що ціннісні утворення є основою формування системи особистих сенсів; В. Франкл стверджує, що людина набуває сенсу життя, переживаючи обрані цінності.

Науковці (М. Рокич) [144] розробили також ознаки, котрими характеризуються цінності особистості:

- 1) джерелом цінностей є культура, суспільство та особистість;
- 2) вплив цінностей відбувається у всіх соціальних феноменах;
- 3) кількість цінностей, що притаманні людині, досить невелика; люди сповідують одні цінності, але у різній мірі;
- 4) цінності функціонують у системі [100].

Досліджуючи проблему духовних цінностей українського народу, вітчизняні науковці (С. Возняк, В. Кононенко, І. Кононенко) віднесли до особливостей категорії «цінність» те, що вона є одночасно і предметом, і ставленням до нього. До цінностей вони відносять те, що може цінувати людина, що є для неї значущим з точки зору потреби життєдіяльності й інтересів; важливою цінністю визначається праця. Цінність є категорією динамічною, що постійно розвивається разом із розвитком суспільства. Цей аспект досліджував німецький науковець М. Вебер, який визначав «цінність»

через усвідомлений інтерес людини та доводив, що інтереси більшості людей визначають цінність кожного предмета та явища. Цінності можуть визначати інтереси певної епохи, із зміною якої цінність може втратити актуальність. Окремо автор визначав категорію «практичних цінностей», котрі можуть бути предметом емпіричної науки та розглядатися у вимірі співвіднесення цілей і засобів [10]. У наукових дослідженнях (В. Сержантов) існує також поняття «система цінностей», котре розглядається стосовно цінності праці як сукупність речей, засобів праці та ідей, що виконують функцію регуляції трудових зв'язків людей, та спрямовують життя людини й формують його соціально значущі домінанти [48, с. 54].

Науковці стверджують, що система цінностей найкраще виявляється стосовно професійної діяльності; кожна професійна група характеризується змістом діяльності та власне системою цінностей. Професійно важливі якості «стають похідними від моральних якостей людини..., від ієрархії ціннісних орієнтацій» [14, с. 5].

К. Власенко, досліджуючи проблему виховання ціннісного ставлення до праці, на основі аналізу наукових джерел щодо сутності поняття цінностей, визначила узагальнені характеристики цього поняття:

- важливість, значущість, особливість, бажаність, корисність певного предмету або явища;
- притаманність цих ознак окремій особистості й суспільству;
- зв'язок цінностей з потребами людини;
- значимість явищ та предметів для суспільства визначає їхню цінність для особистості;
- цінностями можуть бути ідеали, що визначають поведінку та створюють мотивацію студенської молоді.

Отже, під поняттям цінності К. Власенко розуміє особливо значимі для людини та суспільства матеріальні та духовні предмети та явища, котрі детерміновані потребами молоді людини й визначають її поведінку [35].

К. Власенко підтримує існуючу у науці думку, що *ціннісне ставлення* є складовою національних цінностей суспільства, воно знаходить виявлення в усвідомленні й переживанні людиною головних для неї потреб, є мотивуючим фактором поведінки й цілеутворювальним фактором майбутнього особистості. Ціннісні ставлення розглядаються засобом виявлення людиною моральних почуттів та емоцій, спонукання до свідомої рефлексії, забезпечення психологічного комфорту, толерантності та доброзичливості.

До авторських характеристик категорії ціннісного ставлення К. Власенко відносить:

- наявну систему зв'язків людини; усвідомлення пріоритетної значимості особисто визначених явищ й предметів оточуючої дійсності;
- емоційно-позитивне ставлення до них; ототожнення з категорією суспільно-корисної діяльності;
- утворення стійких ціннісних ставлень на основі ціннісних орієнтацій особистості;
- основними видами ціннісних ставлень автор вважає мотиви, потреби, емоційні ставлення, переконання;
- ціннісні ставлення є засобом регуляції соціальної взаємодії людини.

Таким чином, розуміння поняття ціннісного ставлення включає усвідомлене, вибіркове, емоційно-позитивне розуміння людиною значущості певних предметів та явищ оточуючої дійсності [35].

Для нашого дослідження важливим є виявлення особливостей взаємодії понять цінності та праці. На думку О. Грішної, за сучасних умов така взаємодія відтворює головну сутність процесу праці, адже праця визначається у науковій літературі як процес взаємодії людини й природи, а діяльність опосередковує цю взаємодію, контролює взаємообмін між особистістю та природою [46, с. 390].

Автор уточнює визначення поняття «праця» і пропонує таке визначення: «Праця – це свідомо цілеспрямована створююча діяльність; це використання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; це процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічні та адміністративні), так і внутрішніх спонукань» [52]. У зарубіжній науці існує й інше розуміння цінності праці, емпіричний зміст котрого є доступним для певної соціальної групи та може стати об'єктом діяльності особистості [176, с. 43].

Наукова категорія «праця» розглядається у літературі як процес, як усвідомлена, доцільна діяльність особистості та спрямована на створення як матеріальних, так і духовних продуктів.

Розглядаючи працю як процес, науковці визначають її структуру таким чином:

- перша складова – сама праця як доцільна діяльність;
- друга – це предмет праці;
- третя – знаряддя праці.

Розглядаючи працю як діяльність особистості, науковці визначають психологічні особливості праці, а саме:

- усвідомлення передбачення результатів праці (образів, моделей, знань, умінь);
- усвідомлення людиною необхідності досягнення визначеної мети внаслідок реалізації здійсненої діяльності та відповідальність за її результат;
- удосконалення знарядь й методів праці;
- прийняття та додержання людиною міжособистісних виробничих відносин тощо [135].

Досліджуючи працю як соціокультурний феномен, Н. Гнилицька атрибутами праці визначає продукування суспільних благ і послуг, активність людини на основі мотивації, потреб, інтересів, дисципліни. У

сучасних умовах з'явилися нові форми праці, а саме: віртуальна праця, фрілансинг, праця оstarбайтерів, самоорганізована праця. Класифікацію праці науковці здійснюють на основі критерію людинотворення, що уможливорює виокремлення фізичної й інтелектуальної, найманої, примусової й самоорганізованої, некваліфікованої й кваліфікованої, творчої й формальної, віртуальної й реальної. Ще один підхід – це класифікація за кінцевим результатом, котра дозволяє виокремити дослідницьку, наукову, управлінську, виробничу, комунікаційну, комерційну, підприємницьку, сільськогосподарську, інноваційну працю [42, с.12].

Ціннісне значення праці закладено у самому науковому тлумаченні праці як синтетичної категорія, що «характеризує специфічну, властиву тільки людині форму діяльності, спрямовану на освоєння і перетворення природного середовища, поліпшення соціальних відносин або створення нових цінностей» [181, с. 514].

Праця як наукова категорія і суспільний феномен тлумачиться у філософському енциклопедичному словнику НАНУ як генералізуючий чинник, зіставляється з категорією творчості, але вважається відмінним від неї. Процес праці структурується і складається з таких компонентів, як цілепокладання; діяльність суб'єкта, що організована відповідно до мети; змісту праці та її предмету; форм, методів роботи та продукту праці.

Праця – динамічна категорія, що змінюється у відповідності до особливостей розвитку суспільства; можна виокремити такі процеси, як: розподіл суспільної праці задля її більшої ефективності, технізація праці, зростаюче «дистанціювання» людини від предмета праці [181, с. 514].

На сучасному етапі інтенсивного розвитку суспільства, на думку О. Столярєнко [159], пріоритетною стає тенденція виокремлення із системи трудової діяльності *інтелектуальної праці*. В інноваційному соціумі особистість набуває унікальних здібностей, котрі дозволяють генерувати знання і інформацію, що концентруються у вигляді так званого «людського капіталу». Особливості соціокультурного статусу індустріальної і

постіндустріальної праці реалізуються як на індивідуальному рівні, що розглядається у межах однієї країни, так й у сфері глобального світового простору.

Розглядаючи особливості праці постіндустріального суспільства, науковці [159] визнають універсальною людською здатністю у ХХІ столітті – здатність до творчості. Відповідно, проблемою тисячоліття визнано кризу цінності індустріальної праці, котра призводить до формування «людини відпочиваючої» і зниження соціокультурної цінності праці. Все це актуалізує проблему розвитку ціннісних позитивних тенденцій виховання як полікультурного процесу, що динамічно реагує на новітні перетворення в суспільстві.

Головним завданням педагогів у період таких перетворень автор вважає допомогу у самореалізації особистості, усвідомленні молодими людьми власної цінності та поваги до особистої гідності іншого, збереженні та примноженні духовних надбань людства щодо праці як життєвої необхідності та засобу самостворення [159, с. 46].

У наукових дослідженнях визначаються деякі тенденції динаміки цінності праці у суспільстві. Так, член-кореспондент НАН України М. Шульга зауважує, що нині простежується певна тенденція до зниження цінності праці. Науковець пов'язує цей факт з орієнтацією сучасної людини на життєвий успіх, стратегічне кар'єрне зростання, високий професійний статус на основі інтенсифікації праці, скорочення відпочинку тощо [196, с. 48]. Значення актуалізації цінності праці є важливим, адже саме цінності впливають на формування світогляду людини, її поведінку й відношення до професії, особливо якщо цінності стають ментальними утвореннями людини.

Дефініція «ціннісне ставлення», на думку О. Столяренко, складається з двох конструктів: цінність та ставлення. У філософському дискурсі ціннісне ставлення розкривається через аналіз зв'язків особистості з іншими суб'єктами. Соціологи досліджують процес впливу ставлень на соціальну й політичну діяльність у широкому значенні. Формування ставлень педагоги

визнають двозначно: як завдання виховання (ставлення до праці, громадських обов'язків, до себе, до інших) і засіб виховання (система взаємовідносин між людьми). Існує думка (В. Мясіщев), що «виховання людини полягає у вихованні її ставлень» [159, с. 46].

К. Власенко, досліджуючи виховання ціннісного ставлення до праці у студентів аграрних закладів вищої освіти, до основних ознак ціннісного ставлення відносить такі: систему суспільних зв'язків людини; усвідомлення значимості об'єктів та явищ оточуючої дійсності; емоційно-позитивне відношення до життя; розуміння значення суспільно-корисної діяльності; утворення ціннісних орієнтацій особистості на основі ціннісних ставлень; видами ціннісних ставлень є мотиви, потреби, емоційні ставлення, переконання; ціннісні ставлення виконують роль регуляторів міжособистісної взаємодії. Отже, під поняттям ціннісного ставлення автор розуміємо «вибірковий, усвідомлений, емоційно-позитивний зв'язок людини із значущими для неї предметами чи явищами оточуючої дійсності» [35].

Досліджуючи проблему особистісних ціннісних ставлень, І. Бех зауважує, що вони складають внутрішній стрижень особистості. Це психологічне новоутворення відображає значущу для особистості узагальнену сферу навколишнього середовища, через ставлення до якої індивід визначає, усвідомлює і реалізує власне «Я»; в результаті цього визначена сфера стає простором життєдіяльності людини. Таким чином, ціннісні ставлення визначають процес перетворення суспільних норм та ідеалів в особистісні переконання та принципи життєдіяльності. Важливим для нас висновком науковця є те, що ціннісні ставлення стають фактором виховання завдяки перетворенню їх у внутрішні мотиви поведінки особистості [14, с. 5].

Сучасне трактування сутності феномену ціннісного ставлення до праці передбачає осмислення ролі самої праці в житті людини і суспільства. Ставлення до праці розглядається науковцями як емоційно-вольова установка особистості на працю, тобто виявлення її позиції. Залежно від

змісту і характеру праці формується ставлення людини до неї, як до засобу, що забезпечує існування та нагальної життєвої потреби.

Ставлення до праці може бути як до:

- суспільно важливої цінності, що визначає роль та значення трудової діяльності у системі цінностей суспільства та особистості;
- конкретного виду трудової діяльності, професії, що має певний суспільний статус і престиж;
- конкретної професійної діяльності з урахуванням змісту та умов праці, потреб і мотивів людини, пов'язаної з даною роботою та певною організацією. Таке ставлення поєднує орієнтацію поведінки, реальну поведінку, вербальну поведінку [158].

О. Бондаревська розглядала співвідношення понять цінностей та ціннісного ставлення та прийшла до висновку, що поняття ціннісного ставлення є ширшим, оскільки передбачає структурний зв'язок, або співвідношення цінності з ціннісно – орієнтованим суб'єктом. Поняття ціннісного ставлення редукує необхідний зв'язок як іманентне відношення цінності та суб'єкта, тобто фактично структура цінності нерозривна з її функціями по конструюванню й втіленню цінностей [26, с. 11].

Наукові підходи до осмислення ціннісного ставлення до праці висвітлюють: Т. Бордюгова (моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз, 2008) [27]; Н. Гнилицька (праця як соціокультурний феномен, 2011) [42]; А. Мудрик (концепція «сродної» праці Г. Сковороди: соціально-філософський аналіз, 2001) [116]; В. Марущак (виховання позитивного ставлення до праці у позаурочній діяльності), 2006) [111].

Аналізуючи категорію ціннісного ставлення до праці, Н. Гнилицька розглядає сутність праці як соціокультурного феномену та стверджує, що ставлення до праці – це динамічна характеристика трудової діяльності людини. Трудова діяльність характеризується автором як загальна основа розвитку суспільства на основі обміну новітніми технологіями організації праці тощо; при цьому автор акцентує увагу на вагомості матеріальних

мотивів серед сучасної молоді, що впливає на оцінку і престижність різних видів праці [42, с.12].

На цінність праці вказували ще давні греки: Демокріт припускав, що всяка праця приємніша за бездіяльність, особливо якщо люди розуміють заради чого працюють. Адже без звички до праці неможливо навчитися ні письму, ні музиці, ні гімнастиці, але лише за умови добровільності, праця набуває ціннісного значення й готує до щасливого життя [33]. Цікаво, що вже у грецькій античності з'явилися концепції цінності праці; найважливіша для нашого дослідження – це концепція Гесіода, спрямована на формування ціннісного розуміння праці, що дозволяє людині досягнути власного життєвого ідеалу, котрий обов'язково включає благополуччя, здоров'я, потомство, багатство [3].

А от важливість виховання ціннісного значення праці всіх дітей безвідносно до їхнього соціального стану зацентровано у працях мислителів середньовічного Сходу (Ібн Сіна, Аль-Біруні, Ібн-Хальдун). У їхніх творах обґрунтовується також ідея про трудове виховання як невід'ємну складову всебічно розвиненої особистості [33].

Важливою ідеєю середньовіччя взагалі вважається визнання праці обов'язком кожної людини, а розуміння її цінності для власної душі, навіть якщо праця примусова – характеристикою моральності людини та засобом перетворення людської природи. Тобто праця розглядалася як соціально-культурна цінність [23].

Прогресивні ідеї щодо досліджуваної теми знаходимо також в епоху Відродження та Просвітництва. Так, Ян Амос Коменський пов'язував підготовку молоді до майбутньої професійної праці із формуванням ціннісного ставлення до неї на основі виховання моральних якостей працьовитості, доброчесності, витривалості, розвитку фізичних і розумових здібностей [33]. А Ж. Ж. Руссо вбачав можливість формування ціннісного ставлення до праці у створенні умов для самостійності та активності у виборі

видів праці та обов'язкової безпосередньої участі особистості у трудовій діяльності, а не лише у спостереженні за нею [33].

У Новий час вже на теоретичному рівні розробляються концепції принципово нового значення праці як засобу не тільки вироблення матеріальних благ, але й засобу формування духовних цінностей, що підвищувало її соціально-духовне та культурне значення для розвитку суспільства (Г. Гегель, Ф. Бекон, А. Сміт та Д. Рікардо). Г. Гегель розробив і вніс у наукове осмислення феномену праці нове положення про працю як форму реалізації сутності людини. Тому в праці, стверджував він, можлива самоздійснювана людина; праця є найважливішою характеристикою особистості, оскільки саме під час трудової діяльності людина перетворює природу, одухотворяє її і самовідтворюється. Г. Гегелю належить ідея розподілу праці на два види – абстрактну і конкретну. Все це є характеристикою ціннісного ставлення до праці в різні епохи [40, с. 216].

Для розуміння сутності проблеми ціннісного ставлення до праці важливим є визначення суб'єктивних чинників праці, до яких науковці відносять: людський капітал, професійний рівень робочої сили, світоглядні орієнтації людини, соціальний досвід, рівень культури праці тощо. Праця як соціокультурний феномен має свою структуру, найважливішими складовими суб'єктивного фактора у науковій літературі визначено: свідомість та самосвідомість, духовний світ особистості, професійна підготовка фахівця, уміння й навички у професійній діяльності, рівень трудової культури, вольові якості тощо. Деякі автори (Н. Гнилицька) визначають працю як соціально значиму творчість, у якій самореалізація особистості здійснюється у діяльності, тоді праця набуває культурно-історичного змісту. Тому важливим чинником в аналізі ціннісного ставлення до праці є суб'єкт творчої праці – людина та її екзистенційні характеристики [42, с. 16].

В «Основних орієнтирах виховання учнів 1–11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України» зазначається: «У сучасному виховному процесі ціннісне ставлення до праці розглядається як складний змістовно-

синтетичний компонент особистості, що охоплює ставлення дітей та учнівської молоді до праці як однієї з важливих життєвих потреб, почуття задоволеності працею і сукупність найважливіших моральних якостей, які визначають ставлення до трудової діяльності загалом (працьовитість, відповідальність, охайність, бережливість, вміння раціонально розподіляти робочий час і т. ін.)» [126].

Феномен ціннісного ставлення до праці розглядається у наукових дослідженнях також на основі культурно-антропологічних та діяльнісно-аксіологічних теорій, що дозволяє авторам визначити динаміку розвитку сутності феномену та суперечливість соціокультурної сутності праці. У межах цих теорій розробляються ідеї соціально-виховного характеру, серед них: добробут нації залежить від спроможності організувати продуктивні сили не менше, ніж від наявності природних ресурсів; праця – головне джерело багатства як особистості, так і держави. Стосовно дослідження феномену праці та формування ціннісного ставлення до неї слід визначити деякі концепції, котрі виявляють кризові явища у цій царині: концепція кризи трудового суспільства (Дж. Александер); концепція виходу праці із сфери культури (Д. Белл); концепція розуміння праці як інструменту заробітку (А. Горц); концепція капіталу без праці (З. Бауман). На думку науковців, відбувається перегляд традиційних поглядів на працю як необхідний елемент суспільного життя [53].

У наукових джерелах розглядається також поняття ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності (С. Єрмакова) як цілісного, інтегрованого компонента в структурі особистості майбутнього фахівця, сутність якого полягає в усвідомленні студентами соціальної значимості майбутньої професії, сформованості професійних інтересів до праці; прагненні до інноваційної діяльності у професійній сфері. Утворення професійних цінностей відбувається в єдності з усіма аспектами життєдіяльності особистості, зі світовою культурою, що сприяє формуванню особистісних і загальнолюдських цінностей [55].

Ціннісне ставлення до праці відображає особливості взаємодії особистості й середовища, адже дії, вчинки, поведінка людини визначаються ставленнями, котрі вважаються компонентами особистості. Ставлення до праці є характеристикою світоглядної культури та соціальної активності особистості, що включає її потреби, мотиви, інтереси, переконання, ціннісні орієнтації, емоції [104, с. 283].

У зарубіжній науці ціннісне ставлення до праці переважно розглядається як єдина ланка між суспільними цінностями й особистою світоглядною позицією індивіда. Відповідно до теорії соціальних систем Т. Парсонса, суспільна гармонія залежить від наявності загальноприйнятих цінностей, що вважаються обов'язковими та мають місію стандарту, за допомогою якого відбирається мета діяльності.

Зв'язок між соціальним середовищем і особистістю здійснюється шляхом інтерналізації суспільних цінностей у внутрішній план особистості в процесі її соціалізації. Ціннісна система особистості слугує особливістю, що об'єднує людей у спільноту та визначає специфіку певної соціальної системи, не втрачаючи при цьому відмінності кожної особистості. Культурні цінності зберігаються завдяки культурним традиціям, ідеям, віруванням, ціннісним зразкам [128, с. 23].

Досліджуючи ціннісне ставлення до праці як категорію теорії і методики виховання, В. Коблик визначає його як емоційно-вольову спрямованість або настанову особистості на працю, як виявлення власної позиції щодо трудової діяльності. Ставлення до праці залежить від її змісту й характеру та стосується розуміння її як засобу, що забезпечує нагальні життєві потреби. Якщо ставлення до праці залежить від її змісту й характеру, то, на думку автора, вона має для людини інструментальну цінність, адже є засобом реалізації потреб, котрі знаходяться поза самою працею.

Ставлення до праці автор класифікує таким чином:

- як до суспільно важливої цінності, котра визначає значення трудової діяльності у системі цінностей суспільства й особистості;

- як до виду трудової діяльності або професії залежно від її суспільного статусу й престижу;
- як до конкретної професійної діяльності на основі урахування змісту й умов праці, а також мотивації щодо даного робочого місця, у певній організації.

Такий вид ставлення, на думку автора, поєднує трудової поведінку з оцінюванням людиною трудової ситуації, тобто з вербальною поведінкою [70, с. 158].

У науковій літературі здійснено аналіз культурологічного значення поняття ціннісного ставлення до праці (А. Ручка), у результаті запропоновано ієрархічну структуру ціннісного ставлення до праці, що включає: цінності окремої людини, цінності соціальних груп, суспільства в цілому, котрі утворюють певну ціннісну систему.

Важливо, що система ціннісного ставлення до праці – це динамічна ціннісна система, у якій науковці виокремлюють: домінантні цінності як пріоритетне ядро ціннісної системи; субдомінантні цінності та периферійні цінності [147, с. 172].

Ціннісне ставлення до праці, на думку В. Волович, має значення для характеристики як суспільства в цілому, так і окремих людей зокрема.

На формування ставлень до праці впливають:

- характер міжособистісних відносин у процесі праці;
- система мотивації трудової поведінки індивіда;
- сформована цінність праці для людини.

Як наукова категорія, на думку автора, «праця за своїм змістом є соціальним способом буття людини», вона виконує такі функції: матеріально-забезпечувальну, соціалізуючу, соціогенеруючу, комунікативну та соціокультурну [38, с. 528].

Становлення людини праці передбачає формування у неї соціально-психологічних якостей, що дозволяють їй реалізувати свій трудовий потенціал. Мова в даному випадку йде про ставлення людини до праці як до

найважливішої соціальної цінності, як до першоджерела існування, як до цікавого і змістовного виду діяльності з урахуванням соціальної значущості, як до засобу самореалізації.

У науці трудова діяльність визначається неодмінною умовою збереження, створення матеріальних благ при будь-якому суспільному ладі, проте ставлення до праці і сприйняття індивідом себе як суб'єкта виробничих відносин істотно відрізняється залежно від характеру цих відносин [60, с. 146].

Ціннісне ставлення до праці у психології розглядається також як емоційно-вольова установка особистості на працю й виявлення власної позиції, котра певною мірою залежить від змісту і характеру праці. Розрізняють ставлення до праці як до суспільної цінності, що визначає місце трудової діяльності у системі цінностей не тільки суспільства, а й особистості; як до професії, що має суспільний статус і престижність; як до трудової діяльності у залежності від мотивації, змісту та умов праці, пов'язаних з даною роботою [158].

Науковці нині наголошують на кардинальній зміні ціннісного ставлення молоді до різних видів праці, що пояснюється у першу чергу динамікою розвитку суспільства (доіндустріальна, індустріальна та постіндустріальна культура).

Постіндустріальний етап розвитку суспільства характеризується системою цінностей, котру можна схарактеризувати такими положеннями:

- ціннісне ставлення до праці; особистісні пріоритети в оцінці праці (рівень власної свободи, цінність кожної індивідуальності, можливість будувати кар'єру та самореалізуватися у праці);
- цінність професійних й інформаційних знань;
- інноваційність праці (можливість підвищення кваліфікації співробітників, застосування новітніх технологій, наявність комерційних підходів до організації праці);
- цінність освіти [114, с. 514].

Змістову характеристику ціннісного ставлення до праці допомагає доповнити дослідження О. Коберника, який виокремлює такі види цінностей: предметні цінності – це такі, що визначають позитивне, нейтральне, або негативне значення праці, на відміну від наявних якісних характеристик праці; суб'єктивні цінності – це цінності, що визначають наявність оцінної функції явищ або діяльності у суспільній та особистій свідомості. Ціннісне ставлення до праці характеризує сферу соціалізації особистості, адаптацію до суспільних норм [67].

У науковому дискурсі існують різні підходи до розуміння концепту ціннісне ставлення до праці. О. Легун визначає у своєму дослідженні ціннісний концепт у ставленні до праці та розглядає його як складний елемент у структурі особистості, який характеризує ставлення до праці як до найважливішої потреби. У той же час, на думку автора, праця є одним із важливих чинників виховання особистості [100].

Ставлення до праці, на думку В. Коблика, є емоційно-вольовою спрямованістю особистості на працю, позицією щодо діяльності. Ставлення до праці змінюється залежно від певних факторів, у першу чергу від змісту й характеру праці. У певних випадках може переважати ставлення до праці як до забезпечення існування (інструментальна цінність), або як до життєвої потреби.

В. Коблик [69] диференціює поняття ставлення до праці за такими напрямками: суспільно значимі цінності, котрі визначають значимість трудової діяльності в загальній системі цінностей особистості та суспільства; цінності певного виду трудової діяльності або професії, що мають суспільний статус; цінності конкретної роботи з урахуванням змісту та умов праці, потреб і мотивів, пов'язаних із цією роботою, на певному робочому місці, у певній виробничій організації.

Наведемо авторське визначення В. Коблика: «Ціннісне ставлення до праці – це особистісне утворення, яке характеризує місце трудової діяльності в загальній системі цінностей індивіда та проявляється в його спрямованості

на активну предметно-перетворювальну працю, у бажанні сумлінно та відповідально працювати, в усвідомленні соціальної значущості праці як обов'язку і духовної потреби, у повазі до людей праці та творчому ставленні до трудової діяльності» [69, с. 55].

Деякі автори виокремлюють ціннісне ставлення до творчої праці (Т. Анікін) та розглядають його як поняття співвісне по значенню з оцінкою, тоді характеристики піддаються різні складові системи суб'єкт-об'єктних ціннісних відносин.

Особливість творчої цінності визначається специфікою естетичного ставлення людини до дійсності: чуттєво-духовним, безпосереднім, орієнтованим на пізнання [5, с. 17].

Важливо, що ціннісне ставлення до праці детермінує професійну поведінку, забезпечує позитивну спрямованість діяльності, додає зміст професійним діям. Система цінностей у свідомості та діяльності студента – майбутнього будівельника – набуває характеру центрального елемента у структурі професійного образу світу.

Професійно спрямовані види діяльності вважаються центрами існування й розвитку загальнолюдських цінностей (альтруїзму, творчості), що додають сенсу діяльності [65].

Аналіз наукової зарубіжної літератури дозволив виокремити сучасні найбільш універсальні групи ціннісних ставлень майбутніх фахівців:

- ціннісне ставлення до діяльності (конкретно-професійної, загальнолюдської);
- практичне мислення (вроджене, спеціально сформоване);
- соціальні компетентності, пізнавальні здібності, конструктивна взаємодія (у тому числі віртуальна);
- цифрові уміння та навички працювати з інформацією;
- здатність до проєктної діяльності;
- співпраця зі штучним інтелектом.

Тоді, на думку автора, можна вважати цінності – квінтесенцію людської мудрості [200], внутрішніми орієнтирами та мотиваційними стимулами [153], моральними категоріями щодо спрямованості досягнень людського розуму та взагалі цивілізації (робототехніка); засобами благополуччя усіх живих істот на землі [200].

Узагальнюючи різні характеристики категорії ставлення до праці, можна визначити найголовніші:

- праця становить об'єктивну й обов'язкову умову життя людини як особистості;
- праця визначається як універсальна категорія, що включає рефлексію всіх видів людської діяльності;
- вона є основним фактором самотворення і самореалізації особистості;
- праця, як динамічна категорія, постійно змінює свої характеристики;
- у сучасних умовах праця дозволяє по-новому визначити сутність людини та її місце в світосприйманні;
- вона допомагає усвідомити новий зміст світоглядних позицій й ціннісних орієнтацій сучасного суспільства, особливо це стосується нових здатностей людини, таких як здатності приймати рішення та здійснювати вибір, можливості самоідентифікації, самореалізації і самоактуалізації.

Основне протиріччя, що визначає сутність дослідження феномену праці, полягає у тому, що ставлення до праці – проблема, що є традиційною для світової і вітчизняної наукової думки, котра не втрачає нині своєї значущості. Але проблеми трансформації сутності праці в сучасному суспільстві, зміни її ціннісного характеру не знаходять свого відображення в сучасних дослідженнях [63, с.79].

Аналіз наукових джерел та досвіду роботи дозволив зробити *власне визначення поняття ціннісного ставлення до праці* як складного синтетичного компоненту особистості, який містить ставлення особистості

до праці як важливої потреби й умови життєдіяльності, включає емоційне задоволення певним видом праці й наявність відповідних моральних якостей, котрі визначають ставлення людини до трудової діяльності (працьовитість, відповідальність, ініціативність, ретельність та сумлінність, бережливість, рефлексивність, самокритичність, охайність тощо) та готовність до творчої трудової діяльності, конкурентоспроможності й самореалізації.

1.2. Особливості та шляхи формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури

Ціннісне ставлення до праці здійснюється, в основному, у процесі трудового виховання. Виховання у науковій літературі визначається як складний процес становлення особистості, котрий включає «інтегральну діяльність сукупного вихователя» (М. Вачевський) як єдність впливів різноманітних чинників на формування молодого людини, внаслідок чого особистість набуває якостей, адекватних цим впливам.

Науковці диференціюють виховні впливи на ті, що здійснюються навчальними закладами, засобами масової інформації, культурно-освітнім середовищем суспільства тощо. Головне завдання формування ціннісного ставлення до праці в умовах постіндустріального суспільства визначається як єдність професійної підготовки студентської молоді та педагогічно доцільною індивідуальною та суспільною і виробничою діяльністю [32, с.13].

У наказі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (2011) про основні орієнтири виховання у загальноосвітніх навчальних закладах з метою організації сучасного виховного процесу надано розуміння поняття ціннісного ставлення до праці, котре розглядається як складний змістовно-синтетичний компонент особистості, що охоплює ставлення молоді до праці як однієї з найважливіших життєвих потреб, відчуття задоволення працею і

систему моральних якостей, котрі визначають ставлення до трудової діяльності (відповідальність, працьовитість, раціональність) [126, с. 44].

На значення нових підходів щодо організації й здійснення професійного становлення особистості майбутнього робітника задля взаємозв'язку з ринком праці, розвитку трудового потенціалу ХХІ століття вказує академік Н.Ничкало. Науковець зауважує, що на початку третього тисячоліття суспільство опинилося в ситуації, коли технологічна перебудова виробництва зростає швидше, ніж рівень готовності робітничих кадрів. Потік технологій в усіх виробництвах вимагає від професійної освіти урахування нових пріоритетів, реформування всієї системи підготовки майбутніх фахівців на основі сучасних освітніх концепцій. Автор зазначає: «Кожному етапу розвитку суспільства притаманні свої соціально-економічні та науково-технічні проблеми. Їх розв'язання потребує підходів, що враховують динаміку змін у життєдіяльності різних соціальних систем» [123, с. 135].

У педагогіці постійно розробляються та удосконалюються шляхи формування ціннісного ставлення до праці. Головний шлях, на думку педагогів, це трудове виховання, насамперед у процесі поєднання навчання з продуктивною працею в умовах виробництва (А. Макаренко), причому тільки така праця, що має на меті створення цінностей, є позитивним фактором виховання особистості [182, с. 228-233].

Ще однією важливою умовою ефективного формування ціннісного ставлення до праці визначається те, що праця має бути пов'язана з моральним, естетичним, фізичним та іншими напрямками виховання (А. Макаренко). Формування ціннісного ставлення до праці у трудовому вихованні має включати дві обов'язкових складові: процес праці має виховувати у студентів любов до неї; а також формувати у них уміння і навички продуктивної праці. Продуктивна праця має виховний вплив лише тоді, коли вона посильна, має творчий та розвивальний характер, усвідомлена, мотивована, педагогічно доцільна. Цікавим у цьому сенсі є висловлення А. Макаренка: «праця, яка не має на увазі створення цінностей,

не є позитивним елементом виховання», тобто праця є настільки ж економічною категорією, як і ціннісною [133].

Досліджуючи модель сходження особистості до духовних цінностей, у тому числі цінності праці, І. Бех визначає виховання як цілеспрямований процес, що створює умови для розвитку духовності особистості на основі загальнолюдських й національних цінностей, а також сприяє життєвому та професійному самовизначенню, ціннісній самореалізації. Важливим, на думку науковця, є також спосіб здійснення виховання: позитивний результат можливий за умови розгортання виховного процесу в атмосфері духовної взаємодії, взаєморозуміння, рівноправного спілкування, дружніх стосунків між педагогами та студентами.

Змістом виховання має слугувати духовна цінність, котра є основою для формування особистісного «Я-духовного» й реалізації його у власній життєдіяльності. Духовну цінність І. Бех вважає основою й результатом виховного процесу, а задля цього вважає необхідним переосмислення категорії виховання у сучасній соціокультурній ситуації та розроблення інноваційних технологій свідомого оволодіння студентською молоддю духовними цінностями, у тому числі і цінності праці [18, с. 6]. Така точка зору підтримується й розвивається у зарубіжній педагогіці, а саме вважається, що процес виховання духовних цінностей у студентської молоді має спиратися на психологічну готовність кожної особистості до реалізації власного духовного призначення, розуміння сутності та призначення життя, необхідності розвитку духовного «Я». Зарубіжні науковці (С. Кьєркегор) вважають, «що більша частина людей живе, не особливо замислюючись над своїм духовним призначенням. Звідси хибна безпечність, хибне задоволення життям» [96, с. 65].

Продовжуючи цю думку, І. Бех зауважує, що таку готовність важливо спрямовано формувати; у цьому зреалізовується мета розвивального й особистісно орієнтованого виховання; забезпечується зв'язок особистої Я-позиції особистості з процесом рефлексії [15, с. 9]. Адже духовні цінності, на

думку І. Беха, є «адекватними індикаторами розвиненої особистості, за допомогою яких вона упізнається». Розвиненою особистістю автор вважає ту, яка досягла високого рівня духовного усвідомлення навколишнього світу та у якої на такому ж рівні розвинено усвідомлення внутрішнього світу [15, с.127].

Ціннісне ставлення до праці Ф. Іващенко розглядає як важливу складову змісту виховання особистості, а ефективне формування такого ставлення відбувається за умови, коли праця являє собою цілеспрямовану пріоритетну діяльність, що задовольняє актуальні потреби молодих людей та створює особистісні цінності та цінності соціальних груп.

Для організації виховного процесу щодо формування ціннісного ставлення до праці важливим є висновок автора, що будь-яка діяльність за умови цілеспрямованості та доцільності містить елементи праці. Ціннісний концепт формування ставлення до праці розуміється автором як елемент системи вже сформованих якостей особистості, котрий визначає ставлення до праці як до найважливішої потреби. Значення праці в освітньому середовищі закладу професійної освіти полягає у тому, що вона є одним із чинників виховання особистості студента; праця виконує виховну, розвивальну функції, а також сприяє розумінню цінності праці. Ціннісне ставлення до праці студентів передбачає усвідомлення її значущості, сформовану мотивованість до трудової активності та ініціативності, здатності до певного обраного виду трудової діяльності [61, с. 39].

Трудове виховання студентської молоді передбачає єдність траєкторій індивідуального розвитку, професійного становлення й сформованості особистісних якостей; особливими характеристиками трудового виховання студентів визнано освіченість, світоглядну позицію, прагнення до професійного самовдосконалення [59, с. 15].

Такої ж думки дотримується О. Пашков, досліджуючи проблему виховного потенціалу праці. Автор зауважує, що формування ціннісного

ставлення до праці у студентської молоді є важливою складовою трудового виховання та включає такі аспекти:

- усвідомлення молоддю соціальної значущості праці;
- потребу в трудовій активності, професійну ініціативність, здатність до підприємництва;
- розуміння економічних законів розвитку суспільства та шляхів їх розв'язання;
- готовність до творчої діяльності;
- фахову конкурентоспроможність й прагнення до самореалізації за умов ринкових відносин та сформованість особистісної якості працелюбності [131, с. 9].

Для формування ціннісного ставлення студентів до праці важливим є визначене у науковій літературі положення про те, що праця є одним із важливих чинників виховання особистості взагалі, вона не лише виховує, а й розвиває особистість, а розуміння цінності праці робить людину людиною. Ціннісне ставлення до праці є важливою складовою змісту виховання особистості. Воно передбачає усвідомлення значущості праці, розвинену потребу в трудовій активності, ініціативність, схильність до діяльності. Певні аспекти виховання позитивного ставлення до праці знайшли відображення в працях філософів, соціологів, психологів та педагогів. Науковці зауважують, що праця – головний вихователь і розкривають зміст трудового виховання як основу формування ціннісного ставлення до праці [61, с. 39].

А. Кучерявий визначає такі особливості трудового виховання щодо вирішення завдання формування готовності студентів до праці: адекватність функцій трудового виховання цілям підготовки майбутнього фахівця; відповідність навчаючої діяльності студентів системі елементів трудової діяльності ефективного фахівця; взаємозв'язок всіх компонентів, що передбачають готовність до професійної діяльності: цільового, мотиваційного, змістового, процесуального, рефлексивного [95, с. 23].

Вивчення механізму трудового виховання щодо формування ставлення людини до праці передбачає врахування чинників, що сприяють формуванню певного ставлення. Вивчення таких чинників науковцями доводить, що вони можуть мати різноспрямовану дію, а саме:

- стимулювати або стримувати збільшення трудових зусиль;
- сприяти застосуванню працівниками власних знань й досвіду, інтелектуальних здібностей.

Найчастіше чинники, що сприяють формуванню ставлення до праці, поділяють на об'єктивні й суб'єктивні. Схарактеризуємо коротко об'єктивні як значимі для нашого дослідження, їх поділяють на загальні й специфічні.

Загальні включають соціальні умови трудової діяльності; специфічні – це обставини конкретної професійної діяльності: зміст та виробничі умови праці; психологічний клімат колективу; самостійність діяльності та можливість участі в управлінні.

Характеристики праці, що мають ознаки зовнішніх, впливають на людину й оцінюються нею, таким чином складається внутрішнє ставлення людини до праці. Взаємозв'язок чинників такий: об'єктивні чинники слугують зовнішніми стимулами до трудової діяльності; суб'єктивні – мотивами, внутрішніми побудниками конкретної особистості [57, с. 42].

До суб'єктивних чинників науковці відносять такі: професійний рівень та світоглядні позиції людини; соціальний досвід та загальну культуру.

Визначаються також складові суб'єктивного фактору, котрими виступають свідомість та духовний світ людини, професійна підготовка, досвід практичної діяльності, рівень трудової культури. До загальної характеристики праці відносять: усвідомлення перетворювальної ролі праці та сприйняття праці як соціально значимої, тоді праця сприймається як екзистенційна характеристика людини та її діяльність [42, с. 6].

Для нашого дослідження важливими є розроблені та апробовані на практиці положення трудового виховання А. Макаренка щодо формування

ціннісного ставлення до праці у процесі трудової підготовки. До них віднесено такі:

- трудова підготовка – це виховання громадянина та забезпечення благополуччя людини у майбутньому;
- ефективною є лише творча, вільна, корисна праця;
- праця має виховувати повагу до людей та розуміння взаємодопомоги;
- праця має сприяти фізичному, духовному, гармонійному розвитку людини;
- праця має сприяти формуванню активної та самостійної особистості, здатної вирішувати проблеми [105, с. 316].

Н. Лебедева розглядає проблеми трудового виховання у вищій освіті в аспекті формування ціннісного ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності у контексті таких наукових підходів:

- акмеологічного (оволодіння знаннями та технологіями задля самореалізації в обраній професії);
- особистісно зорієнтованого (студент є суб'єктом власного розвитку й саморозвитку);
- синергетичного (єдність організації й результатів виховання, втілення міжпредметних зв'язків) та діяльнісного (цілі, зміст, засоби та результат праці у процесі спільної діяльності) [98, с.7].

Н. Лебедева використовує поняття професійно-ціннісної діяльності, яку трактує як діяльність, спрямовану на розвиток активності студентів в оволодінні професійними компетентностями. Вона передбачає долучення студентів до професійних цінностей, формування професійної культури, становлення ціннісного ставлення до професії та професійно-ціннісної спрямованості. Ще одне цікаве для нашого дослідження поняття – це поняття професійно-ціннісного середовища, за авторським трактуванням – це система впливів та можливостей задля саморозвитку засобами соціального та просторового оточення, що має комунікативну основу [98, с.7-8].

У формуванні ціннісного ставлення до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури важливим є дотримання деяких вимог (А. Макаренко), серед них:

- використання колективної праці; поєднання праці з набуттям професійних знань;
- поєднання професійної підготовки з продуктивною працею на сучасно обладнаній базі;
- організація праці на справжньому підприємстві. Виконання цих вимог є важливим з виховної точки зору, адже забезпечує включення студентів у систему виробничих відносин та формує відповідальність за результат праці [132].

Формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників відбувається також шляхом залучення вихованців до рентабельної продуктивної праці, що забезпечує єдність фізичного, розумового та морального виховання. А. Макаренко з цього приводу зауважував, що «праця, яка не має на увазі створення цінностей, не є позитивним елементом виховання» [177].

Виховання підростаючої особистості на засадах нової методології, на думку І. Беха, передбачає орієнтацію на забезпечення творчого характеру праці, що сприяє розвитку пізнавальних потреб молоді. Факторами самоствердження при цьому можуть бути не тільки сама творча праця, а й задоволення від неї та її результату, а також від творчого процесу. Значення творчої праці актуалізується за умов: високого рівня інтелектуального розвитку студентів; при потребі вирішення нестандартних ситуацій у професійній діяльності [14, с. 10].

Важливою для нашого дослідження є думка В. Сухомлинського про єдність трудового та розумового виховання: «Праця – свідомий, цілеспрямований процес, у якому однаково беруть участь розум і руки» [167, с.75], і далі: «Праця – специфічна діяльність, що властива тільки людині. У

праці як цілеспрямованому поєднанні розуму і рук лежить природна умова розвитку суспільного виробництва і розвитку самої людини» [167, с. 12].

В. Сухомлинський визначив ще одну важливу ідею щодо формування ціннісного ставлення до праці у молоді – це поєднання [169, с. 171] суспільного й особистісного значення праці: «Велике значення для перетворення праці в першу життєву потребу має усвідомлення кожним членом суспільства того, що праця на благо суспільства є священним обов'язком кожної людини; всяка праця на користь суспільства, як фізична, так і розумова, поважна і чесна; людина, яка одержує від суспільства будь-які блага, не беручи участі в праці, є дармоїдом, живе за рахунок інших [164, с. 5].

Г. Васянович, досліджуючи виховну роль праці у педагогічних поглядах В. Сухомлинського, простежив здійснену педагогом класифікацію праці за такими ознаками, як:

- суспільна значущість;
- поєднання освітньої й виховної мети;
- інтеграція виховних зусиль у здійсненні розумового, морального, фізичного, естетичного виховання;
- співвідношення розумового й фізичного виховання у праці;
- характер засобів праці;
- результати трудової діяльності;
- оцінка та рефлексія діяльності [31, с. 121].

Для організації трудового виховання у нашому дослідженні важливою була й інша класифікація видів праці В. Сухомлинського:

- праця освітня й продуктивна;
- праця короткочасна й довготривала;
- праця платна й безкоштовна;
- ручна й механізована;
- індивідуальна й колективна;
- праця «душі, праця серця і розуму».

Повноцінне, ефективне трудове виховання передбачає використання різних видів праці в їхній єдності [165, с. 117].

Специфічні *принципи трудового виховання* студентської молоді пропонує Т. Кучай, а саме: раціональне використання робочого часу; ефективні прийоми та сучасні засоби праці; культура економного витрачання матеріалів; естетика трудової діяльності та продукту праці; особиста гігієна та дотримання техніки безпеки.

До *особливостей трудового виховання* студентів Т. Кучай відносить такі: необхідність забезпечення творчого характеру праці; диференціації завдань за складністю; залучення студентів до вдосконалення виробничих процесів (новітні технології, знаряддя праці, оптимальна організація праці). Певні можливості для оптимізації трудового виховання автор вбачає у встановленні партнерських трудових відносин між учасниками групової організації праці, оскільки колективний характер діяльності сприяє організації всіх учасників зважаючи на те, що результати роботи кожного впливають на загальні результати колективу [94].

Формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників має бути опосередковано функціональним змістом праці, що на думку Г. Дворецької, виявляється у професійних ролях, функціях, що має виконувати фахівець. Тому, трудове виховання має спиратися на функції, що виконує фахівець у виробничому процесі:

- енергетичну – приведення в робочий стан засобів праці;
- технологічну – обробка предметів праці за допомогою визначених засобів праці;
- контрольно-регулюючу – контроль за рухом предметів і засобів праці;
- управлінську – керування виконавцями [52].

Виховання у студентів ціннісного ставлення до праці, на думку Т. Пасічної, ефективно відбувається у процесі соціально значущої діяльності. Автор наголошує, що виховання справжнього ціннісного ставлення до праці

будівельників пов'язане саме з усвідомленням її суспільної цінності і практичного значення, адже у процесі життєдіяльності праця виконується не тільки тому, що приваблива, а заради досягнення суспільно значущого результату [129, с. 23].

На багатоаспектності проблеми ціннісного ставлення до праці студентської молоді акцентує увагу К. Чичук, серед аспектів автор виокремлює такі:

- психологічні особливості сучасної студентської молоді;
- новітні проблеми освіти студентів;
- проблема цінностей та ціннісних орієнтацій особистості в нових умовах розвитку суспільстві.

Ціннісне ставлення до праці студентської молоді автор вважає складовою змісту сучасного виховання закладу освіти, що передбачає:

- виховання переконань студентів у суспільній та особистісній значущості праці;
- розвиток потреби у трудовій активності та схильності до підприємництва;
- розуміння економічних закономірностей розвитку суспільства;
- готовність до творчості у професійній діяльності;
- забезпечення конкурентоспроможності й потреби у самореалізації;
- цілеспрямоване формування працелюбності як якості особистості студента.

Трудове виховання коледжу являє собою систему виховних впливів, котрі застосовуються задля психологічної підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності. Для майбутніх будівельників виховання ставлення до праці включає оволодіння загальними основами організації праці, постановку мети, планувати шляхів її реалізації, вміння організувати робоче місце, розподіляти сили задля досягнення результату, здійснювати самоаналіз процесу й наслідків трудових зусиль.

Сформованість у студентів ціннісного ставлення до праці К. Чичук визначає як результат цілеспрямованого й систематичного виховання у студентів особистісного утворення, що відрізняє місце трудових цінностей у системі цінностей людини та виявляє бажання сумлінно та відповідально здійснювати професійну діяльність. Основою вихованості автор вважає сформовану систему ціннісних орієнтацій, що впливають на формування ціннісного ставлення до праці (інтереси, потреби, ціннісні орієнтації, переконання) [190, с. 229].

Т. Пасічна, досліджуючи проблему виховання в учнів ціннісного ставлення до праці у процесі соціально значущої діяльності, наголошує, що виховання ціннісного ставлення до праці у молоді пов'язане з усвідомленням суспільного і практичного значення трудової діяльності. Праця виконується людиною заради досягнення суспільно значимої мети [129, с.18].

У науковій літературі є різні тлумачення формування ціннісного ставлення до праці, але узагальненою думкою можна вважати те, що ціннісне ставлення є системоутворювальною складовою змісту виховання, котра передбачає формування у молоді усвідомлення особистого значення праці як цілеутворювального чинника саморозвитку і самовдосконалення. Науковці вважають, що ціннісне ставлення до праці – це компонент особистості, котрий включає ставлення студентської молоді до праці як важливої життєвозначимої потреби, почуття задоволення трудовою діяльністю на основі сформованих моральних якостей, що визначають ставлення до праці, таких як відповідальність, працьовитість, вміння ефективно розподіляти робочий час. Трудове виховання у процесі формування ціннісного ставлення до праці розглядається як процес цілеспрямованого й усвідомленого залучення студентської молоді до суспільних цінностей праці, котрі виховуються засобами конкретно продуктивних видів діяльності поступово зростаючої складності [187].

Формування ціннісного ставлення до праці у студентської молоді, на думку науковців, має відбуватися у єдиній системі із формуванням й інших

важливих для особистості цінностей. Л. Хомич, досліджуючи проблему формування системи цінностей і якостей особистості дійшла висновку, що формування ціннісних ставлень (до держави й суспільства; до людей, природи, праці, мистецтва) взагалі має відбуватися на основі формування загальної культури молоді людини. Це завдання слід вирішувати на основі комплексного підходу та зреалізуватися у змісті освіти й виховання [185, с. 45].

Формування ціннісного ставлення до праці є вітчизняною традицією. М. Садовий, досліджуючи особливості трудового виховання в умовах нової парадигми освіти, зауважує, що «трудова складова в українському вихованні молоді з давніх-давен виступала як досить суттєва педагогічна тенденція; наш народ завжди вважав працю, трудову діяльність першоосновою буття людини, нації» [151, с. 11]. Автор пропонує здійснювати трудове виховання молоді шляхом створення умов, що забезпечують залучення студентів до продуктивної праці та формування на цій основі ціннісного ставлення до праці. Продуктивна праця студентів, включена до системи професійної підготовки, є умовою гармонійного розвитку особистості, її самореалізації у професійній діяльності, а також засобом підготовки до життя [151, с. 12].

Надбанням української народної педагогіки щодо формування ціннісного ставлення до праці є концепція «сродної» праці Г. Сковороди, що сконцентрувала в собі основи педагогіки життєтворчості та засади національної системи виховання й світоглядної освіти. На думку А. Мудрика, концепція «сродності» є оригінальним етапом у пошуку шляхів нового осмислення сутності людини. Значення освітнього й виховного процесу у цій теорії, на думку автора, полягає у сприянні формуванню творчо розвиненої, духовної особистості, що й сьогодні є одним з головних завдань суспільства. «Сродна» праця виступає засобом творчого самовиявлення, особистісного самоствердження, визначає смисложиттєві орієнтири людини, тому у повній мірі відповідає сучасному розумінню принципів організації процесу виховання [116, с. 9].

Таким чином, формування ціннісного ставлення до праці у студентської молоді, що відбувається через виховання в праці або виховання працею, сприяє вирішенню певного ряду задач особистісного розвитку та самореалізації особистості студента, а саме:

- праця є засобом розумового виховання та формування пізнавального інтересу до професійного навчання;
- праця сприяє розумінню цінності іншої людини, вихованню любові до людей;
- виховання працею розвиває індивідуальні здібності людини;
- трудове виховання є важливою складовою професійної підготовки студентів;
- виховання працею є засобом формування особистісних якостей, перш за все відповідальності, цілеспрямованості, самостійності.

Щодо шляхів формування ціннісного ставлення до праці розглянемо підхід П. Шевченко, яка, досліджуючи питання трудового виховання в педагогічній спадщині С. Русової стосовно необхідності формування цінності праці у молоді, визначила необхідність формувати у молодій людини нахили до праці та усвідомлення праці найважливішим обов'язком. Задля цього пропонується залучати молодь до приємної праці, а лише потім формувати розуміння необхідності будь-якої необхідної праці; позитивними є також спроби використовувати колективну працю. Сучасне трудове виховання, на думку автора, вимагає виховання пошани до праці та сумлінне її виконання. Праця на етапі первинного формування ціннісного ставлення має бути різноманітною, посиленою, відповідати нахилам [194, с. 79-80].

До основних результатів трудового виховання молоді в «Основних орієнтирах виховання учнів 1-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України» відносяться: «...позитивно-емоційне ставлення до праці як до форми буття і способу самореалізації особистості; здатність до усвідомленого вибору майбутньої професії в ім'я національного державного інтересу; соціальна значимість праці в житті людини, естетика та культура

праці в традиціях українського народу; вмотивованість, цілеспрямованість, організованість, кмітливість, працьовитість; проектування професійного становлення» [126].

Т. Кучай [54], розглядаючи виховання ціннісного ставлення до праці у студентів закладів вищої освіти, доводить, що цей феномен є провідним напрямом виховання особистості та залучення студентів до професії. Ціннісне ставлення до праці, на думку автора, передбачає усвідомлення студентською молоддю суспільного значення праці та безпосереднє включення молоді до соціальної діяльності. Результатом виховання ціннісного ставлення до праці є працьовитість, котра розглядається як моральна категорія, що відноситься до загальнолюдських духовних цінностей.

Вихованість виявляється через такі досягнення:

- емоційне ставлення до праці як до можливості самореалізації особистості;
- здатність усвідомленої підготовки до майбутньої професії;
- розуміння соціального значення праці в житті людини, прагнення до культури праці;
- вмотивованість, цілеспрямованість та постійне самонавчання й проектування власного професійного становлення.

Т. Кучай виокремлює такий напрям виховання, як професійно-трудове виховання, котре забезпечує залучення студентів до майбутньої професії та вирішує такі завдання:

- виховання свідомого ставлення до майбутньої професії;
- виховання відповідних особистісних якостей молодшої людини, таких як: честь, шанобливість, гордість за приналежність до професії, відповідальне ставлення до професійного обов'язку;
- формування професійної етики та культури поведінки, дотримання вимог професійного спілкування; формування фахової компетентності.

Т. Кучай [54] виокремлює спеціально-професійний напрям професійно-трудового виховання майбутніх фахівців, до змісту якого відноситься:

- ознайомлення студентів з професіограмою спеціальності (умови, режим й організація праці, кваліфікаційні та психологічні вимоги до студента);
- розкриття соціального та культурного потенціалу обраної професії задля сприйняття студентом професії як окремого виду культури;
- ознайомлення з історичними та культурними відомостями про професію;
- вивчення інноваційного досвіду й традицій професійної галузі;
- розкриття підприємницького, економічного, морального, екологічного та естетичного аспектів професійної діяльності;
- оволодіння студентами професійною етикою й виховання професійної культури [54].

На значення будівельної галузі у процесі модернізації економіки України і стабільному її розвитку вказують фахівці. Н. Безбородова виокремлює необхідність інноваційної перебудови будівельних підприємств, а це відповідно потребує конкурентоспроможних молодих фахівців, які не тільки мають відповідні професійні компетентності, але й особистісні якості [11, с.76].

Тому, праця будівельника у науковій літературі розглядається як доцільна й ефективна діяльність людини, спрямована на створення як матеріальних, так і духовних благ. Відповідно до нових постіндустріальних ідей щодо розвитку суспільства, окремі дослідники вважають, що людина у сучасному виробництві працює не тільки заради примноження матеріальних благ, але й духовних. Ф. Фукуяма з цього приводу зауважує, що суспільне визнання для фахівця постіндустріального суспільства набуває все більшого значення. Трудова мотивація, на його думку, – це «не символ матеріального добробуту в сучасному суспільстві, а ознака соціального статусу і визнання в суспільстві» [183, с. 142].

Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури відбувається з урахуванням педагогічних умов та

підходів до вивчення фундаментальних дисциплін будівельників у дослідженнях О. Білик (педагогічні умови інтеграції методів навчання фахових дисциплін майбутніх будівельників у вищих навчальних закладах) [22]; О. Булейко (інтеграція професійних знань майбутніх будівельників засобами інформаційних технологій у процесі фахової підготовки) [29]; О. Горіна (диференційований підхід до вивчення фундаментальних дисциплін у процесі підготовки майбутніх інженерів-будівельників) [45]; Т. Картель (професійне становлення майбутніх інженерів-будівельників у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу) [62]; С. Скочиляс (аналіз продуктивності праці в будівництві і резерви її підвищення в умовах ринкових відносин [154].

Процес формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників набуває особливого значення в умовах сучасного суспільства та потребує визначення шляхів ефективного здійснення на основі сучасних інноваційних технологій виховання, котрі забезпечать продуктивність цього процесу. На думку Ф. Іващенко, праця формує особистість за таких обставин, коли йдеться про формування особистості сучасної людини, наділеної необхідними моральними якостями особистості, соціалізованої до вимог та відносин у суспільстві, науковим світоглядом й переконаннями. Доцільно організований процес трудового виховання сприяє формуванню у майбутніх будівельників таких особистісних якостей, як цілеспрямованість, працьовитість, сумлінність, акуратність, вміння працювати в колективі та вирішувати нестандартні ситуації, професійна активність, наполегливість [61, с. 40].

Проблема праці та ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників розглядається дослідниками в аспекті багатогранності та громадської й суспільної значущості, унікальності для всіх сфер життєдіяльності людини. Специфічні особливості праці будівельника визначаються виходячи з властивості тільки їй предметної галузі. Нині у постіндустріальному суспільстві головною цінністю праці будівельника

визнається особистісне зростання, загальнолюдські якості, здатність до творчості. Наголошується на розвитку креативних можливостей, що сприяє перетворенню праці в пошук, творчість, тобто праця все більше потрактовується як соціально-культурна цінність [23, с. 14].

Т. Пасічна, досліджуючи проблему виховання ціннісного ставлення до праці у процесі соціально значимої діяльності, доводить, що ефективне формування ціннісного ставлення до праці залежить не тільки від усвідомлення молодого людиною суспільного й практичного значення трудової діяльності, але й від того, що потреба в суспільно значущій праці й прийняття її цінності не вроджена якість, вона формується засобами освіти й виховання [129, с. 100].

До особливостей виховання ціннісного ставлення до праці відносимо такий чинник, як характер і зміст праці, це є також одним зі шляхів формування ціннісного ставлення. Ставлення до праці розглядають як емоційно-вольову установку молодого людини на працю, що є виявленням її позиції. Характер ставлення до праці формується залежно від змісту й характеру праці, від того, чи забезпечує праця життєдіяльність людини та життєві потреби. Якщо праця виступає як засіб реалізації потреб, то праця будівельника має інструментальну цінність, тоді ставлення до праці усвідомлюється людиною як до:

- суспільної цінності, що відображає сутність трудової діяльності в системі цінностей держави та особистості;
- певного виду трудової діяльності або професії, котра має статусний характер;
- визначеного аспекту роботи, котрий характеризується змістом та умовами праці, що пов'язані із задоволенням потреб й мотивів на робочому місці [158, с. 6].

Ціннісне ставлення до праці майбутніх фахівців будівельного профілю формується у процесі професійної підготовки, яка має ступеневий характер та полягає у здобутті різних освітньо-кваліфікаційних рівнів на відповідних

етапах (ступенях) вищої освіти (Постанова Кабінету Міністрів України № 65 від 20.01.1998, редакція від 21.08.2013 «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)») [137].

Формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників, на думку Г. Терещука, у сучасних умовах вимагає від будь-якого навчального закладу принципово нового підходу, а саме: інтеграції професійної освіти, практичної діяльності та нових інформаційних технологій і передбачає вдосконалення технологій виховання, що базується на використанні спеціального інформаційного та методичного забезпечення [174].

Формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури відбувається в освітньому середовищі закладу освіти. Неперервна будівельна професійна освіта трактується О. Гулай як систематична, цілеспрямована на формування професійної готовності особистісно до діяльності з набуття відповідних компетентностей у сфері будівельного виробництва [47, с. 46].

Формування ціннісного ставлення до праці у майбутнього будівельника є невід’ємною частиною становлення його системи ціннісних ставлень загалом, його здатності створювати матеріальні і духовні продукти та явища, прагнення зробити внесок у розвиток обраного виробництва й суспільства в цілому, його активної участі в пізнавальній і трудовій діяльності [102, с. 8].

Розрізняють такі типи ставлення до праці, у тому числі будівельників:

- супернормативний – виключно сумлінне ставлення, котре відповідає всім чинним нормам;
- субнормативний – недостатньо сумлінне;
- ненормативний – несумлінне ставлення. Як відомо, з метою подолання байдужості до праці, використовується преміювання, гнучкий режим роботи, заохочення вільним часом, раціоналізація і гуманізація праці. До речі, раціоналізація більше стосується стимулювання, а гуманізація – мотивації праці [158].

Для осмислення проблеми формування особистості майбутнього будівельника важливими є дослідження науковців (О. Гулай, Л. Романишина), які стверджують, що трудова діяльність студентської молоді має бути спрямована на удосконалення творчого потенціалу майбутніх фахівців, задоволення потреб у самовираженні, допомогати у досягненні внутрішньої гармонії. Цінність праці представлена авторами як доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ. Формування успішної, конкурентоспроможної особистості спрямовано на виховання працьовитості, цілеспрямованості, інтелектуальних й творчих здібностей, соціальної мобільності, комунікабельності [56, с. 314].

Організація трудового виховання передбачає з'ясування питання щодо форм виявлення ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників, на думку науковців – це поведінка, мотивація та оцінка праці.

Трудова поведінка майбутнього будівельника – зовнішнє, а мотивація й оцінка – внутрішнє виявлення ціннісного ставлення до праці.

Трудова поведінка майбутнього будівельника характеризує його соціальну активність; відповідно, соціальна активність студентів-будівельників – це міра соціально перетворювальної діяльності на основі усвідомлення необхідності діяльності та її суспільного значення. Трудова активність майбутніх будівельників виявляється в соціальній діяльності, в управлінні виробництвом, в активному реагуванні на соціальні події, в роботі громадських організацій, виконанні громадських доручень тощо.

Для формування ціннісного ставлення до праці важливою є пізнавально-творча активність майбутніх будівельників, що виявляється в прагненні до здобуття належного загальноосвітнього і професійного рівня, до формування пізнавальних особистісних якостей [60, с. 46].

Важливим аспектом у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури слугують заохочення та стимулювання, котрі виокремлюються як основоположні складові стратегії розвитку праці будівельників, висвітлені у дисертаційних дослідженнях

А. Жеманюк (моделювання стратегії розвитку персоналу підприємства, 2004) [58]; О. Стрельченко (заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я, 2008) [162]; О. Чумаченко (механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства, 2004) [191] .

Трудове виховання студентів коледжу архітектури та будівництва щодо формування ціннісного ставлення до праці зорієнтовано на сучасні вимоги самої галузі будівництва, де, на думку Н. Безбородової, потрібні фахівці, здатні використати власний інтелектуально-творчий потенціал, розвинену мобільність та чуттєвість до новацій, гнучкість у прийнятті рішень, конкурентоспроможність на ринку праці.

Важливим для організації нашого дослідження є положення автора про те, що ціннісне ставлення до праці має будуватися на професійній компетентності будівельника, котра забезпечена професійними знаннями, вміннями й навичками, що забезпечуватимуть виконання професійної діяльності, а професійне мислення, що включає аналітичні, комунікативні здібності, має забезпечити розвиток й саморозвиток особистості.

Важливою складовою професійної компетентності майбутнього будівельника автор вважає досвід практичної діяльності, особистісні якості, здатність вирішувати професійні проблеми різного рівня складності на основі набутих знань та досвіду. Ще однією складовою професійної компетентності, необхідної для формування ціннісного ставлення до праці у студентів, є управлінські якості, що надають молодій людині упевненості у своїх силах, адже професія будівельника передбачає спілкування з великою кількістю людей; на будівництві – це підлегли, поза – інші учасники будівельного процесу (проектувальники, замовники, підрядники). Тому, комунікативну компетентність можна вважати важливою складовою процесу формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників, до необхідних здатностей якої віднесено ефективну взаємодію, що полягає:

- у вмінні до різнопланового спілкування, чіткого формулювання завдань, продуктивного вирішення конфліктів;

- у здатності взаємодіяти з різними представниками та вести переговори, укласти відповідні договори, тобто взаємодіяти зі всіма учасниками будівельного процесу та представляти результати виконаної роботи замовникові [11, с. 76].

На забезпечення новітніх підходів до освітньої діяльності будівельних коледжів вказують вітчизняні науковці (П. Лузан, В. Ягупов, Г. Лук'яненко, Т. Пятничук, М. Михнюк), акцентуючи увагу на суттєвій зміні пріоритетів, а саме: сформованості самоосвітніх можливостей та здібностей, соціально-професійних та пізнавальних інтересів майбутніх будівельників, розвитку творчого потенціалу студентів.

Сучасні вимоги до результатів освітньої діяльності будівельних коледжів передбачають врахування пріоритетів роботодавців, які обирають випускника закладу освіти, здатного «компетентно, ефективно й відповідально виконувати складні виробничі завдання, готового до постійного професійного зростання, соціальної та професійної мобільності» [115, с. 25]. Таким вимогам може відповідати майбутній фахівець будівельного профілю, який має сформоване ціннісне ставлення до праці та майбутньої професії.

До новітніх підходів автори відносять і можливості практико-орієнтованої освіти у будівельних коледжах щодо формування ціннісного ставлення до праці у студентів. До основних ідей практико-орієнтованої концепції будівельної освіти віднесено такі положення:

- продуктивна організація освітнього процесу коледжу, що передбачає посилення міжпредметного та практичного аспектів професійно орієнтованої діяльності;
- акцентування освітньої діяльності на набутті студентами особистісних якостей та зреалізованості здібностей;
- орієнтування освітнього процесу на вимірюванні освітніх результатів, що відображають соціальний контекст;

- формулювання освітніх цілей у формі професійних компетентностей – базових (для професійної та суспільної діяльності) й предметних (для конкретного виду професійної діяльності) компетентностей;
- доцільний добір освітніх технологій задля гарантування досягнення мети та оцінювання результату [115, с. 30].

Таким чином, ціннісне ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури трактуємо як прийняття особистістю цінностей трудової діяльності, що складають загальну систему суспільних цінностей; позитивне ставлення майбутніх будівельників до професійно спрямованих видів трудової діяльності, зважаючи на суспільний статус й престиж професії, предмет та умови праці, мотивацію до обраної професії.

Ціннісне ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури – це сукупність мотивів професійної трудової діяльності особистості, орієнтація на суспільну значимість праці, визнання соціального статусу професійної діяльності.

Ціннісне ставлення до праці слугує важливою особистісною характеристикою студента, ознакою його усвідомлення праці як цінності конкретної особистості та певної соціальної спільноти.

Сутність ціннісного ставлення майбутніх будівельників до праці виявляється у зреалізованості особистісного професійного потенціалу студента на основі реалізації власних потреб й зацікавленості у результатах праці.

Ціннісне ставлення до праці характеризує прагнення майбутніх фахівців-будівельників максимально виявити фізичні й інтелектуальні можливості, використати набуті професійні знання й досвід, прагнення досягти якісних результатів.

Ціннісне ставлення до праці майбутніх будівельників розглядаємо як феномен, що являє собою взаємодію таких елементів, як:

- мотиви й орієнтації професійної трудової діяльності;

- трудова поведінка й оцінка студентом трудової ситуації (вербальна поведінка).

Аналіз наукової літератури дозволив зробити *власне визначення поняття формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури*, яке розглядаємо як цілеспрямований процес усвідомлення та прийняття студентською молоддю ідей суспільної цінності професійно спрямованої праці, що інтеріоризуються у форматі пізнавальної й практично-продуктивних видів діяльності перманентно зростаючої складності та виявляються у професійно спрямованих видах діяльності.

Формування ціннісного ставлення до праці відбувається у процесі *трудового виховання*, котре являє собою систему виховних впливів з вироблення у студентів коледжу будівництва та архітектури свідомого ставлення до професійно спрямованої праці як суспільної й особистісної цінності і спрямоване на формування розуміння особистістю значущості праці як джерела саморозвитку і самовдосконалення.

Висновки до першого розділу

Сутність цінностей досліджувалася у контексті різних психологічних теорій та шкіл: у *біхевіоризмі* (Е. Толмен) цінності використовуються для характеристики спрямованості людини; у *класичному психоаналізі* (З. Фройд) основою поведінки людини вважаються неусвідомлені інстинктивні прагнення; у *індивідуальній психології* (А. Адлер) цінності включені у систему концепції «соціального інтересу», що є джерелом активності особистості; *гуманістична психологія* (А. Маслоу) доводить, що вищі цінності визначені природою для кожної особистості, вони спрямовані на самоактуалізацію; *соціально-психологічний підхід* (О. Леонтьєв) полягає у визнанні соціально зумовленого характеру цінностей.

Психологічна сутність цінностей є предметом досліджень зарубіжних науковців, серед них методично значущим для нашої роботи підходом до розуміння цінностей були дослідження М. Рокича (США) на основі

розробленого ним методу прямого ранжування цінностей. Визначено, що *ціннісне ставлення* є складовою національних цінностей суспільства, воно знаходить виявлення в усвідомленні й переживанні людиною головних потреб, є мотивуючим фактором поведінки й цілеутворюваним фактором майбутнього особистості.

Ціннісні ставлення розглядаються засобом виявлення людиною моральних почуттів та емоцій, спонукання до свідомої рефлексії, забезпечення психологічного комфорту, толерантності та доброзичливості (К. Власенко).

Як наукова категорія *праця* розглядається як усвідомлена, доцільна діяльність особистості, що спрямована на створення як матеріальних, так і духовних продуктів. До психологічних особливостей праці віднесено такі: усвідомлене передбачення результатів праці (образів, моделей, знань, умінь); усвідомлення людиною необхідності досягнення визначеної мети внаслідок реалізації здійсненої діяльності та відповідальність за її результат; удосконалення знарядь й методів праці; прийняття та додержання людиною міжособистісних виробничих відносин тощо. Як соціокультурний феномен, праця характеризується певними атрибутами, як то продукування суспільних благ і послуг, активність людини на основі мотивації, потреб, інтересів, дисципліни (Н. Гнилицька).

Філософське обґрунтування *категорії цінності праці* базувалося на ідеях мислителів минулого: Демокріт (всяка праця приємніша за бездіяльність); Гесіод (ціннісне розуміння праці дозволяє людині досягнути власного життєвого ідеалу); Ібн Сіна, Аль-Біруні, Ібн-Хальдун (необхідність виховання ціннісного значення праці у всіх дітей безвідносно до їхнього соціального стану); Ян Амос Коменський (підготовка молоді до майбутньої професійної праці як шлях формування ціннісного ставлення до неї); Ж.Ж. Руссо (формування ціннісного ставлення до праці через створення умов для самостійності та активності); Г. Гегель (праця як форма реалізації сутності людини). Феномен ціннісного ставлення до праці розглядався у

дослідженні також на основі аксіологічних теорій, що дозволило визначити концепції, котрі виявляють кризові явища у цій царині: концепція кризи трудового суспільства (Дж. Александер); концепція виходу праці зі сфери культури (Д. Белл); концепція розуміння праці як інструменту заробітку (А. Горц); концепція капіталу без праці (З. Бауман); загальною особливістю цих концепцій визнано перегляд традиційних поглядів на працю як необхідний елемент суспільного життя. Визначено, що *ціннісне ставлення до праці* розглядається як складний змістовно-синтетичний компонент особистості, що охоплює ставлення молоді до праці як однієї з найважливіших життєвих потреб, відчуття задоволення працею і система важливих моральних якостей, котрі визначають ставлення до трудової діяльності (відповідальність, працьовитість, бережливість, раціональність).

У зарубіжній науці *ціннісне ставлення до праці* переважно розглядається як єдина ланка між суспільними цінностями й особистою світоглядною позицією індивіда (Т. Парсонс), зв'язок між соціальним середовищем і особистістю здійснюється шляхом інтеріоризації суспільних цінностей у внутрішній план особистості в процесі її соціалізації, культурні цінності зберігаються завдяки культурним традиціям, ідеям, віруванням, ціннісним зразкам.

Аналіз наукових джерел та досвіду роботи дозволив зробити *власне визначення поняття ціннісного ставлення до праці* як складного синтетичного компоненту особистості, який містить ставлення особистості до праці як важливої потреби й умови життєдіяльності, включає емоційне задоволення певним видом праці й наявність відповідних моральних якостей, котрі визначають ставлення людини до трудової діяльності (працьовитість, відповідальність, ініціативність, ретельність та сумлінність, бережливість, рефлексивність, самокритичність, охайність тощо) та готовність до творчої трудової діяльності, конкурентоспроможності й самореалізації.

Трудове виховання у процесі формування ціннісного ставлення до праці розглядається як процес цілеспрямованого й усвідомленого залучення

студентської молоді до суспільних цінностей праці, котрі виховуються засобами конкретно продуктивних видів діяльності поступово зростаючої складності. Виявлені шляхи формування ціннісного ставлення до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури, а саме: використання колективної праці; поєднання праці з набуттям професійних знань, грою; поєднання професійної підготовки з продуктивною працею на сучасно обладнаній базі; організація праці на справжньому підприємстві. Виконання цих вимог є важливим з виховної точки зору, адже забезпечує включення студентів у систему виробничих відносин та формує відповідальність за результат праці. Формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників відбувається також шляхом залучення вихованців до рентабельної продуктивної праці, що забезпечує єдність фізичного, розумового та морального виховання.

Основні наукові результати розділу опубліковано у працях автора [77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88].

Список використаних джерел у першому розділі

1. Акімова О.В. Історія педагогіки навчальний посібник. Частина І. Розвиток освітніх систем. Вінниця «ТОВ «Вінницька міська друкарня»», 2008. 150 с.

2. Акімова Ольга Розвиток творчого мислення студентів як психологічна характеристика змістовного компоненту педагогічної компетентності

<http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/7045/1/Akimova%20O..pdf>

3. Акімова О.В., Коваль М.С. Ціннісна детермінація особистісної самореалізації обдарованої студентської молоді у педагогічних університетах : монографія / О.В. Акімова, М.С. Коваль. – Вінниця : ТОВ «Твори», 2018. – 290 с.

4. Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности [Текст] / В.Г. Алексеева // Психологический журнал, 1984. – № 5, С.63–70.

5. Анікіна Т.О. Регіоналізація як пріоритетний напрям модернізації сучасної художньої освіти / Т.О.Анікіна. – Вісник ЛНУ ім. Т. Шевченка. – № 8 (219). – Ч. 1. – 2011. – 188 с.

6. Антилогова Л. Н. О взаимосвязи ценностных ориентаций и нравственной активности личности [Электронный ресурс] / Л.Н. Антилогова // Сибирская психология сегодня : сб. науч. трудов. – Кемерово : Кузбассвуиздат, 2003. – Вып. 2. – Режим доступа : <http://hpsy.ru/public/x2629.htm>.

7. Атаманчук Г. С. Мотивація праці на промислових підприємствах: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Г. С. Атаманчук ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 20 с. – укр.

8. Бабенко Ю. А. Теоретичні аспекти дослідження цінностей / Ю. А. Бабенко // Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв. – 2013. – № 3. – С. 88-93.

9. Бакиров В. С., Ручка А. О. «Соціологія цінностей сьогодні». Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми розвитку соціологічної теорії: концептуалізація ціннісних змін у сучасному суспільстві». 2 листопада 2012 року (м. Київ) – [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/newsfiles/9_sociology_conf_2012.

10. Бакиров В. Ценностное сознание и активизация человеческого фактора. – Х.: Вища школа. – 1988. – 152 с.

11. Безбородова Н. В. Формування фахових компетентностей майбутніх будівельників під час навчання в коледжі Матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції «Впровадження компетентнісного підходу у процесі підготовки майбутніх фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» // Зб. наук. пр. / Редкол.: С.І. Михайлов (голова) та ін. – Ірпінь, 2018. – 148 с.

12. Бєлова Ю.Ю. Формування національних цінностей у студентів-майбутніх вчителів трудового навчання в процесі художньо-трудої діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Ю. Ю. Бєлова ; наук. кер. В. І. Гусєв ; Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 2004. – 20 с.

13. Бєх І.Д. Виховання особистості: У 2.кн. Кн.2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади / І. Д. Бєх. – К. : Либідь, 2003. – 344 с.

14. Бєх І. Д. Виховання підростаючої особистості на засадах нової методології / І. Д. Бєх // Педагогіка і психологія. – 1999. – № 3. – С. 5– 15.

15. Бєх І. Д. Духовні цінності в розвитку особистості [Текст] / І.Д. Бєх // Журн. педагогіка і психологія – 1997. – № 1. – С. 124 – 129.

16. Бєх І. Духовні цінності як надбання особистості / І. Бєх // Рідна школа. – 2012. – № 1-2. – С. 9-12. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2012_1-2_4

17. Бєх І. Проблема особистісних цінностей: стан і орієнтири дослідження / Т-во психологів України. Українська психологія: сучасний потенціал: матеріали Четвертих Костюківських читань, (25 вересня, 1996 р.). Київ : Вид-во ДОК-К, 1996. Т. 1. С. 57–67.

18. Бєх І. Д. Компонентна модель сходження зростаючої особистості до духовних цінностей / І. Д. Бєх // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – 2017. – Вип. 21(1). – С. 6-20. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd_2017_21%281%29__3

19. Белов В. И. Система профессионального воспитания в современных социально-экономических условиях развития образования : док-ра пед. наук : 13.00.08 / В. И. Белов. – С.-Петербург, 2006. – 385 с.

20. Белова Ю.Ю. Формування національних цінностей у студентів-майбутніх вчителів трудового навчання в процесі художньо-трудої діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Ю. Ю. Белова ; наук. кер. В. І. Гусев ; Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 2004. – 20 с.

21. Биковська О. В. Трудове виховання в позашкільних закладах у сучасних економічних умовах (на прикладі гуртків науково-технічного профілю): автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.02 / О.В. Биковська ; наук. кер. П. В. Дмитренко ; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 2000. – 19 с.

22. Білик О. С. Педагогічні умови інтеграції методів навчання фахових дисциплін майбутніх будівельників у вищих навчальних закладах [Текст] : Автореферат... к. педагогічних наук, спец.: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Білик О. С. – Вінниця : Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського, 2009. – 20 с.

23. Блажиевская Г. А. Труд как социально-культурная ценность 24.00.01. – Казань, 2007. – 174 с.

24. Бобер Е.А. Становление профессиональных ценностных ориентаций студентов медицинского колледжа в образовательном процессе 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования. Дисс... на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Омск, 2014. – 227 с.

25. Боднар В. В. Формування культури педагогічної праці студентів у процесі позааудиторної діяльності: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 2001. 20 с.

26. Бондаревская Е.В. Гуманистическая парадигма личностно ориентированного образования [Текст] / Е.В. Бондаревская // Педагогика, 1997. – № 4. – с. 11 – 17.

27. Бордюгова Т.Г. Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз: автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.04 / Т.Г. Бордюгова ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2008. – 20 с. – укр.

28. Брожек В. Эстетика на каждый день [Текст]: пер. со словацкого С. Баранниковой. – М.: Знание, 1991. – 208 с.

29. Булейко О. І. Інтеграція професійних знань майбутніх будівельників засобами інформаційних технологій у процесі фахової підготовки [Текст] : автореф. дис... канд. пед. наук.: 13.00.04 / Булейко Ольга Іванівна ; Вінницький держ. педагогічний ун-т ім. Михайла Коцюбинського. – Вінниця, 2009. – 20 с.

30. Бурдун В. В. Формування у старшокласників морально-ціннісного ставлення до продуктивної праці: автореферат дисертації на здобуття наукового тупеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.07 «Теорія і методика виховання». – Луганськ, 2006. – 20 с.

31. Васянович Г. Виховна роль праці у педагогічних поглядах Василя Сухомлинського і Тадеуша Новацького / Григорій Васянович // Педагогіка і психологія професійної освіти. – Львів, 2012. – № 3. – С. 121–126.

32. Вачевський М.В. Підготовка молоді до самостійної трудової діяльності в умовах ринкової економіки: Молодь і ринок. – 2003. – №.4 (6). – С.13-18.

33. Выдающиеся зарубежные мыслители и педагоги о трудовом воспитании и профессиональной подготовке
<https://uchebnikfree.com/sovremennogo-obrazovatel'nogo-metodologiya/vyidayuschiesya-zarubejnyie-myisliteli.html>

34. Вихрущ А. В. Трудова підготовка учнів у загальноосвітніх школах України (Іст.-пед. аналіз та перспективи): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Український держ. педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ, 1994. – 473 с.

35. Власенко К. О. Виховання ціннісного ставлення до праці у студентів аграрних закладів вищої освіти [Текст] : автореф. дис. на здоб.

наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.07 – теорія і методика виховання / Власенко Каріна Олександрівна ; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. – Київ, 2018. – 21 с.

36. Власенко К. О. Методологічні підходи до виховання ціннісного ставлення до сільськогосподарської праці у студентів вищих аграрних навчальних закладів. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія. 2016. – Вип. 253. – С. 32–37.

37. Волкова В. В. Формування професійної спрямованості студентів-менеджерів на початковому етапі навчання (на матеріалі англійської мови: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / В. В. Волкова. – Луганськ, 2000. – 19 с.

38. Волович В.І. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / В.І. Волович, В.І.Тарасенко, М.В. Захарченко та ін. К.: Укр. Центр духовної культури, 1998. – 736 с.

39. Воробьева В. В. Педагогические условия и механизмы формирования ценностных ориентаций студентов колледжа на профессиональную образованность 13.00.08 – теория и методика профессионального образования Автореф. дисс. канд. пед. наук Ставрополь – 2012 – 23 с.

40. Гегель. Феноменологія духу // Г.В.Гегель. Соч. Т.4. М., 2008. С.216-222.

41. Гладчук О. Л. Стратегія трудового виховання молоді в умовах реформи освіти в Україні. Макаренківські читання. Стратегія трудового виховання молоді в умовах реформи освіти в Україні. 2012. С. 115–123.

42. Гнилицька Н. О. Праця як соціокультурний феномен: автореф. дис.... канд. філософ. наук : 09.00.03 / Н. О. Гнилицька ; Запоріж. нац. ун-т. – Запоріжжя, 2011. – 16 с. – укр.

43. Головка В. А. Професійне виховання у вищому навчальному закладі як педагогічна категорія. Педагогіка та психологія. – 2016. – Вип. 53.

44. Гончаренко С. У., Ничкало Н. Г. Дисертаційні дослідження з педагогіки: діапазон наукових пошуків і проблеми якості. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2001. – № 3. – С. 7–20.

45. Горіна О. М. Диференційований підхід до вивчення фундаментальних дисциплін у процесі підготовки майбутніх інженерів-будівельників [Текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04 - теорія і методика професійної освіти / Горіна Олена Михайлівна ; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2008. – 20 с.

46. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник для вузів / О.А. Грішнова. – 4-те видання, оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

47. Гулай О. І. Професійна підготовка майбутніх фахівців будівельного профілю в умовах неперервної освіти : монографія [за наук. ред. докт. пед. наук, проф. Л. М. Романишиної] / О. І. Гулай. – Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2015. – 388 с.

48. Гуманізація навчально-виховного процесу. Спецвипуск 4. – Ч. 2. – Слов'янськ, 2010. – 78 с.

49. Гуревич Р.С. Теорія і практика навчання в професійно-технічних закладах: монографія Р.С. Гуревич – Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008.

50. Даник А. А. Формування у юнаків та дівчат готовності до сімейно-побутової праці у процесі родинного виховання: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». – Кіровоград, 1998. – 18 с.

51. Данієлян А. Я. Трудове виховання в історії педагогічної думки <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/104/17748-trudove-vixovannya-v-istorii-pedagogichnoï-dumki.html>

52. Дворецька Г. В. Праця як вид соціальної діяльності. Соціологія. Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://buklib.net/books/21973/>

53. Дейч М.Є., Шастун А.Д. Цінність праці та працівника в ідеології розвитку трудової сфери. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/.../tsinnist-pratsi-ta-pratsivnika-v-ideo...>

54. Духовні цінності українського народу / С. М. Возняк, В.І. Кононенко, І. В. Кононенко [та ін.] ; Прикарпат. ун-т імені В. Стефаника. – Івано-Франківськ : Плай, 1999. – 293 с.

55. Єрмакова С. С. Формування професійно-педагогічних цінностей у майбутніх учителів початкових класів: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Одеса, 2003. 266 с.

56. Евдокимова К. В., Моджина Н. В. Ценность труда на современном этапе // Молодой ученый. – 2014. – №11. – С. 314-316. URL : <https://moluch.ru/archive/70/12058/>

57. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. М.: ЮНИТИ. 2000. – 407 с.

58. Жеманюк А.П. Моделювання стратегії розвитку персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.03.02 / А.П. Жеманюк ; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 19 с.: рис., табл. – укр.

59. Загрева В. Я. Організаційні-педагогічні умови трудового виховання сучасної студентської молоді. Макаренківські читання. Стратегія трудового виховання молоді в умовах реформи освіти в Україні. 2012. – С. 15–21.

60. Зиятдинов Р. Н. Отношение к труду как ценности : Дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 : Пермь, 2004 – 146 с.

61. Іващенко Ф.І. Праця і розвиток особистості школяра. – К.: Либідь, 1986. – 250 с.

62. Картель Т. М. Професійне становлення майбутніх інженерів-будівельників у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу

[Текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04 - теорія і методика професійної освіти / Картель Тетяна Миколаївна; Південноукраїнський нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса, 2009. – 21 с.

63. Кваша Б. Ф. Технология формирования у учащихся профтехучилища ценностного отношения к профессиональной деятельности: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 СПб., 1993. – 179 с.

64. Кемеров В. Е. Введение в социальную философию: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. Е. Кемеров ; Ин-т «Открытое общество». – М. : Аспект Пресс, 1996. – 215 с.

65. Кепша Я. С. Воспитание у подростков творческого отношения к труду во внеурочное время: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / НИИ педагогики Украины. Киев, 1992. 120 с. Библиогр.: с. 108–120.

66. Коберник О. М. Еволюція мети виховання в незалежній Україні / О. М. Коберник // Інноватика у вихованні. – 2015. – Вип. 2. – С. 15-26. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inuv_2015_2_4

67. Коберник О. М. Формування морально-ціннісних орієнтацій учнів у процесі роз'язування життєвих задач <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN16/11komrzz.pdf>

68. Коберник О.М., Білецька І.О. Методи і засоби особистісно орієнтованого виховання: навч.-метод. посіб. Умань : Жовтий О.О. – 2009. – 147 с.

69. Коблик В. О. Виховання ціннісного ставлення до праці в підлітків у позаурочній добродійній діяльності [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Коблик Віталій Олександрович ; Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. – Умань, 2018. – 20 с.

70. Коблик Віталій Ціннісне ставлення до праці як категорія теорії і методики виховання. Молодь і ринок №9 (140), 2016 – С.158-162.

71. Коблик В. Forming pupils' valuable attitude toward labour during extracurricular charity activities: theory and practice. SCIENCE and EDUCATION a NEW DIMENSION» Pedagogy and Psychology, VS (65), Issue: 155, 2018 Feb.

72. Ковтонюк М.М. Фундаменталізація освіти як необхідний чинник у системі професійної підготовки спеціаліста [Електронний ресурс] Проблеми сучасної педагогічної освіти: педагогіка і психологія / Кримський гуманітарний університет. – 2011. – Вип 34.

73. Коломієць А.М. Функції освіти в період становлення інформаційного суспільства Теорія і практика управління соціальними системами. Харків: НТУ «ХПІ», 2007. № 1. – С.15–23.

74. Коломієць Юрій Віталійович. Трудове виховання учнів 8-9 класів на традиціях і звичаях українського народу [Текст] : дис... канд. пед. наук: 13.00.02 / Коломієць Юрій Віталійович ; АПН України, Ін-т педагогіки. – К., 1998. – 191 л. – Бібліогр.: л. 142–156.

75. Комплекс нормативних документів для розробки складових системи стандартів вищої освіти. Додаток 1 до наказу Міносвіти України від 31.07.1998 р. №285 зі змінами та доповненнями, що введені розпорядженням Міністерства освіти і науки України від 05.03.2001 р. №28-р. // Інформаційний вісник «Вища освіта». – 2003. – № 10. – 82 с.

76. Кон И. С. Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1979. – 175 с.

77. Кондратова М.В. Виховне середовище коледжу будівництва та архітектури як фактор розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів «Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах» – 2019 р., № 66, Т.1. – С.65-69 http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/66/part_1/15.pdf

78. Кондратова М.В. До питання осмислення ціннісного ставлення до праці: історичний аналіз. Пріоритетні напрями наукових досліджень: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції м. Київ, 20-21 серпня 2019 року. – Київ : МЦНД. 2019. – 59 с. – С. 26-28.

79. Кондратова М.В. Концепція «розумне місто» як мотиваційний компонент у підготовці майбутніх будівельників. Новини на научния прогрес – 2019, Volume 3. 15 – 22 август 2019 г.: София. «Бял ГРАД-БГ» – 80с.

80. Кондратова М.В. Критерії та показники сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури Науковий часопис національного педагогічного університету імені м. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 70 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П.Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. – 308 с. С.142-146 <http://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/70-2019/70-2019.pdf>

81. Кондратова М.В. Мотивація до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури у виховному процесі коледжу. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 63: збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. Пед. ун-т імені М.П.Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2018. – 250 с. – С.86-90. <http://www.chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/63-2018/22.pdf>

82. Кондратова М.В. Мотивація як необхідна умова формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників. Інноваційна педагогіка. Науковий журнал. Випуск 4. Том 2. Одеса. 2018. 135 с. С.101 – 105. http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2018/4/part_2/25.pdf

83. Кондратова М.В. Сучасні підходи до соціального та функціонального осмислення ціннісної сутності праці. Актуальні питання педагогіки та психології: наукові дискусії: Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції: (м. Харків, Україна, 7-8 вересня 2018 р.). Харків: Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2018. – 116 с. С.17-21.

84. Кондратова М.В. Розвиток інтересу до професії будівельника у студентів коледжу будівництва та архітектури. Пріоритетні напрями

розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (9-10 серпня 2019 р., м. Одеса). – Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. – 128 с. – С.74-77.

85. Кондратова М.В. Формування готовності до професійної самореалізації у майбутніх будівельників засобами інформаційно-комп'ютерних технологій Інноваційна педагогіка. Науковий журнал. Випуск 15. Том 1. – С.176-179.

86. Кондратова М.В. Формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників як педагогічна проблема. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 57 / редкол. – Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2019. – 323 с. – С.183-186.

87. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури як наукова категорія. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка / [редактори-упорядники В. Ільницький, А.Душний, І.Зимомря]. – Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика», 2019. – Вип. 25. – 300 с. С. 204-209. <http://journals.uraua/index.php/2308-4855/article/viewFile/179005/1790>

88. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці як важлива складова змісту виховання особистості. Теоретичні та практичні аспекти розвитку педагогічної освіти в Україні. Матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 6-7 вересня 2019 р.). – Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2019. – 104 с. – С. 96-100.

89. Косик І. М. Педагогічні умови виховання трудової культури учнів середнього і старшого шкільного віку [Текст] : дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Косик Іван Миколайович ; Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 1997. – 157 л.

90. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати. / В. Г. Кремень. – К.: Грамота, 2005. – 447с.
91. Кремень В.П. Педагогічна наука: час методологічної рефлексії // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 2 (19).
92. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі / В.Г. Кремень [2-ге вид]. – К.: Т-во «Знання» України, 2010. – 282 с.
93. Кузьмінський А. І. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. / А . І. Кузьмінський, В. Л. Омеляненко. – К .: Знання, 2006. – 311 с.
94. Кучай Т.П. Система професійної підготовки вчителів початкових класів в університетах Японії до морально-етичного виховання учнів. – Дисертація д-ра пед. наук: 13.00.01, 13.00.07, Черкас. нац. ун-т ім. Богдана Хмельницького. – Черкаси, 2015. – 400 с.
95. Кучерявий А. О. Формування готовності старшокласників до фермерської праці у навчально-виховному процесі сільської школи: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.07 «Теорія і методика виховання». – Херсон, 2003. –16 с.
96. Кьєркегор С. Страх и трепет: пер. с дат. / С.Кьєркегор. – М. : Республика, 1993. – С. 265.
97. Лапченко О. В. Цінності та ціннісні орієнтації, як основа формування компетентності майбутніх учителів початкових класів Східно-Європейський журнал передових технологій. Vol 5, No 7 (101) (2019) <http://journals.uran.ua/eejet>
98. Лебедева Н. А. Формування ціннісного ставлення студентів вищих аграрних навчальних закладів до майбутньої професійної діяльності: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». –Вінниця, 2014. – 20 с.
99. Левківський М. В. Формування відповідального ставлення до праці в учнів загальноосвітньої школи: (історико-теоретичний аспект) : Дис...

д-ра пед. наук.: 13.00.01 / Український держ. педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 1994. – 346 с.

100. Легун О.М. Проблеми загальної та педагогічної психології 2010 Том 12, частина 1. Проблема цінностей і ціннісних орієнтацій у філософській та психологічній літературі. <https://www.twirpx.com/file/727592/>

101. Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции. Вопросы философии. – 1996. № 4. – С. 15–27.

102. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови» : практ. посібник. 2-е вид., доп. і перероб. Львів : ЛДУБЖД, 2018. – 88 с.

103. Литвин А. В. Інформатизація професійно-технічних навчальних закладів будівельного профілю : монографія. Львів : Компанія «Манускрипт», 2011. – 498 с.

104. Литвин А. В. Інформатизація навчального процесу у ПТНЗ будівельного профілю : монографія / А. В. Литвин. – К. : Педагогічна думка, 2013. – 168 с.

105. Литвин В. А. Формування інформаційної культури майбутніх архітекторів у професійній підготовці вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ВДПУ. Вінниця, 2016. – 248 с.

106. Макаренко А.С. Лекції про виховання дітей // Твори: В 7 т. – Т. 4. – К.: Рад. шк., 1954. – С. 387.

107. Макаренко А. С. Собрание сочинений в 5-ти томах: Т.3. – М.: Правда, 1971. – 461 с.

108. Макаренко А. С. Трудове виховання. Взаємини, стиль тон у колективі / А. С. Макаренко // Макаренко А. С. Твори: У 7 т. – К. : Рад. школа, Т. 5. – 1954. – С. 173 – 205.

109. Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности / А.С. Макаренко. – М. : Педагогика, 1972. – 336 с.

110. Матяш О.І. Наконечна Л. Й. Пізнавальна самостійність студентів як передумова розвитку фахових компетенцій Педагогічні науки: теорія,

історія, інноваційні технології / Сум ДПУ ім. А. С. Макаренка. – Суми, 2011. № 1 (11). – С. 429–436.

111. Марущак В.С. Виховання позитивного ставлення до праці в учнів 5 - 7 класів шкіл-інтернатів у позаурочній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / В.С. Марущак ; Ін-т пробл. виховання АПН України. – К., 2006. – 20 с. – укр.

112. Марченко Т.В. Формування загальнолюдських гуманістичних цінностей як пріоритет сучасної моральності [Електронний ресурс] Режим доступу, [http:// intkonf. org/marchenko-tv-formuvanny a-zagalno lyudskih-guman](http://intkonf.org/marchenko-tv-formuvanny-a-zagalno-lyudskih-guman).

113. Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. В. Мельник ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2011. – 19 с. – укр.

114. Миланченко А. О. Ценность труда в современном российском обществе // Молодой ученый. – 2012. – №4. – С. 514-517. – URL <https://moluch.ru/archive/39/4593/> (дата обращения: 26.07.2019)].

115. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей : монографія / П.Г. Лузан, В. В. Ягупов, Г. І. Лук'яненко, Т. В. Пятничук, М. І. Михнюк. – Київ : 2015. – 255 с.

116. Мудрик А.М. Концепція «сродної» праці Г.Сковороди: соціально-філософський аналіз: Автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / А.М. Мудрик; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2001. – 19 с. – укр.

117. Наказ Міністерства освіти України від 27.01.07р. 58 «Про порядок введення в дію переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста.

118. Наказ Міністра освіти України від 13.07.07р. № 604 «Про порядок введення в дію переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста».

119. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 16.03.2017).

120. Національний класифікатор України: «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2005.

121. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2005.// Видавництво «Соцінформ», – К. : 2005 (зміни та доповнення № 2 // Видавництво «Соцінформ», К.:2007).

122. Нечитайло П.О. Печерна християнська архітектура в басейні Верхнього та Середнього Дністра XI - XVIII ст. : автореф. дис... канд. іст. наук: 07.00.04 / П.О. Нечитайло ; Ін-т археол. НАН України. – К., 2008. – 16 с. – укр.

123. Ничкало Н. Професійна освіта і навчання: проблеми взаємозв'язку з ринком праці // Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу XXI століття : Зб. матер., підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні» / Ю. Вайс, Н. Ничкало, А. Сімак та ін. – Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2007. – С. 134-148.

124. Никандров Н. Д. Ценности как основа целей воспитания. Педагогика. – 1998. № 3. – С. 3–10.

125. Особливості цінностей студентської молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ref.rushkolnik.ru/v47344>

126. Основні орієнтири виховання учнів 1–11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України : наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 31.10.2011 № 124 [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <http://mon.gov.ua/ua/activity/education/extracurricular-activities-and-childrenrights-protection/196/6561/>. – Назва з екрана.

127. Паламарчук О.М. Еколого-психологічні детермінанти соціальної якості життя/ОМ Паламарчук//Збірник наукових праць Інституту психології імені ГС Костюка Національної АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології.-2012.-Т. 24, ч. 6.-С. 358-366. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pzpp_2012_24_6_47

128. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 266 с.

129. Пасічна Т. С. Виховання в учнів ціннісного ставлення до праці у процесі соціально значущої діяльності / Т. С. Пасічна // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – 2015. – Вип. 19 (2). – С. 100-109.

130. Пашинський А. Продуктивна праця як засіб виховання у старшокласників готовності до трудової діяльності в сільськогосподарському виробництві : дис.... канд. пед. наук. – Київ, 1986. – 201 с.

131. Пашков О.Г. Праця як засіб виховання / О.Г. Пашков // Педагогіка, 1992, № 7–8. – С. 3–10.

132. Педагогічна система А.С. Макаренка https://lubbook.org/book_228_glava_41_4._Pedagogichna_sistemaA.S..html

133. Петрук В.А. Теоретико-методичні засади формування базових професійних компетенцій у майбутніх фахівців технічних спеціальностей. : Дис... д-ра наук: 13.00.04 – 2008.

134. Праця як основний вид діяльності людини. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://buklib.net/books/22274/>

135. Полторак В. А. Соціологія праці та управління: Термінологічний словник-довідник. К. 1995.

136. Постанова Кабінету Міністрів України № 65 від 20.01.1998, редакція від 21.08.2013 «Про затвердження Положення про освітньо-

кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-98-п>.

137. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.05.1997 р. №507 «Про перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями» (в частині підготовки професіоналів з повною вищою освітою в межах її чинності).

138. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.06.2007 р. №839 «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста».

139. Праця як основний вид діяльності людини. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://buklib.net/books/22274/>

140. Постанова Кабінету Міністрів України № 65 від 20.01.1998, редакція від 21.08.2013 «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65-98-п>.

141. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.М. Пурей ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 20 с. – укр.

142. Рацул А. Б. Суспільно-корисна, продуктивна праця як фактор морального виховання учнів загальноосвітніх шкіл-інтернатів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Харків, 1993. – 26 с.

143. Рокич Тест «Ціннісні орієнтації»
<https://survio.com/survey/d/I8L9O8S3M5U4J9C7R>

144. Рубинштейн С.Л. Принципы творческой самодеятельности: к философским основам современной педагогики [Текст] / С.Л. Рубинштейн // Вопросы философии, М., 1989. – №4. – с. 88–95.

145. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии [Текст] / С.Л.Рубинштейн. – М., 1976. – 223 с.

146. Ручка А.А. Цінності та ціннісна зміна у сучасному суспільстві прикладна культурологія і культурні практики. 2014. – 179 с.
147. Ручка А.А. Ценностный подход в системе социологического знания. – К. : Наукова думка, 1987. – 156 с.
148. Саакян А.К. Социокультурная обусловленность ценности труда. // Вестник КРСУ. 2011. – Том 11, № 2., – с. 156.
149. Савченко В. Формування відповідального ставлення до праці старшокласників у трудових об'єднаннях учнів: дис. ... канд. пед. наук. – Київ, 1986. – 201 с.
150. Садовий М. Особливості трудового виховання і профорієнтації в умовах нової парадигми освіти [dspace.kspu.kr.ua > jsui > bitstream > Особливо...](http://dspace.kspu.kr.ua/bitstream/Osobливо...)
151. Самарук Н. Педагогічні умови забезпечення професійної спрямованості викладання математичних дисциплін / Н. Самарук // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. – К. : Інститут інноваційних технологій і змісту освіти, 2007. – Вип. 46. – С. 22–26.
152. Семенец А. Люди со знаниями «как у всех» станут лишними [Электронный ресурс] / А. Семенец. – Режим доступа : <http://www.rosbalt.ru/moscow/2018/01/26/1677559>
153. Скочиляс С.М. Аналіз продуктивності праці в будівництві і резерви її підвищення в умовах ринкових відносин (на матеріалі будівельно-монтажних організацій корпорації «Укрбуд»): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.04 / С.М. Скочиляс ; Тернопільська академія народного господарства. – Тернопіль, 1998. – 16 с. – укр.
154. Слюсаренко Н.В. Теорія і практика трудової підготовки дівчат у школах України (кінець XIX – XX століття) [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / Слюсаренко Ніна Віталіївна ; Херсон. держ. ун-т. – Херсон, 2009. – 646 с.
155. Слюсаренко Н.В. Виховання учнів у середніх навчальних закладах Великої Британії [Текст] : навч.-метод. посіб. / Слюсаренко Н. В.,

Мороз Н.С. – Вид. 2-ге. – Херсон : КВНЗ «Херсон. акад. неперерв. Освіти», 2012. – 230 с.

156. Сметанський М. І. Ціннісні орієнтації сучасних концепцій виховання. Педагогічні науки: збірник наук. праць. – Херсон: ХДУ, 2009. – С.40–46.

157. Ставлення до праці і проблеми мотивації трудової діяльності
Режим доступу: <https://buklib.net/books/26617/>

158. Столярченко О. В. Виховання у школярів ціннісного ставлення до людини: теоретичний та методичний аспекти [Монографія]. Кн. 2. Методологія виховання ціннісного ставлення до людини в учнів загальноосвітньої школи / О.В. Столярченко. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. – 408 с.

159. Столярченко О. В. Гуманістичні цінності та інновації у виховній роботі з учнями / О. В. Столярченко // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія. – 2011. – Вип. 34. – С. 428-432. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>

160. Столярченко О. В. Міжкультурний підхід як стратегія виховання толерантних взаємин молоді / О. В. Столярченко // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія. – 2014. – Вип. 42 (1). – С. 111-114. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2014_42%281%29__28

161. Стрельченко О.Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / О.Г. Стрельченко ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2008. – 17 с. – укр.

162. Сухомлинська О.В. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи // Шлях освіти. – К., 1996. – С. 24-25.

163. Сухомлинський В. О. Виховання моральних стимулів до праці у молодого покоління / В. О. Сухомлинський. – К. : Товариство для поширення політичних і наукових знань УРСР, 1961.

164. Сухомлинский В. Как воспитать настоящего человека. Педагогическое наследие / сост. О. В. Сухомлинская. – М. : Педагогика, 19В9. – 288 с.

165. Сухомлинський В. Поезія праці // Кіровоградська правда. – 15 серпня.

166. Сухомлинський В. Праця – великий вихователь // Кіровоградська правда. – 1955. – 15 серпня.

167. Сухомлинський В. О. Праця і моральне виховання / В.О.Сухомлинський. – К. : Державне учбово-педагогічне видавництво «Рідна школа», 1962. – с. 75.

168. Сухомлинський В. О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості / В. О. Сухомлинський / Вибрані твори. В 5-ти т. Т. 1. – К. : Рідна школа, 1976. – С. 171.

169. Сухомлинский В. Сердце отдаю детям. Рождение гражданина. Письма к сыну. – К. : Рад. шк., 19В5. – 557 с.

170. Сухомлинський В. Трудові традиції. Автор. статті, 1954, липень // ЦДАВОВУ. – Ф. 5097. – Оп. 1. – Спр. 369. – 16 арк.

171. Сухомлинский В. Трудовые традиции школы // Советская педагогика. – 1955. – № 7. – ЦДАВОВУ. – Ф. 5097. – Оп. 1. – Д. 407. – 16 л.

172. Тест Рокича «Ціннісні орієнтації»
<https://survio.com/survey/d/I8L9O8S3M5U4J9C7R>

173. Терещук Г. В. Компетентнісний підхід як фактор зближення освітніх систем / Г.В. Терещук // Матеріали регіонального науково-практичного семінару «Професійні компетенції та компетентності вчителя», 28-29 листопада 2006 р. – Тернопіль : Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, 2006.

174. Тимонин А. И. Профессиональное воспитание как воспитание социальное / А. И. Тимонин // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки : Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. – Кострома : КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012. – Вып. № 1. – Т. 18. – С. 55-58.

175. Томас У. Методологические заметки // Американская социологическая мысль / У. Томас, Ф. Знанецкий. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1994. – 380 с.

176. Трудове виховання Макаренка
https://studopedia.su/16_192104_trudove-vihovannya-makarenka.html

177. Ушинский К. Д. Проблемы педагогики / К. Д. Ушинский. – Львів : Изд-во УРАО, 2002. – 592 с.

178. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания : опыт педагогической антропологии / К. Д. Ушинский. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 576 с.

179. Філософія : навч. посіб. / В.С. Пазенок., К. : Академвидав, 2008. 280 с. <http://westudents.com.ua/knigi/626-filosofya-pazenok-vs.html>

180. Філософський енциклопедичний словник. Інститут філософії ім. Г.С. Сковороди НАНУ, 2002. – 742 с. Режим доступу http://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk_Volodymyr/Filosofskyi_entsyklopedychnyi_i_slovnyk.pdf, с. 514

181. Фрицюк В. А. Діагностика ціннісного усвідомлення майбутніми педагогами необхідності цілеспрямованого професійного саморозвитку / В. А. Фрицюк // Український педагогічний журнал. – 2016. – № 4. – С.60-65. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrpj_2016_4_11.

182. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и создание благосостояния // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999., С. 142-159.

183. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / М.І. Хмелярчук ; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2002. – 19 с. – укр.
184. Хомич Лідія Аксіологічні основи формування вчителя для майбутнього Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/709248/1/хомич.pdf>
185. Ценностные ориентации белорусского студенчества: сравнительный социологический анализ (1998–2009 гг.) / П. И. Бригадин [и др.] ; под ред. П. И. Бригадина, И. В. Левицкой. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2010. – 207 с.
186. Ціннісне ставлення до праці. Режим доступу: http://golovanivsk-nvk.edukit.kr.ua/informaciya_pro_zaklad/vihovna_robota/cinnisne_stavlennya_do_praci/
187. Ціннісне ставлення до праці – як сучасний напрямок виховної роботи. Режим доступу: https://studopedia.com.ua/1_381973_tsinnisne-stavlennya-do-pratsi--yak-suchasniy-napryam-ok-vihovnoi-roboti.html
188. Черніка Ганна Науково-теоретичні основи трудового виховання молодших школярів за педагогічною спадщиною А. С. Макаренка. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – Випуск 48, 2014. – С.228-233.
189. Чичук К. Формування ціннісного ставлення в учнів ПТНЗ до праці
Режим доступу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/28497/2/SNT_2019_Chichuk_K-Forming_value_attitudes_329-330.pdf
190. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / О.В.Чумаченко ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2004. – 16 с. – укр.
191. Шахов В. І. Психологічні механізми як наукова основа оптимального вибору методів виховання / В. І. Шахов, В. В. Шахов // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла

Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія. – 2013. – Вип. 39. – С. 11-14.
Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2013_39_4.

192. Шевченко Г. П. Образне мислення і процес його формування у студентської молоді засобами мистецтва [Текст] : монографія / Г. П. Шевченко, Н. В. Фунтікова ... В. Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 187 с.

193. Шевченко П.В. Трудове виховання в педагогічній спадщині С.Ф. Русової // Рідна школа – 2005. № 8 – С. 79-80.

194. Штифурак В.Є. Соціально-педагогічні основи виховної роботи зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.05 «Соц. педагогіка» / Штифурак Віра Євгенівна; Луган. нац. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Луганськ, 2011. – 44 с.

195. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні. К.: ТОВ «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. – 448 с

196. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. – Л. : Наука. – 1979. – 264 с.

197. Яницкий М. С. Особенности массово-коммуникационных предпочтений в зависимости от типа индивидуальной ценностной системы / М. С. Яницкий // Вестн. Кемеровского гос. ун-та. – Кемерово : ЮНИТИ, 2005. – № 2 (22). – С. 15–18.

198. Enna Nicholas 10 Skills The Workforce of the Future Will Need [Електронний ресурс] / Nicholas Enna. – Режим доступу <https://www.huffingtonpost.com/nicholas-enna>.

199. Goldman Alex What skills will workers need to succeed in tomorrow's workplace? [Електронний ресурс] / Alex Goldman. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iftf.org/futurenow/articledetail/3-new-invaluable-work-skills-for-2018>.)

200. Rokeach M. The nature of human values / M. Rokeach. – New York : Free Press, 1973. – 438 p.

201. Van Lange, P. From games to giving: social value orientation predicts donations to noble causes / P. Van Lange, R. Bekkers, T. Schuyt // Basic and applied social psychology. – 2007. – № 29 (4). – P. 375–384.

202. Weizsaecker E., Wijkman, A. Come On! Capitalism, Short-termism, Population and the Destruction of the Planet/ E. Weizsaecker, A. Wijkman. – Springer, 2018. – 220 p.

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СФОРМОВАНOSTІ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

2.1. Критерії, показники та рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури

При визначенні компонентного складу, відповідних критеріїв та показників ми послуговувалися таким визначенням основного поняття: ціннісне ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури – це особистісне утворення, котре характеризує мотиваційно-ціннісну, інтелектуально-знанняву та діяльнісно-практичну сферу професійної підготовленості майбутніх фахівців до практичної діяльності за фахом. Формування ціннісного ставлення до праці розглядається нами як динамічний процес змін ціннісних трудових орієнтаціях та свідомості студентів, котрі визначають ступінь сформованості досліджуваної якості та показують, чи є необхідність формування нового ставлення до праці, адекватного сучасним вимогам до майбутніх фахівців будівельної галузі, що сприяло б розвитку творчої активності та ініціативності молоді, вмотивованості до самоствердження у праці, соціальної інтеграції молоді у різні галузі суспільного життя.

Ціннісне ставлення до праці майбутніх фахівців будівельної галузі відображає прагнення у студентської молоді виявляти власні інтелектуальні

та духовні можливості, застосовувати на практиці свої знання і досвід творчої діяльності для професійного зростання. Ціннісне ставлення до праці не лише особистісне, але складне соціальне явище, котре включає такі елементи: вмотивованість до ціннісного розуміння праці; фактичної трудової поведінки та рівня професійної підготовленості майбутнього будівельника; здатність до творчої реалізації професійних компетентностей.

У наукових дослідженнях виявлені різні підходи до визначення критеріїв та рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці майбутніх фахівців різних спеціальностей. Узагальнюючи, можна виокремити такі традиційні критерії: мотиваційний критерій, що розкриває трудові мотиви та установки, котрі спонукають до трудової діяльності. Мотиви трудової діяльності у сукупності визначають мотивацію ціннісного ставлення до праці. Трудова активність, як другий критерій, характеризує дисциплінованість, ініціативність, участь у різних видах професійної творчості, оволодінні інноваційними методами і прийомами праці. Оцінювальний критерій передбачає визначення наявності елементів самоаналізу та суб'єктивної оцінки студентом своєї діяльності. Тобто, науковці визначальним фактором формування ціннісного ставлення до праці вважають мотивацію, котра зреалізовується у трудовій діяльності. Важливим є самооцінювання результатів трудової діяльності майбутніми фахівцями, адже оцінка праці – це стимул для подальшого професійного зростання, а також аналіз задоволеності умовами праці, котра залежить від відповідності можливостей мотивам та установкам [2].

У науковому дискурсі представлені також дослідження щодо визначення та обґрунтування критеріїв та показників особистісних характеристик фахівців будівельної галузі. Так, Н. Сидорчук, досліджуючи проблему формування рефлексивної культури майбутніх інженерів-будівельників, виокремила такі: особистісний (ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності; прагнення до здобуття професійних знань й розвитку професійно важливих якостей; спрямованість на

самопізнання, самоосвіту та саморозвиток); пізнавальний (усвідомленість теоретичних й прикладних знань; повнота й глибина засвоєння фахових понять; міцність засвоєння обсягу понять); діяльнісний (сформованість рефлексивних умінь; здатність до активного саморозвитку, подолання професійних криз) [48].

А. Данієлян, проводячи дефініційний аналіз категорії ціннісного ставлення до праці у контексті змісту трудового виховання, включає до структури ціннісного ставлення до праці такі компоненти: когнітивний, мотиваційний, емоційний та поведінковий. За змістовими характеристиками до когнітивного компоненту автор включає психічні процеси, що забезпечують оволодіння знаннями (знання про працю як цінність та значення праці для людства, складові трудової діяльності, результат трудової діяльності, можливості людини щодо конкретного виду праці); до мотиваційного компоненту – інтерес та бажання працювати, результативність праці, активізація волі; мотиваційний компонент виявляється в емоційних станах; поведінковий компонент включає результат діяльності, спілкування та проявляється у педагогічній взаємодії [8].

У науковій літературі є спроби виокремити типологію працівників залежно від їх ставлення до праці:

- супернормативний тип – представники якого характеризуються як виключно активні, сумлінні та ініціативні працівники, здатні до лідерських позицій, участі в управлінні й самоврядуванні;
- нормативний тип – представники досить сумлінні, орієнтовані на виконання вимог, що висуваються;
- субнормативний тип – включає недостатньо сумлінних працівників;
- ненормативний тип – складають несумлінні працівники.

Представлена типологія умовна, може змінюватися й коригуватися залежно від різних факторів [2].

Дослідники (К. Клімова) проблеми ціннісного ставлення до праці виокремлюють різні показники відповідно до авторського підходу:

- усвідомлення важливості виконання дорученої роботи, котра є суспільно значимою;
- спрямованість активності на успішне виконання отриманих завдань (вчасний і самостійний початок роботи, прагнення подолати труднощі та довести справу до кінця);
- емоційне ставлення до виконання завдання, його характеру, результату (задоволення від успіху та від усвідомлення успішного виконання);
- розуміння відповідальності за виконання роботи.

Діагностика стану сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури у нашому дослідженні передбачало виявлення механізму його формування. До факторів, котрі ефективно сприяють формуванню ціннісного ставлення до праці, відносимо: особистісні якості студента (відповідальність, сумлінність, ініціативність та дисциплінованість), задоволеність обраною спеціальністю, змістом та умовами праці, уміння працювати в команді.

На основі вивчення наукової літератури та аналізу власного досвіду педагогічної роботи у коледжі будівництва та архітектури були визначені компоненти, критерії, показники та рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів будівництва та архітектури.

Зокрема, *компоненти* – мотивація до праці; готовність до праці; самореалізація у праці; *критерії та показники до них – мотиваційно-ціннісний*: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії та бажання присвятити себе будівельній справі; *рефлексивно – інтелектуальний*: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність вирішувати професійні завдання; *практично-діяльнісний*: здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника;

здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника.

Компонент 1 – Мотивація до праці

Перший із визначених у нашому дослідженні компонентів – це *мотивація до праці* студентів коледжу будівництва та архітектури розуміється як здатність до усвідомлення мети й завдань професійного розвитку і фахового становлення у професійної діяльності; до розуміння суспільного значення професії будівельника на основі сформованих професійних інтересів.

Мотиваційний компонент відображає такі явища як педагогічний супровід, підтримку в адаптації студентів до освітнього процесу та професійної підготовки, розвиток професійно-мотиваційної спрямованості особистості майбутнього будівельника та формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх студентів коледжу будівництва та архітектури. Мотиваційний компонент констатує наявність та динаміку сформованості у студентів – майбутніх будівельників – інтелектуально-професійних установок, прагнення займатися будівельною справою.

Основою цього компоненту вважаємо професійну та конкретно фахову спрямованість як власне прагнення студента здобути та застосувати знання та вміння в обраній професійній сфері, розвиток позитивного ставлення до професії, наявність здібностей, необхідних для вдосконалення своєї підготовки. Важливою складовою мотиваційного компоненту вважаємо наявність професійних ідеалів, що визначається ступенем професійної спрямованості та визначає характер саморозвитку майбутнього фахівця з метою реалізації своїх професійних можливостей [44].

При визначенні цього компонента керуються положеннями концепції мотивації, відповідно до якої мотивація трудової діяльності за різних умов та у різних ситуаціях має різну результативність. Дослідження ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури неможливе

без конкретного аналізу форм виявлення в установках і поведінці людини. Аналіз ціннісного ставлення до праці як емпіричного феномена потребує урахування загальних соціально-типових установок на працю та дії, у яких ці установки найбільше виявляються.

Науковці виокремлюють три аспекти, котрі визначають ставлення до діяльності:

- *когнітивний* – усвідомлення об'єкта;
- *афективний* – емоційна оцінка об'єкта;
- *поведінковий* – поведінка щодо об'єкта.

Відповідно цим аспектам ставлення виконують певні функції: пізнання, пристосування, саморегуляції. Залежно від об'єктивних факторів діяльності вирізняють такі її рівні ставлень: смисловий, цільовий і операційний. Залежно від потреб та установок, які є основою ставлень, останні поділяються на актуальні, фіксовані, елементарні. Мотивуючим фактором поведінки студента може бути його функціональний стан, котрий визначає можливість здійснення певного виду діяльності [9].

Досліджуючи проблему мотивації позитивного ставлення до праці, М. Рябуха визначила конкретні форми діяльності та інші фактори, що забезпечують ціннісну спрямованість. Визначимо положення автора, необхідні для нашого дослідження: мотиви трудової діяльності є відображенням умов існування та усвідомленням потреб; мотив як усвідомлена потреба у досягненні результатів діяльності характеризує внутрішню мотивацію людини; зовнішні спонукання до певної форми трудової поведінки через які характеризуються як зовнішня мотивація. Ефективність зовнішніх впливів забезпечується за умови, що вони стають мотивами, суб'єктивно значущими для працівника та відповідають потребам й інтересам; система мотивів, що виконують функції спрямування й регулювання діяльності, створює мотиваційну сферу людини; мотиваційна сфера включає актуальні мотиви, що спонукають до діяльності, та потенційні мотиви, що сформовані, але не використані в діяльності [46].

Формування ціннісного ставлення до праці включає такий аспект, як мотивація самою працею. Я. Пустовар [45], досліджуючи мотиваційні чинники до праці, зауважує, що на сучасному етапі розвитку суспільства важливим засобом посилення мотивації праці виступає *гуманізація праці*. Класична програма гуманізації праці, на думку автора, включає такі складові, як: збагачення самого змісту праці, розвиток групових форм організації, раціоналізація режиму трудового процесу, покращення життя.

Мотивація через збагачення праці відбувається через поєднання функцій працівників, основних функцій з контролюючими функціями щодо якості, мотивації цілями. Цей вид мотивації полягає в наданні більш змістовної, іноваційної, різноманітної роботи, з поясненнями перспектив професійного, кар'єрного та статусного росту. Під впливом мотивації цілями виникає дух змагання і прагнення до досягнення власних результатів [45].

Критерій 1 – Мотиваційно-ціннісний

Співвідношення інтелектуального потенціалу й мотиваційно-вольової сфери молоді є важливим питанням нашого дослідження, адже мотивація особистості – стимулюючий фактор її діяльності загалом, а інтелектуальної зокрема. С. Маха розглядає мотивацію інтелектуальної діяльності як параметр інтелектуального потенціалу й визначав її як «...широку сферу потреб особистості ... у самовираженні й самоактуалізації» [37]. Поряд з цим автор розглядає мотивацію лише як «...рушійну силу розвитку інтелекту...» втім, не визначаючи її в ролі чинника, що забезпечує функціонування та динаміку інтелектуального потенціалу [37].

Роль мотивації у формуванні інтелектуального потенціалу молоді досліджувала А. Замша, яка висловила важливі для нашої роботи положення, що стосуються уваги до процесуального характеру мотивації інтелектуальної діяльності. У контексті дослідження інтелектуального потенціалу доречним є визначення автором поняття «мотивації інтелектуальної діяльності» як організованої ієрархічної системи мотивів значущих для особистості, котрі забезпечують інтелектуальну діяльність.

Зважаючи на те, що інтелектуальна діяльність є полімотивованою, слід враховувати, що у забезпеченні її успішності важливу роль надано пізнавальному мотиву за умови високого рівня його сформованості. Пізнавальний мотив, що зумовлений внутрішніми стимулами, виявляється в стійкому інтересі особистості як до процесу інтелектуальної діяльності, так і її результатів. Сформованість пізнавального мотиву, як внутрішньої детермінанти, є показником функціональності інтелектуального потенціалу [17].

Показники: 1.1 – Ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів). 1.2 – Прагнення до професійно-особистісного зростання. 1.3 – Самовизначення у професії.

Для обґрунтування показників було використано дослідження К. Юнга, який для позначення динаміки особистісного зростання використав поняття «індивідуалізація», що можна розуміти як «шлях до себе», або «самореалізацію». Ціллю якої є набуття внутрішньої потреби, усвідомлення молодого людиною певного сенсу психічного буття, що дозволяє людині пов'язувати своє майбутнє не з зовнішніми обставинами, а виходити з того, що цілісна особистість здатна до особистої відповідальності за своє буття та життєдіяльність. Поняття самоактуалізації (А. Маслоу) й особистості, що самоактуалізується, подібне до понять «повністю функціональна особа» (К. Роджерс) [51].

Прагнення до професійно-особистісного зростання передбачає наявність певних необхідних якостей та властивостей особистості, таких як: синергічність, автономність, контактність, креативність, толерантність, відповідальність, глибинність переживань, здатність до децентрації та наявність власної життєвої філософії (К. Юнг). Перші п'ять рис, на думку О. Штепи, є яскравою ознакою особистості, що самоактуалізується, але за умови достатньої вираженості цих рис.

Важливою умовою є змістовність названих характеристик, а саме:

-синергічність визначає здатність до цілісного світосприймання та розуміння взаємозв'язків існуючих суперечностей;

- автономність виявляє впевненість у власних судженнях та відповідну поведінку, наявності особистої та незалежної від інших людей системи цінностей;

- контактність характеризується здатністю до швидкого встановлення позитивних контактів;

- самоприйняття – безумовно позитивне ставлення до себе, при усвідомленні власних недоліків;

- креативність визначає можливість генерувати велику кількість ідей, створення новітнього продукту;

- децентрація – здатність аналізувати явища та продукти діяльності різнобічно;

- усвідомлення й прийняття того, що існує й інша точка зору стосовно певної проблеми, здатність приймати та вирішувати ідеї іншої людини, працювати в команді;

- толерантність як неупереджене ставлення до оточуючих людей;

- відповідальність – здатність відповідати за власний або груповий вчинок та його наслідки;

- глибинність переживань – здатність до вершинних емоцій і набуття позитивного ставлення до світу;

- життєва філософія – усвідомлення власної реальності у контексті зовнішнього світу та пошук сенсу власного життя [51, с. 28].

Проблему професійного становлення особистості досліджував О. Чернуха, який вважає її відображенням узагальненої проблеми особистості у професії. Автор визначає основні парадигми взаємодії особистості професії:

1) заперечення будь-якого впливу професії на особистість (ідея початкової професійності людини – обравши професію, особистість більше не змінюється);

2) визнання впливу професії на особистість, що розуміється як професійний розвиток.

У вітчизняній психології процес формування особистості фахівця визначається як професіоналізація, а професійний розвиток вважається складовою професіоналізації особистості. Професійний розвиток починається на етапі професійної підготовки і триває аж до кінця професійної кар'єри, на кожному етапі змінюючи форму і зміст. Тобто, професійний розвиток – процес, що має циклічний характер та полягає у постійному удосконаленні фахівцем своєї кваліфікації й професійної майстерності [50].

Стосовно професійного *самовизначення* були використані такі варіанти смислу (М. Пряжніков, Л. Дворніченко): *перш за все*, пошук професії, що із належною суспільною оцінкою праці відповідно до закладених зусиль, тобто оцінюється не сама праця, а її можливі результати.

Другий варіант смислу (Е. Фромм) – пов'язує ставлення до праці з любов'ю до професії. У відповідності до цього, розвиток людини має продуктивний характер, а кінцевою метою є саморозвитку особистості; характеристиками цього процесу є здатність людини до продуктивного мислення та любов до праці.

Продуктивна праця забезпечує бажання виробництва предметів задля творчого самовираження.

Третій варіант смислів заснований на почутті власної гідності; людина, обираючи професію, свідомо або інтуїтивно зорієнтована на можливостях професії задля набуття відчуття власної значущості.

Останній варіант смислу професійного самовизначення за цією теорією по'язаний з прагненням до елітарності, котрий актуалізується в періоди соціально-економічних перебудов, адже ведучої ролі набувають не творчі, висококваліфіковані фахівці, які ефективно працюють в умовах стабільності, а фахівці, здатні швидко адаптуватися у кон'юнктурі ринку праці.

Отже, для нашого дослідження було з'ясовано, що професійне самовизначення через пошук смислу праці змінюється залежно від певних чинників: особистісних якостей, виховання, особливостей стану суспільства, а наявність декількох варіантів уможливорює на кожному етапі професійного самовизначення знаходити власний особистісний смисл, сприймати життя як процес, знаходити можливості реалізації власного потенціалу у суспільстві [10].

Компонент 2 – Готовність до праці

Готовність розглядається як стійке психологічне утворення, що забезпечує здатність людини до успішного виконання діяльності (І. Ковальська) [19].

Формування готовності до діяльності у науковій літературі визначається як складний самостійний процес, його складовими є трудове виховання й участь студентів у посильній праці (Б. Ананьєв). Значимими для нашого дослідження є висновки, що становлення працездатності молоді відбувається ще до початку професійної діяльності, тому формування готовності до праці через систему виховання слід розпочинати у допрофесійний період. Загальна працездатність розвивається задяки формуванню готовності до праці та трудової мотивації [3], [4, с.1, 2].

У дослідженні була використана розроблена науковцями (М. Дьяченко, Л. Кандибович) динамічна структура психологічної готовності до діяльності, котра включає такі елементи:

- усвідомлення студентом потреб та вимог суспільства;
- усвідомлення студентами цілей, необхідних для вирішення та задоволення потреб;
- оцінювання умов праці, актуалізація досвіду, пов'язаного з успішним вирішенням попередніх завдань й виконанням подібних робіт;
- вироблення та оцінювання на основі досвіду умов діяльності і ймовірних способів вирішення та виконання завдань;

- прогнозування прояву інтелектуальних та емоційних процесів, оцінювання можливостей, рівня домагань й можливості досягнення результату [13, с.19–20].

Для нашого дослідження важливим є з'ясування не тільки готовності особистості до діяльності взагалі, а готовності студентів до здійснення професійної праці. Тому було використано визначення поняття готовності особистості до виконання професійних дій (О. Колесніченко), що базується на урахуванні властивостей, якостей, рис, а також сукупності індивідуальних особливостей особистості, що визначають стиль діяльності та мають за основу оцінку професійно важливих властивостей студента, котрі виявляються при порівнянні показників властивостей із показниками критеріїв, котрі визначають ефективність професійної діяльності [21, с. 7].

Готовність до діяльності, за В. Моляко, включає три блоки: сенсорна організація людини (біофізіологічні характеристики); умови виконання трудової діяльності; психічні властивості, стани й процеси (психологічний рівень).

Рівень готовності не є інваріантною складовою, його динаміка зумовлюється досвідом, характером навчання, індивідуальними можливостями. В. Моляко визначає рівні готовності до праці: рівень непрофесійної, передпрофесійної й професійної готовності. Рівень професійної готовності поділяється на власне професійну готовність (праця на основі фахової підготовки) й професійну майстерність (досвід роботи у поєднанні з високою якістю виконання робіт).

У працях В. Моляко [38], [39], [40] дається класифікація рівнів готовності до праці: високий (самостійність у баченні й розв'язанні нових задач, адекватність самооцінки професійних якостей, здатність до вирішення задач в нестандартних ситуаціях); середній (середній рівень виявлення якостей); низький (нездатність самостійно ставити і розв'язувати трудні задачі, неадекватна оцінка і самооцінка професійно важливих особливостей і т. ін.).

У науковій літературі визначена та описана також структура готовності до професійної діяльності студента, її визначили такі параметри:

- мотиваційний (позитивне ставлення до професії та переконаність в намірах відносно майбутньої професії);
- орієнтаційний (уявлення про особливості та умови професійної діяльності);
- операційний (володіння засобами професійної діяльності, необхідними компетентностями);
- вольовий (самоконтроль, вміння керувати професійними діями);
- оцінний (самооцінка власної професійної діяльності щодо вимог професії);
- мобілізаційно-налаштований (оцінка професійних труднощів) [14].

Стан готовності до професійної діяльності визначають також конкретні умови, у яких відбувається діяльність. До числа внутрішніх і зовнішніх умов, що зумовлюють готовність до праці, відносять такі: складність завдань діяльності та їх новизна, позитивний приклад, стимулювання діяльності й результатів, самооцінка особистої готовності [43].

Готовість характеризується у науковій літературі (В. Жукова) також як цілісне утворення емоційно-вольової, когнітивної мобілізації особистості в момент включення в діяльність певного напрямку; готовність – це властивість особистості, що формується в результаті аналізу досвіду, котрий базується на позитивному ставленні до професійної діяльності, усвідомлення мотивів і потреб [16].

Для характеристики даного компоненту було використано розуміння сутності готовності до діяльності як фундаменту професіоналізму (Л. Кондрашова), основою якого є психологічна готовність – «складне особистісне утворення, що включає в себе ідейно-моральні і професійні погляди і переконання, професійну спрямованість психічних процесів, оптимізм, налаштування на працю; спроможність до подолання труднощів,

самооцінку результатів праці, потребу у професійному самовихованні, що забезпечує високі результати праці» [34, с.11, с.148].

Задля характеристики цього копоненту були використані положення дослідження Н. Петрученко, що стосуються основних характеристик готовності до професійної діяльності. До інтелектуального аспекту професійної готовності введені такі характеристики як професійна спрямованість уваги, сприймання, пам'яті, професійне мислення, здібності, необхідні для ефективного здійснення професійної діяльності.

Серед якостей інтелектуальної готовності значне місце займає логічне професійне мислення, котре виявляється в умінні виявити необхідні явища, факти, змодельовати їх, спрогнозувати наслідки; все це вимагає високого рівня теоретичних знань і навичок творчого мислення.

Знання і спеціальні вміння, що зорієтовані на майбутню роботу, стають засобами професійно спрямованої діяльності, що вимагає застосування пактико-орієнтованого навчання й інтеграції теоретичної та практичної підготовки.

Сформовані на високому рівні професійні вміння і навички є важливим показником готовності до професійної діяльності [43].

Критерій 2 – Рефлексивно-інтелектуальний

Основою рефлексивно-інтелектуального копоненту ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури є оволодіння теоретичними та прикладними професійними знаннями; прагненням до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей; знаннями про сутність і зміст професійної рефлексії фахівця будівельної галузі.

Для характеристики цього критерію важливим є *інтелектуальний потенціал* студента, що розглядається як чинник професійної діяльності та успішної соціальної адаптації студентської молоді.

Функціональність інтелектуального потенціалу студентів коледжу будівництва та архітектури виявляється в оволодінні інтелектуальною

діяльністю та здатністю ефективно користуватися нею у процесі життєдіяльності.

Дотримуємося положення, що сформованість та функціональність інтелектуального потенціалу є умовами самореалізації особистості (А. Замша). Відповідно, низький інтелектуальний потенціал зумовлює зниження результативності діяльності та соціальної адаптації особистості [17].

Показники: 2.1. – комплекс професійних знань, умінь, навичок. 2. 2. – розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника. 2.3 – готовність вирішувати професійні завдання.

Майбутній фахівець будівельної галузі має розуміти сутність образу професійної діяльності й вимог до особистості. Так, важливими якостями будівельника нового покоління, як зазначається у Національній рамці кваліфікацій, є самоорганізованість, належний рівень інтелекту, здатність до професійної мобільності, відповідальність за результати діяльності, навички міжкультурної взаємодії, усвідомлення необхідності саморозвитку, творча уява.

Майбутній будівельник – це цілісна особистість на фактологічному (професійні знання й володіння емпіричною базою професії), теоретичному (усвідомлення принципів функціонування предмету праці) й рефлексивному (володінням методологією пізнання й творення) рівнях [42].

В освітньому процесі коледжу, у практичній будівельній діяльності у студентів формуються аналітичні та інтегративні здібності, критичне й творче мислення, здатність до інноваційної діяльності, здатність контекстного розуміння умов професійної діяльності, здатність до самоосвіти.

Як зазначається у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій, у сучасних умовах важлива нова *професійна та соціальна модель* фахівця-гуманіста будівельної галузі, який володіє достатніми знаннями, моральними

та інтелектуальними можливостями, ціннісним ставленням до праці, науковим світоглядом, почуттям відповідальності перед суспільством за результати діяльності.

Образ професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника визначається як сукупність знань і якостей, що відображають суспільні вимоги до нього як професіонала, особистості, суб'єкта суспільних відносин [11, с.18].

Традиційно готовність характеризується як визначений стан свідомості у ситуації відповідальної діяльності або підготовки до неї; як здатність людини діяти на достатньому рівні та є умовою належної адаптації до умов праці, постійного професійного самовдосконалення й творчої самореалізації. У педагогічній науці готовність визначається як інтегральна властивість особистості, що характеризується узагальненням методологічних, теоретичних, методичних і практичних знань та вмінь, професійними мотивами й інтересом [47].

У педагогічних дослідженнях феномен готовності розглядають як стан особистості, що відноситься до психічних процесів, так і до властивостей особистості (А. Макарова, В. Бодров); як інтегрована властивість особистості, що визначає придатність до діяльності (А. Деркач); як структурна система особистісних якостей, що уможливають здійснення певної діяльності (Н. Дяченко, Л. Кандибович). Тобто, поняття готовності характеризується єдністю чинників, що відображають різні рівні та аспекти – фізичну готовність, знанняву забезпеченість діяльності, психологічну готовність, готовність як характеристику особистості. Готовності притаманна структура, як от: позитивне відношення до професійної діяльності, риси характеру, відповідні здібності, професійна мотивація, знання [12, с. 23].

Важливим аспектом з'ясування сутності критерію – *готовність вирішувати професійні завдання*, є його змістовий компонент. Н. Петрученко змістовною стороною готовності до професійної діяльності вважає

професійні переконання, котрі забезпечують відповідальність та цілеспрямованість у професійній діяльності. До змісту готовності студентів будівельної галузі науковець включає як найважливіший показник – *професійну освіченість*. Успішність професійної діяльності визначається також *професійною етикою*, котра включає моральні норми, самооцінку й самоконтроль, повагу до суспільних норм життя [43].

Обґрунтовуючи критерій, пов'язаний із професійною самоідентифікацією та уподібненням з ідеальним образом фахівця-будівельника, використаємо висновок Е. Фромма. Науковець зауважує, що у кожному «виді творчої діяльності митець об'єднується з матеріалом, котрий являє собою оточуючий світ. Чи то тесля, який робить стіл, будь то селянин, що вирощує хліб, або живописець, що пише картину, в усіх видах творчості фахівець і процес його праці об'єднуються, тобто людина у процесі творчості єднається зі світом. Це стосується плідної праці, котра самостійно спланована і має фактичні результати діяльності» [49, с. 119].

Н. Кулалаєва [35], досліджуючи проблему формування готовності майбутніх будівельників до професійної діяльності, зауважує, що визначаючи зміст професійної готовності важливо врахувати певні вимоги, а саме: забезпечення системних та постійно оновлювальних професійних знань, що носять системний характер, є компонентом фахової підготовки майбутнього будівельника та включають знання про способи майбутньої практичної діяльності. Інша характеристика знань – це їхня безперервність, що може бути забезпечена професійною освітою та самоосвітою, а також зміною цілей та функцій, залежно від вимог ринку праці.

Готовність випускника коледжу будівництва та архітектури до вирішення професійних завдань складається з блоків, як то: професійна готовність, як процес оволодіння знаннями і вміннями майбутньої професії; особистісна готовність, як наявність відповідних майбутній діяльності якостей особистості та успішна адаптація по завершенню освітнього процесу. Важливими є шляхи формування готовності студентів і критерії оцінювання

результатів, а саме: моделювання професійної діяльності, створення професіограм та експертних характеристик, а також підготовка до роботи в складних умовах [40].

Компонент 3 – Самореалізація у праці

Третім компонентом ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури було обрано самореалізацію у праці, що характеризує почуття та вольові процеси, що забезпечують результативність професійної діяльності; емоційний стан та сприйнятливість, рішучість, цілеспрямованість, наполегливість, ініціативність, самостійність, самокритичність [35].

Процес самореалізації особистості у дослідженні розглядався різнобічно: щодо ступеня, рівня, інтенсивності; враховувалося природне прагнення людини до нового та динамічний характер процесу – одна реалізована ціль передбачає появу іншої тощо. На певному етапі розвитку процес самореалізації здійснюється на межі можливостей особистості і є показником її сили волі [20].

Самореалізацію особистості студента розуміємо у трактуванні Т. Гарасимова як «цілісну самореалізацію особистості», що відображаючи внутрішню єдність та повноту процесу самореалізації особистості в її життєдіяльності, відображає певний результат, ступінь цілісного розвитку особистості.

Цілісність самореалізації у цьому випадку є відображенням закономірності самоздійснення особистості загалом, і дозволяє фіксувати рівень досягнення мети на різних етапах життя особистості. Такий підхід дозволяє досліджувати ціннісне ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури у загальній системі ціннісних ставлень особистості до життя [7].

У цьому контексті *самореалізацію* студента – майбутнього будівельника – було потрактовано як процес максимального та найглибшого

виявлення сутнісних сил особистості у практичній діяльності за умови адекватного врахування можливостей людини (Т. Гарасимів, Б. Базарник).

У випадку, коли цілі завищені у порівнянні з потенціалом особистості, діяльність не може вважатися повною самореалізацією особистості [6].

Феномен ціннісного ставлення студентів до праці пов'язаний із характеристиками *життєтворчості* людини (І. Єрмаков, І. Сохань, Г. Несен). Науковці вважають, що осмислення людиною свого життєвого призначення, вибір життєвих цілей й осмислення життєвої програми, бачення можливості самореалізації сутнісних сил, рівень соціальної зрілості, відповідальне ставлення до власного життя [15, с. 5].

Поряд з концепцією особистості як суб'єкта життєдіяльності у науковій літературі використовується теорія «*життєвої стратегії*» (К. Альбуханова-Славська), згідно з якою ступенем самостійності й активності особистості в оволодінні соціальними цінностями є їх інтеріоризація як один із проявів активності людини [1]. Протилежний бік цього процесу становить об'єктивація у вигляді самовиявлення й самореалізації людини.

Критерій 3 – Практично-діяльнісний

Практично-діяльнісний критерій ціннісного ставлення студентів коледжу будівництва та архітектури включає важливий аспект – формування професійних знань на теоретичному та практичному рівнях, залучення студентів до фахової діяльності.

Для характеристики цього критерію були використані ідеї О. Музики щодо феномену «діяльнісні цінності», котрий означає «перевірені життєвим досвідом, фіксовані уявлення людини про способи досягнення нею визнання, на основі яких вона планує саморозвиток».

Діяльнісні цінності – це уявлення про способи досягнення визнання значимих людей, які суттєво впливають на оцінку власної професійної діяльності. Був використаний підхід до розуміння «суб'єктних цінностей» (В. Моляко, О. Музика), котрі визначаються як ціннісні утворення свідомості

особистості, що відображають індивідуально-особливий спосіб життєдіяльності в суспільстві та засоби забезпечення визнання [18].

Показники: 3.1. – здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника. 3.2. – здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності. 3.3. – професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника.

Поняття готовності студентів будівельних спеціальностей містить як індивідуальну, так й колективну складові, тому що будівельні процеси передбачають роботу в групах (бригадах) робітників. Група характеризується соціально-психологічними особливостями, певними стереотипами міжособистісних відносин; що можна розглядати як умови сприяння або запобігання ефективній спільній діяльності та продуктивному розвитку особистості. У позитивному сенсі – це симпатії, взаємодопомога, зацікавленість у спільному успіху; у негативному – це заздрість, амбіції тощо.

Важливість урахування соціально-психологічного клімату у можливостях впливу на поведінку членів групи; на здійснення спільних завдань; на досягнення ефективності спільної діяльності, на результати праці [5, с. 43]. До компонентів клімату в групі відносять:

- особисту автономію;
- позитивну довіру;
- дружню підтримку;
- справедливість ставлень;
- можливість індивідуальної інновації;
- визнання досягнень [54], [53].

На думку Н. Кулалаєвої, вплив соціально-психологічного клімату поширюється на прискорення або уповільнення розвитку важливих якостей майбутнього фахівця як от: готовність до інноваційної діяльності, здатність діяти в екстремальних ситуаціях, виявлення ініціативності, застосування

нестандартних рішень, вмотивованість до підвищення кваліфікації, поєднання загальної культури з професійною діяльністю.

Позитивний клімат в групі характеризується: довірою до членів групи; емоційною включеністю та бажанням взаємодопомоги; доброзичливою з можливістю критики; наявністю *корпоративних цінностей*.

Н. Кулалаєва [35] до основних факторів впливу на клімат в групі, відносить: характер праці та задоволеність роботою; умови праці та характер міжособистісних стосунків; вплив особистості керівника та його стиль спілкування. До керівників будівельних груп – бригадирів, інженерно-технічних робітників також є вимоги, пов'язані з необхідністю формувати трудові міжособистісні відносини.

Ціннісний аспект цього критерію – це ціннісно-професійні орієнтації, котрі включають професійні ідеали, принципи, погляди, переконання, професійний світогляд та готовність діяти відповідно. Ціннісне навантаження мають узагальнені професійні знання, що дозволяють ефективно діяти в практичних ситуаціях.

На основі визначених критеріїв та показників було визначено рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури, а саме: високий, середній та низький.

Високий рівень сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури характеризується проявом ціннісного ставлення до професії будівельника, сформованістю системи ціннісних мотивів, загальнолюдських цінностей, професійних інтересів та ідеалів; вираженим прагненням до професійно-особистісного зростання; впевненим самовизначенням у професії, бажанням присвятити себе будівельній справі; усвідомленим розумінням сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовністю вирішувати професійні завдання; здатністю до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатністю

працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатністю до професійної мобільності.

Для *середнього рівня* сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури властивий епізодичному прояву ціннісного ставлення до професії будівельника, прагнення до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей, спрямованості на самопізнання і самоосвіту; достатнє оволодіння знаннями про сутність і зміст професійної діяльності будівельника.

Середній рівень характеризується дещо меншим прагненням до здобуття нових професійних знань, умінь та навичок й розвитку професійно цінних та моральних якостей; недостатньо вираженим прагненням до професійно-особистісного зростання; невпевненим самовизначенням у професії, недостатнім бажанням присвятити себе будівельній справі; недостатнім розумінням сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; неповною підготовленістю вирішувати професійні завдання; недостатньою самостійністю у розробці стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатністю працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатністю до професійної мобільності.

Для *низького рівня* сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури властива незначна кількість прояву ціннісного ставлення до професії будівельника, відсутня самостійна мотивація та прагнення до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей, спрямованості на самопізнання і самоосвіту; відсутнє прагнення до професійно-особистісного зростання та самовизначення у професії, не завжди є бажання повністю присвятити себе будівельній справі; нерозуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; недостатньою підготовленістю вирішувати професійні завдання; недостатньою самостійністю у розробці стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього

будівельника; здатністю працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатністю до професійної мобільності.

2.2. Стан сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури

Констатувальний етап дослідження передбачав виконання таких завдань: пошук теоретичних підходів для осмислення теми дослідження; обґрунтування та апробація програми діагностики рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури (визначення критеріїв, показників, методів діагностики і методів математичної обробки результатів); вибір контрольних та експериментальних груп (перевірка їх однорідності), встановлення попереднього рівня ціннісного ставлення до праці у студентів будівельних спеціальностей.

На цьому етапі важливо було також виявити орієнтацію студентів на обрану професію, вивчити уявлення студентів про бачення себе в майбутній професійній діяльності.

Діагностика сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів була здійснена на базі Немирівського коледжу будівництва, економіки та дизайну Вінницького національного аграрного університету; технологічно-промислового коледжу Вінницького національного аграрного університету; Вінницького коледжу будівництва і архітектури Київського національного університету будівництва і архітектури; Хмельницького національного університету; Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка; Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. В експерименті брали участь 486 студентів, з них 242 були включені в експериментальну групу, а 244 – в контрольну, що дозволяє забезпечити репрезентативність вибірки. На основі аналізу наукової літератури нами були виділені критерії, показники і визначені методи діагностики, що відображають компоненти технології формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва

та архітектури (Табл. 2.1). Діагностичний інструментарій був підібраний з урахуванням вікових особливостей і специфіки освітньої діяльності у коледжах будівництва та архітектури. З метою розв'язання задач педагогічного експерименту використовувалися такі методи педагогічного дослідження: експертні оцінки, бесіда, анкетування, ранжування, спостереження, а також методи математичної статистики для визначення достовірності отриманих результатів дослідження.

Таблиця 2.1.

Компоненти, критерії та показники формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури

Компоненти	Критерії	Показники
Мотивація до праці	Мотиваційно-ціннісний	1. Ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів). 2. Прагнення до професійно-особистісного зростання. 3. Самовизначення у професії, бажання присвятити себе будівельній справі.
Готовність до праці	Рефлексивно-інтелектуальний	1. Комплекс професійних знань, умінь, навичок. 2. Розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника». 3. Готовність розв'язувати професійні завдання.
Самореалізація у	Практично-	1. Здатність до розробки стратегії

праці	діяльнісний	професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника. 2. Здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; 3. Професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника).
-------	-------------	--

Для визначення рівня сформованості показників структурних компонентів ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури ми користувалися методиками, поданими в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Методи та методики діагностики рівня сформованості показників структурних компонентів ціннісного ставлення до праці

№	Критерії	Методи та методики
1.	Мотиваційно-ціннісний	«Діагностика структури мотивів професійної діяльності» Т. Бадоева. Опитувальник М. Рокіча «Ціннісні орієнтації» «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері» О. Потьомкіної.
2.	Рефлексивно-інтелектуальний	Тест ЗЖО – зміст життєвих орієнтацій (Д.Леонтьєв). Методи розв'язування професійних задач, метод

		тестування та анкетування, Методика визначення рівня рефлексивності (А. Карпова, В. Пономарьової).
3.	Практично-діяльнісний	Анкета з визначення професійних орієнтирів у студентів. Методика «Задоволеність професією» (В. Ядова, модифікація Н.Кузьміної, А. Реана). Тест «Готовність до саморозвитку». Анкета «Здатність до саморозвитку».

Проведемо аналіз основних результатів даного етапу дослідження.

Рівень сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за мотиваційно-ціннісним критерієм вивчався за допомогою таких методик: «Діагностика структури мотивів професійної діяльності» (Т. Бадоев), опитувальник М. Рокіча «Ціннісні орієнтації» та «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері» (О. Потьомкіна).

Для встановлення ступеня задоволеності майбутньою професійною діяльністю було використано методику «Діагностика структури мотивів професійної діяльності» Т. Бадоева. Студенти оцінювали своє ставлення до різних факторів, що впливають на задоволеність професійною діяльністю, за семибальною шкалою: «дуже задоволений» (+3 бали), «в основному задоволений» (+2 бали), «швидше задоволений» (+1); «і задоволений і ні» (0), «швидше не задоволений» (-1), «основному не задоволений» (-2), «зовсім не задоволений» (-3).

Оцінювальні фактори:

1. Значущість професії.
2. Престижність професії.
3. Вид трудової діяльності.
4. Організація праці.

5. Санітарно-гігієнічні умови.
6. Розмір зарплати.
7. Можливість підвищення кваліфікації.
8. Ставлення адміністрації до праці, відпочинку й побуту працівників.
9. Взаємовідносини з колегами.
10. Потреба у спілкуванні і колективній діяльності.
11. Потреба в реалізації індивідуальних особливостей.
12. Можливість творчості в процесі трудової, професійної діяльності.
13. Задоволення від своєї праці в цілому.

Показником задоволення майбутньою професійною діяльністю була сума набраних балів (з урахуванням їх знаку).

Результати анкетування свідчать про те, що більшість студентів визнають важливість професії, але при цьому не вважають її престижною. Отриманий показник задоволення майбутньою професійною діяльністю у КГ становить 13, а в ЕГ – 14.

Для встановлення умов праці, що можуть відігравати роль мотиваторів трудової діяльності, ми розробили анкету – опитувальник, що включала 23 запитання, котрі були спрямовані на з'ясування рівня привабливості майбутньої професії для майбутніх працівників будівельної сфери. Питання стосувалися зокрема різних особливостей організації праці, заходів з боку адміністрації, особливостей мікроклімату в колективі, усталених традицій, що мають значення для працівника щодо формування мотивації ціннісного ставлення до праці. Особливістю нашого опитувальника було те, що зміст запитань відображав специфіку саме професійної діяльності у будівельній сфері, це відрізня його від існуючих опитувальників вивчення особливостей професійної діяльності. Запитання були поділені на п'ять підгруп, котрі відповідали рівням потреб ієрархії потреб А. Маслоу. Відповідно запитання дозволили визначити, наскільки забезпечує організація роботи на підприємстві задоволенню потреб різних рівнів.

На кожне запитання необхідно відповісти: «Так» – 2 бали, «Не зовсім» – 1 бал, «Ні» – 0 балів. Підраховувалася кількість балів окремо за кожним рівнем потреб досліджуваного.

Оцінка задоволеності умовами для основних видів потреб на робочому місці була визначена нами за максимальною сумою балів кожного рівня потреб: фізіологічні потреби (П1) – 6 балів; потреба в безпеці (П2) – 14 балів; потреба в приналежності й участі (П3) – 10 балів; потреба в повазі і визнанні (П4) – 8 балів; потреба в самоактуалізації (П5) – 6 балів.

Таблиця 2.3.

**Показники ступеня задоволеності умовами праці
(за А. Маслоу)**

	Рівні потреб				
	(П1)	(П2)	(П3)	(П4)	(П5)
Кількість опитаних, у %	67%	20%	50%	20%	35%

Результати анкетування свідчать, що найвищий показник має задоволення потреби в гарних умовах на першому рівні мотивації – фізіологічні потреби (67%).

Задоволеність умовами для реалізації потреб у приналежності та участі на другому місці – 50% респондентів. Це свідчить про те, що у майбутній своїй професійній діяльності для студентів важливими є спілкування, корпоративний дух, можливість участі в соціальній роботі, формування неформальних стосунків поза роботою.

На третьому місці – умови для самореалізації (35%). Це достатньо не високий результат, адже нашими респондентами є молоді люди. Цей вік пов'язаний із початком професійної діяльності, випробуванням у ній своїх можливостей і здібностей, спробами їх творчої реалізації. У цьому віці людина присвячує значну частину часу трудовій діяльності, відбувається організація творчої роботи, складної, важливої і відповідальної, яка вимагає

повної віддачі. Паралельно в праці розвиваються і формуються здібності працівників шляхом додаткового навчання і набуттям нового досвіду. Все це спонукає розвиватися мотивацію творчого самовираження і самореалізації, новаторство, а також орієнтацію на спілкування з цікавими і перспективними людьми. Тому можна припустити, що на даний момент актуальність потреби у самоактуалізації пов'язана з прагненням досягти успіху у професійній діяльності й отримання задоволення від своєї роботи. У своїх анкетах незначна частина студентів вказали на те, що вони готові працювати з повною віддачою, що розуміють важливість і значущість своєї майбутньої професійної діяльності.

Менше всього респондентів обрали потреби у повазі і визнанні та в безпеці (20%).

Якісний аналіз даного опитувальника дозволив нам розробити заходи щодо підвищення мотиваційного потенціалу майбутнього робітника будівельної галузі.

На наступному етапі констатувального етапу дослідження було проведено вивчення характеру актуальної мотивації до праці через притаманність соціально-психологічних установок. Для виявлення актуальної мотивації до праці ми використовували методику «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері» О. Потьомкіної.

Методика складалася з двох частин, у кожній з яких було 40 запитань: методика виявлення соціально-психологічних установок, спрямованих на «альтруїзм – егоїзм», «процес – результат»; методика виявлення соціально-психологічних установок, спрямованих на «свободу – владу», «працю – гроші».

Студентам необхідно було дати відповіді на запитання двома способами «Так», якщо відповідь позитивна, і «Ні», якщо негативна. При обробці результатів визначалась кількість балів, отриманих кожним

респондентом: за відповідь «Так» нараховувався 1 бал, а за відповідь «Ні» – 0 балів. Максимальна сума балів для кожної установки – 10.

Результати анкетування представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Показники ступеня притаманності соціально-психологічних установок

	Рівні потреб							
	процес	результат	альтруїзм	егоїзм	праця	гроші	свобода	влада
Кількість,	67	23	18	72	12	88	65	35
у %								

З отриманих результатів можна зробити висновок про те, що 65% майбутніх працівників будівельної сфери орієнтовані на свободу в своїй професійній діяльності, а саме: вільний розвиток творчого потенціалу людини в повсякденній праці, незалежність в судженнях, спонтанність і природність поведінки, відкритість і свобода міжособистісних відносин, потреба у пошуку власних нестандартних рішень.

На результат у праці орієнтовані 23% респондентів. Це найнадійніші люди. Вони можуть досягати успіху, незважаючи на метушню, перешкоди, невдачі. Орієнтацію на альтруїзм у трудовій діяльності відзначили 18%. Люди, які орієнтовані на альтруїстичні цінності, часто працюють собі на шкоду, але при цьому заслуговують на повагу.

Альтруїзм найбільш цінна суспільна мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину. Альтруїзм забезпечує доброзичливість і взаємодопомогу в колективі. Притаманність цієї установки також пов'язана з прагненням реалізувати наявні можливості для досягнення значущих цілей, з почуттям власної вразливості, цінністю приналежності до певної соціальної групи, команди, потреби в соціальному захисті.

Орієнтацію на гроші в професійній діяльності відзначили 88% опитуваних. Домінування цієї установки в мотиваційній структурі

відображає високу цінність матеріального забезпечення власної діяльності, значущість отримання достатньо високих прибутків, прагнення до економії витрат інтелектуальних і фізичних ресурсів.

12% респондентів у своїй майбутній професійній діяльності орієнтовані на працю. Такі люди весь свій час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодують вихідних, відпустки тощо. Праця – це для них задоволення.

Суто на процес праці у своїй трудовій діяльності орієнтовані 67% майбутніх фахівців-будівельників. Такі працівники більше орієнтовані на процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їхня процесуальна спрямованість перешкоджає результативності: вони більше керуються інтересом до справи, а для досягнення результату необхідно виконати багато рутинної роботи, до якої у них негативне ставлення.

35% опитаних студентів у майбутній професійній діяльності орієнтовані на владу. Більшість респондентів думають про професійне зростання і кар'єру, тому даний показник достатньо виражений.

Провівши аналіз отриманих даних, ми змогли визначити рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів КГ та ЕГ коледжу будівництва та архітектури за визначеними показниками мотиваційно-ціннісного критерію (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5.

**Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за
мотиваційно-ціннісним критерієм на констатувальному етапі
дослідження**

Групи	Показники	Рівні					
		Високий		Середній		Низький	
		n_i	%	n_i	%	n_i	%

КГ (244)	Ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів).	17	7,0	72	29,5	155	63,5
	Прагнення до професійно-особистісного зростання	23	9,0	90	37,0	131	54,0
	Самовизначення у професії (бажання присвятити себе будівельній справі.	63	26,0	86	35,0	95	39,0
	Загальний показник	34	14,0	83	34	127	52,0
ЕГ (242)	Ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів).	17	7,0	69	28,0	156	65,0
	Прагнення до професійно-особистісного зростання	28	12,0	85	34,0	129	54,0
	Самовизначення у професії (бажання присвятити себе будівельній справі.	66	27,0	83	34,0	93	39,0
	Загальний показник	37	15,0	79	33,0	126	52,0

Наочно дані таблиці 2.5 представлено на рисунку 2.1:

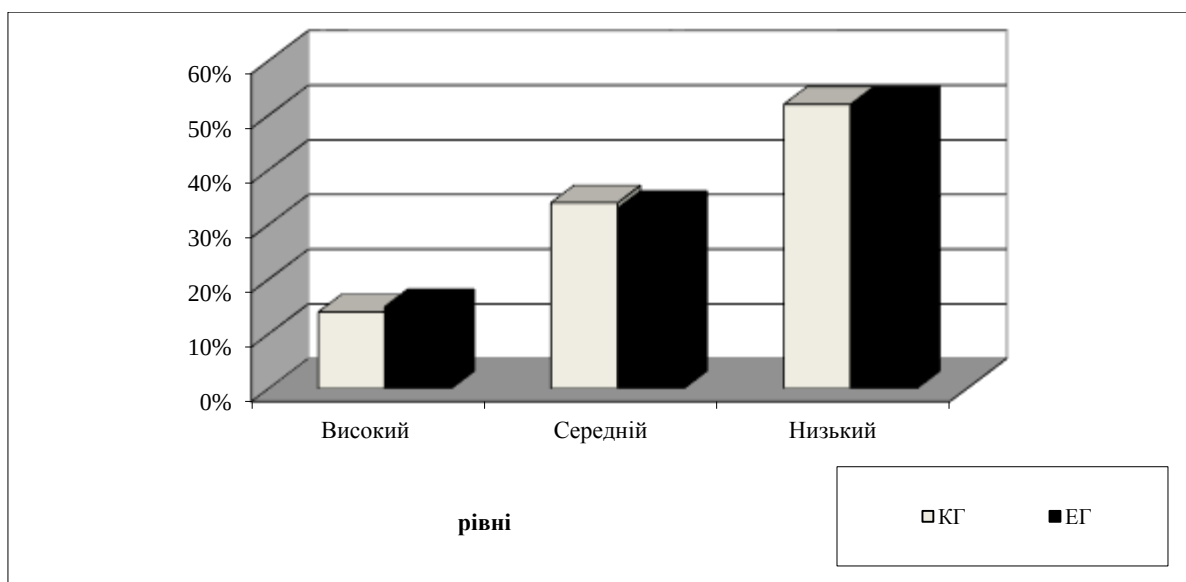


Рис. 2.1. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за мотиваційно-ціннісним критерієм на констатувальному етапі дослідження

Дослідження рівнів сформованості показників за мотиваційно-ціннісним критерієм у майбутніх працівників будівельної сфери показало, що 52% студентів як експериментальної, так і контрольної групи мають низький рівень; середній рівень на констатувальному етапі дослідження показали 33% студентів ЕГ і 34% - КГ і лише 15% студентів КГ і 14% ЕГ мають високий рівень сформованості ціннісного ставлення до праці за мотиваційно-ціннісним критерієм.

Дослідження рефлексивно-інтелектуального критерію у майбутніх інженерів-будівельників ми проводили, використовуючи тест ЗЖО – зміст життєвих орієнтацій (Д.Леонт'єв), методику визначення рівня рефлексивності (А. Карпова, В. Пономарьової). Також на цьому етапі дослідження використовувалися методи розв'язування професійних задач, метод тестування та анкетування.

Тест ЗЖО – зміст життєвих орієнтацій (Д. Леонт'єв), це адаптована версія тесту «Мета в житті», яка розроблена Дж. Крамбо та Л. Махоликом. Опитувальник має 20 шкал, в яких зростаюча послідовність градацій (від 1 до

7) чергується випадково зі спадною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності. Шкали об'єднуються у 5 субшкал: «Мета в житті» - цілеспрямованість, наявність чи відсутність у житті студента цілей у майбутньому, які роблять життя усвідомленим, спрямованим із тимчасовою перспективою; «Процес життя» («Зацікавленість і емоційна насиченість життя») – задоволеність своїм життям у теперішньому, сприймання свого життя як цікавого, емоційно насиченого і сповненого змістом.

Цю шкалу слід розуміти так, що головний зміст життя полягає в тому, щоб жити; «Результативність життя» («Задоволеність самореалізацією») – вказує на задоволеність прожитою частиною життя, визначає оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною й усвідомленою була ця частина; «Локус контролю – Я» («Я – господар життя») – усвідомлення себе як сильної особистості, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до поставлених цілей і уявлень про його зміст, контролювати події власного життя (Я-концепція); «Локус контролю – життя» («Керованість життям») вказує на переконаність у тому, що людині властиво контролювати своє життя, вільно приймати рішення і впроваджувати їх у життя, що життя людини знаходиться під свідомим контролем. на основі 20 шкал обраховується загальний показник ЗЖО.

Для визначення значущих ціннісних орієнтацій студентів ми використовували опитувальник М. Рокіча «Ціннісні орієнтації» [124, с.224]. Респондентам пропонувалося два списки цінностей (по 18 у кожному), це *термінальні* (цінності-цілі) та *інструментальні* (цінності-засоби), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках респондент присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає за порядком значимості [124, с. 225]. Аналіз відповідей студентів на запитання анкети показав, що у 65% студентів ЕГ і 61% студентів КГ низький рівень сформованості ціннісного критерію; у 27% - середній (як в КГ так і в ЕГ) і

лише 8% опитаних в ЕГ і 12% в КГ мають високий рівень сформованості даної якості. Більшість студентів пріоритетними назвали такі цінності як висока зарплата, гарна робота, наявність друзів, щасливе сімейне життя тощо. Такі ж цінності як вихованість, обов'язковість, чесність, саморозвиток тощо не були у пріоритеті в опитаних студентів обох груп. Вивчення рівня розвитку рефлексії у студентів будівельного коледжу проводилось за методикою визначення рівня рефлексивності (А. Карпова, В. Пономарьової). Аналізуючи дані дослідження за цією методикою, ми отримали такі результати.

Низький рівень рефлексивності, який свідчить про несформованість особистісної рефлексії, виявлено у 37,5% студентів, які приймали участь у дослідженні. Студенти із низьким рівнем рефлексії, зазвичай, відчують труднощі з плануванням своєї діяльності, схильні до шаблонного мислення, не проявляють здібностей до аналізу здійснених помилок у минулому, не вміють використовувати набутий успішний досвід або неуспішний досвід у подоланні складних ситуацій. Людині з низьким рівнем рефлексивності проблематично уявити себе на місці іншого і складно регулювати власну поведінку.

Середній рівень розвитку рефлексивності спостерігається у 45% респондентів. Цей рівень характеризує здатність до планування своїх дій, усвідомлення свого ставлення до ситуації, аналізу своїх дій, а також вчинків інших людей, але рефлексивні процеси можуть мати нерегулярний характер, а рефлексивний аналіз здійснюється поверхнево.

Високий рівень розвитку рефлексивності виявлено у 17,5% студентів коледжу будівництва та архітектури. Студенти, які показали високий рівень розвитку рефлексії, зазвичай схильні аналізувати свою діяльність, а також вчинки інших людей, встановлювати причини і наслідки своїх дій як у минулому, так і у теперішньому і в майбутньому. Вони можуть планувати свої дії і прогнозувати можливі їх наслідки, здатні приймати нестандартні рішення, які призводять до ефективного розв'язання поставленої задачі.

Отримані результати свідчать про те, що у студентів коледжу будівництва та архітектури до початку експерименту спостерігався занижений рівень розвитку особистісної рефлексивності і професійної рефлексивності. Для формування особистісної та професійної рефлексії необхідно забезпечити рефлексивне освітнє середовище, яке сприятиме формуванню у студентів цих якостей. Для вдосконалення і модернізації навчального процесу необхідним є впровадження інтерактивних методів навчання, які стимулюють студентів до активних дій. Це може бути: проектна робота, тренінгові заняття, організація індивідуальних, парних, групових сесій, рольові ігри, тематичні конкурси, дискусії, дебати, майстер-класи тощо. Тобто всі види робіт, які сприяють активній взаємодії, повазі і доброзичливому ставленню до кожного учасника, забезпечують накопичення знань, досвіду, надають зворотний зв'язок і можливість взаємооцінки і взаємоконтролю.

Результати діагностики сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів КГ та ЕГ будівельного коледжу за визначеними показниками рефлексивно-ціннісного критерію представлено в таблиці 2.6 та на рисунку 2.2.

Таблиця 2.6.

**Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за
рефлексивно-інтелектуальним критерієм на констатувальному етапі
дослідження**

Групи	Показники	Рівні					
		Високий		Середній		Низький	
		n_i	%	n_i	%	n_i	%
КГ (244)	Комплекс професійних знань, умінь, навичок.	14	6,0	69	28,0	161	66,0
	Розуміння сутності «образу професійної	31	12,0	92	38,0	121	50,0

	діяльності й особистості майбутнього будівельника».						
	Готовність вирішувати професійні завдання.	43	18,9	63	26,0	138	56,0
	Загальний показник	29	12,0	75	31,0	140	57,0
ЕГ (242)	Комплекс професійних знань, умінь, навичок.	17	7,0	64	27,0	161	66,0
	Розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника».	28	12,0	89	37,0	125	51,0
	Готовність вирішувати професійні завдання.	39	16,0	60	25,0	143	59,0
	Загальний показник	28	12,0	71	29,0	143	59,0

Наочно дані таблиці 2.6 представлено на рисунку 2.2:

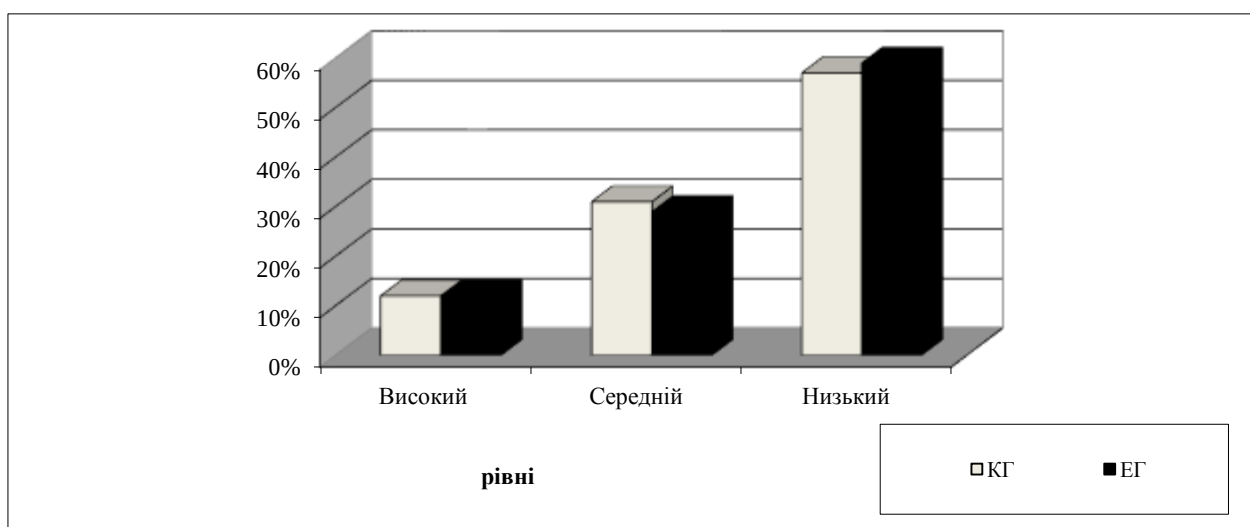


Рис. 2.2. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за рефлексивно-інтелектуальним критерієм на констатувальному етапі дослідження

Із таблиці та рисунку бачимо, що в обох групах переважає низький рівень сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх працівників будівництва та архітектури (57% в КГ та 59% в ЕГ), тобто ці студенти недостатньо володіють теоретичними і прикладними знаннями про професію, зокрема, недостатньо розуміють сутність і зміст професійної діяльності інженера-будівельника. Також ці студенти не завжди готові вирішувати професійні завдання.

Сформованість ціннісного ставлення до праці у студентів за практично-діяльнісним критерієм ми діагностували за допомогою анкети з визначення професійних орієнтирів у студентів, методики «Задоволеність професією» (В. Ядова, у модифікації Н.Кузьміної, А. Реана).

Методика з визначення професійних орієнтирів у студентів [Додаток А]. Учасникам експерименту пропонувався бланк, в якому представлені висловлювання (по п'ять суджень), які характеризують різні види професійної діяльності (7 груп). Навпроти кожного висловлювання студентам пропонується обрати цифру, яка відповідає ступеню бажання займатися певним видом діяльності. В кожній групі необхідно підрахувати сумарну кількість балів за всіма судженнями, і зафіксувати для відповідної групи. Сумарна оцінка по кожній групі може бути від 0 до 15 балів. Найбільша схильність чи здібність до відповідного типу або класу професій визначається максимальним сумарним балом.

Перші п'ять груп суджень, які позначені цифрами від 0 до 5 характеризують п'ять типів професій, які розділені за ознакою «предмет праці»: 1 – «людина – людина»; 2 – «людина – техніка»; 3 – «людина – знакова система»; 4 – «людина – художній образ»; 5 – «людина – природа». Останні дві групи суджень, які позначені «А» і «Б», відповідають двом

класам професій, які розділені за ознакою «характер праці»: А – виконавчі; Б – творчі.

Для з'ясування питання самовизначення студентів у професії ми використовували методику [52], метою якої є вивчення задоволеності професією і факторів привабливості професії.

Студентам було запропоновано обвести кружечком ті пункти, які відображають їхнє ставлення до обраної професії. У стовпчику А відзначені ті позиції, які «приваблюють», а у стовпчику Б – які «не приваблюють».

А	Б
1. Професія одна з найважливіших у суспільстві	1. Мало оцінюється важливість праці
2. Робота з людьми	2. Не вмію працювати з людьми
3. Робота потребує постійної творчості	3. Немає умов для творчості
4. Робота не сприяє перевтомленню	4. Робота сприяє перевтомленню
5. Велика зарплата	5. Невелика зарплата
6. Можливість самовдосконалення	6. Немає можливості для самовдосконалення
7. Робота відповідає моїм здібностям	7. Робота не сприяє моїм здібностям
8. Робота відповідає моєму характеру	8. Робота не відповідає моєму характеру
9. Невеликий робочий день.	9. Великий робочий день
10. Відсутність частого спілкування з людьми	10. Часте спілкування з людьми
11. Можливість досягти соціального визнання, поваги	11. Неможливість досягти соціального визнання, поваги

За кожним з 11 факторів обчислюється коефіцієнт значущості (КЗ) за формулою:

$$K3 = \frac{n^+ - n^-}{N},$$

де N – об'єм вибірки (кількість опитуваних),

n^+ - кількість респондентів, які відзначили досліджуваний фактор у стовпчику А,

n^- - кількість респондентів, які відзначили досліджуваний фактор у стовпчику Б.

КЗ за кожним фактором в КГ та ЕГ представлені в таблиці 2.8.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
КГ	- 0,57	- 0,62	0,1	-0,8	0,2	- 0,21	0,09	0,33	-0,8	0,26	-0,1
ЕГ	- 0,51	- 0,68	0,12	- 0,84	0,19	-0,3	0,12	0,27	- 0,84	0,18	0,1

Коефіцієнти з від'ємними показниками вказують на те, що студенти обрали фактор у стовпчику Б.

Важливим показником рівня ціннісного ставлення до праці у студентів є їхня здатність до саморозвитку. Тому на цьому етапі дослідження також ми запропонували студентам тест «Готовність до саморозвитку» (у додатку) і анкету «Здатність студента до саморозвитку» (у додатку).

Таблиця 2.7

Здатність до саморозвитку

№	Здатність до саморозвитку	КГ %	КГ R (ранг)	ЕГ %	ЕГ R (ранг)
1.	Активний розвиток	14,92	2	20,93	2
2.	Орієнтація на розвиток залежить від умов	80	1	74,4	3
3.	Зупинка розвитку	5,08	3	4,65	3

Аналіз анкет студентів показав, що у 80% студентів КГ і 74,4% ЕГ відсутня укладена система саморозвитку. А орієнтація на розвиток залежить від умов. У 5,08% опитаних КГ і 4,65% ЕГ відбулась зупинка розвитку, а 14,92% в КГ і 20,93% в ЕГ активно розвиваються.

Продовженням дослідження стало вивчення готовності студентів перших курсів до саморозвитку. Для цього ми запропонували студентам дати відповіді на запитання анкети «Готовність студента до саморозвитку» [Додаток А, М].

Таблиця 2.8

Готовність студента до саморозвитку

№	Готовність до саморозвитку	КГ %	КГ R (ранг)	ЕГ %	ЕГ R (ранг)
1.	Можу вдосконалюватися, але не хочу знати себе	0,76	4	4,6	3
2.	Хочу знати себе і можу вдосконалюватися	70,34	1	51,16	1
3.	Не хочу знати себе і не можу змінити себе	1,9	3		
4.	Хочу знати себе, але не можу змінити себе	26,99	2	44,18	2

На початок експерименту студенти на перше рангове місце поставили готовність «Хочу знати себе і можу вдосконалюватися» 70,34% в КГ і 51,16% в ЕГ. Друге рангове місце посіла позиція «Хочу знати себе, але не можу себе змінити»: 26,99 в КГ і 44,18% в ЕГ.

Результати діагностики сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів КГ та ЕГ будівельного коледжу за показниками практично-діяльнісного критерію представлено в таблиці 2.9 та на рисунку 2.3.

Таблиця 2.9.

Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за практично-діяльнісним критерієм на констатувальному етапі дослідження

Групи	Показники	Рівні					
		Високий		Середній		Низький	
		n_i	%	n_i	%	n_i	%
КГ (244)	Здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника.	35	14,0	84	34,0	125	52,0
	Здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності.	25	10,0	67	27,0	152	63,0
	Професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника).	24	10,0	59	24,0	161	66,0
	Загальний показник	28	11,0	70	29,0	146	60,0
ЕГ (242)	Здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника.	32	13,0	69	28,0	141	59,0
	Здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності.	27	11,0	63	26,0	152	63,0

Професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника).	20	8,0	63	26,0	159	66,0
Загальний показник	26	11,0	65	27,0	151	62,0

Наочно дані таблиці 2.9 представлено на рисунку 2.3.

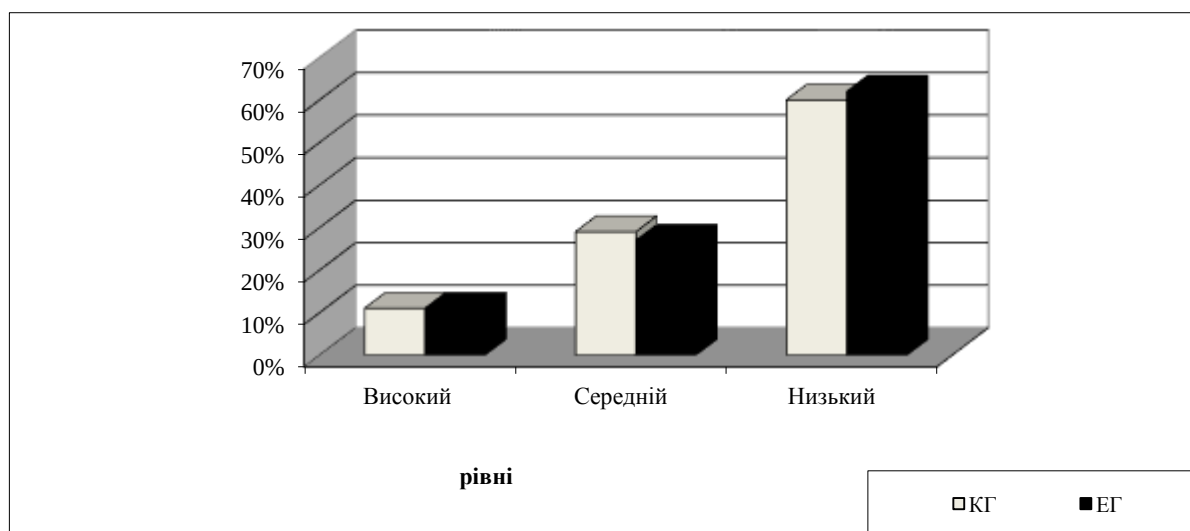


Рис. 2.3. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за практично-діяльнісним критерієм на констатувальному етапі дослідження

Результати дослідження ціннісного ставлення до праці у студентів будівельного коледжу за трьома критеріями на констатувальному етапі ми об'єднали в одну загальну таблицю (табл. 2.10).

Таблиця 2.10.

Результати діагностики сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури за трьома критеріями на констатувальному етапі дослідження

Групи	Критерії	Рівні		
		Високий	Середній	Низький

		n_i	%	n_i	%	n_i	%
КГ	Мотиваційно-інтелектуальний	34	14	83	34	127	52
	Рефлексивно-ціннісний	29	12	75	31	140	57
	Практично-діяльнісний	28	11	70	29	146	60
	Загальний показник	30	12	76	31	138	57
ЕГ	Мотиваційно-інтелектуальний	37	15	79	33	126	52
	Рефлексивно-ціннісний	28	12	71	29	143	59
	Практично-діяльнісний	26	11	65	27	151	62
	Загальний показник	30	13	72	30	140	57

Продемонструємо отримані дані за допомогою діаграми (Рис.2.4).

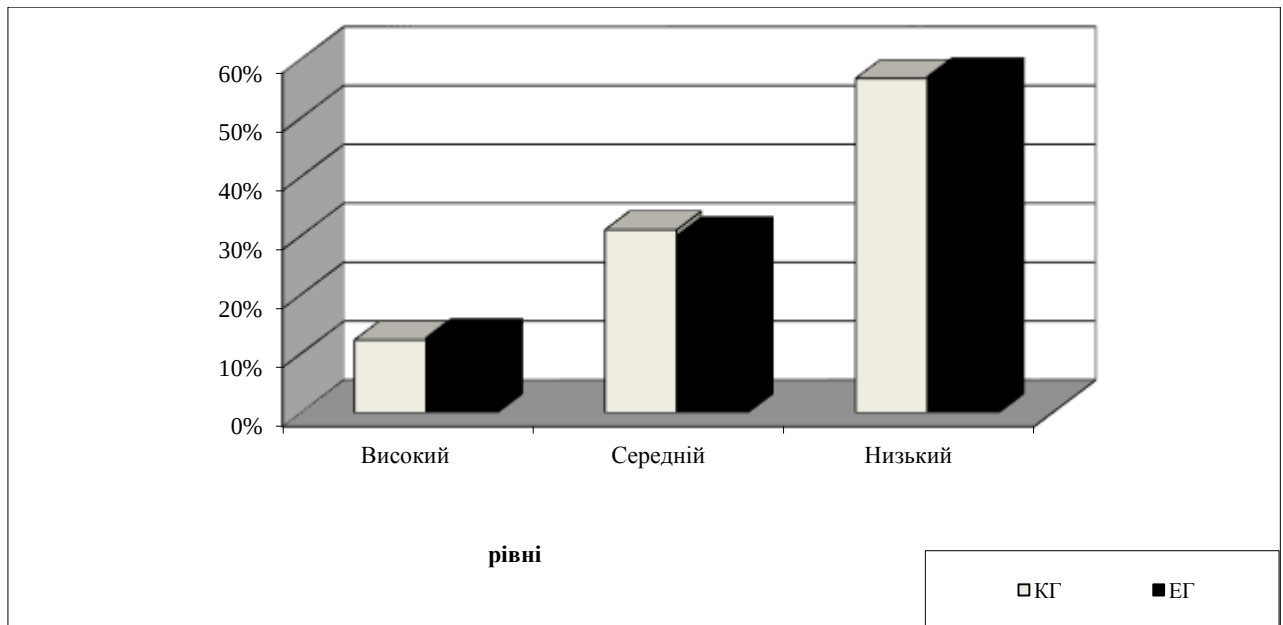


Рис. 2.4. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників на констатувальному етапі дослідження

Комплексний аналіз результатів констатувального експерименту за виділеними нами критеріями показав, що на початковому етапі дослідження студентам притаманний низький і середній рівні ціннісного ставлення до праці.

Низький рівень було виявлено у 56,4% студентів КГ і у 57,6% студентів ЕГ. Ці студенти мають низький ступінь прояву ціннісного ставлення до професії будівельника, у них відсутня самостійна мотивація та прагнення до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей; відсутнє намагання свідомого самовдосконалення, самопізнання і самоосвіти; вони мають недостатні теоретичні і прикладні знання про професію, сутність і зміст професійної діяльності інженера-будівельника.

Низький рівень характеризується дещо нижчим ступенем прояву ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності, відсутнім осмисленим та мотивованим прагненням до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей, недооцінкою своїх можливостей; безсистемністю знань про діяльність інженера-будівельника, неповним і неглибоким засвоєнням обсягу понять, труднощами у визначенні

та практичному застосуванні понять, їх аналізі, оцінці й встановленні взаємозв'язків; залежністю саморозвитку від зовнішньої мотивації, низьким потенціалом для подолання професійних криз і деформацій. Майбутнім інженерам-будівельникам властиве незадоволення обраною професією, прагнення лише до отримання диплому, відсутність значущих мотивів розвитку у професійній діяльності.

Середній рівень сформованості ціннісного ставлення до праці виявлено у 31,3% студентів КГ і у 29,7% – ЕГ. Ці студенти мають середній ступінь прояву ціннісного ставлення до професії будівельника, прагнення до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей, спрямованості на самопізнання і самоосвіту; достатнє оволодіння теоретичними і прикладними знаннями про професію, сутність і зміст професійної діяльності інженера-будівельника; осмисленість та обґрунтованість доведень, але наявність окремих недоліків у визначенні понять, неповне розкриття їх змісту й обсягу.

Середній рівень характеризується дещо нижчим ступенем прояву ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності, меншим прагненням до здобуття нових професійних знань і розвитку професійно важливих якостей, недооцінкою своїх можливостей; безсистемністю знань про діяльність інженера-будівельника, неповним і неглибоким засвоєнням обсягу понять, труднощами у визначенні та практичному застосуванні понять, їх аналізі, оцінці й встановленні взаємозв'язків; залежністю саморозвитку від зовнішньої мотивації, низьким потенціалом для подолання професійних криз і деформацій. І лише незначна частина студентів (12,3% в КГ і 12,7% в ЕГ) показали високий рівень ціннісного ставлення до праці.

Усі дані дослідження свідчать про те, що існує необхідність формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури.

Висновки до другого розділу

На основі аналізу психолого-педагогічної теорії та практики формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури визначено та обґрунтовано компоненти, критерії, показники та рівні сформованості досліджуваного феномену. Зокрема, *компоненти* – мотивація до праці; готовність до праці; самореалізація у праці; *критерії та показники до них – мотиваційно-ціннісний*: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії та бажання присвятити себе будівельній справі; *рефлексивно - інтелектуальний*: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність вирішувати професійні завдання; *практично-діяльнісний*: здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника.

Для визначення рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури використовувалися якісні характеристики рівнів: високий, середній і низький.

Рівень сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за мотиваційно-інтелектуальним критерієм вивчався за допомогою таких методик: «Діагностика структури мотивів професійної діяльності» (Т. Бадоев) та «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері» (О. Потьомкіна); використовувалися методи розв’язування професійних задач, метод тестування та анкетування. За рефлексивно-ціннісним критерієм: тест ЗЖО – зміст життєвих орієнтацій (Д. Леонтьєв), опитувальник М. Рокіча «Ціннісні орієнтації». За практично-діяльнісним: методика визначення рівня рефлексивності (А. Карпова, В. Пономарьової, методика «Задоволеність професією» (В. Ядова,

модифікація Н. Кузьміної, А. Реана), тест «Готовність до саморозвитку», анкета «Здатність до саморозвитку».

Комплексний аналіз результатів констатувального експерименту за визначеними критеріями показав, що на початковому етапі дослідження студентам в основному притаманний низький і середній рівні ціннісного ставлення до праці. Низький рівень було виявлено у 56,4% студентів КГ і у 57,6% студентів ЕГ. Середній рівень сформованості ціннісного ставлення до праці виявлено у 31,3% студентів КГ і у 29,7% – ЕГ. І лише незначна частина студентів (12,3% в КГ і 12,7% в ЕГ) показали високий рівень ціннісного ставлення до праці. Отримані дані дослідження свідчать про те, що існує необхідність формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури.

Основні наукові результати розділу опубліковано у працях автора [22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33].

Список використаних джерел у другому розділі

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 300 с.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ. 2000. 407 с.
3. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды : в 2 т. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1. – С. 44–47.
4. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л. : Лениниздат, 1969. – 437 с.
5. Бурлака К.С. Соціальнопсихологічний клімат у колективі як основа ефективної організаційної взаємодії [Електронний ресурс] / К. С. Бурлака. – Режим доступу : http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_периодика/elits/2010/27_3/...pdf. – мова укр.,
6. Гарасимів Т.З. Базарник Б. І. Самореалізація як соціальний розвиток особистості <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/32957/1/36-218-223.pdf>
7. Гарасимів Т.З. Самореалізація особистості як процес усвідомленого і цілеспрямованого розкриття сутнісних сил / Т. З. Гарасимів // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Х. – 2009. – № 872. – Вип. 2(6). – С. 53–57. – (Серія: право).
8. Данієлян А.Я. Дефініційний аналіз поняття «ціннісне ставлення до праці» у контексті змісту трудового виховання молодших школярів <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/104/17891-definicijnij-analiz-ponyattya-cinnisne-stavlennya-do-praci-u-konteksti-zmistu-trudovogo-vixovannya-molodshix-shkolyariv.html>
9. Дворецька Г.В. Соціологія. Навч. посібник. К. : КНЕУ, 2001. <http://buklib.net/books/21973/>
10. Дворніченко Л.Л. Філософсько-психологічні аспекти професійної орієнтації та самореалізації особистості в сучасному світі праці Психологія і особистість. 2015. № 2 (8) Ч. 1 С.272-283.

11. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. Розділ 1. Професії керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних службовців / Уклад. Я. Кавторєва. – 5-те вид., перероб. і доп. – Х. : Фактор, 2007. – 384 с.

12. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск: Изд-во «Университет», 1985. – 206 с.

13. Дьяченко М.И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. – Мн. : Изд/во БГУ, 1976. – 174 с.

14. Дьяченко М.И., Кандыбович Л. А. Психология высшей школы : учеб. пособ. – 3/е изд., перераб. и доп. – Мн. : Университетское, 1993. – 368 с.

15. Життєва компетентність особистості : Науково-методичний посібник / За ред. Л.В. Сохань, І.Г. Єрмакова, Г.М. Несен. – К. : Богдана, 2003. – 520 с.

16. Жукова В. Ф. Психолого-педагогический анализ категории “психологическая готовность” / Жукова В. Ф. // Вестник Филиала Российского государственного университета в г. Сургуте. Серия: Педагогические науки. – 2011. – Т. 4. – № 5. – С. 32–35.

17. Замша А. Роль мотивації в формуванні інтелектуального потенціалу підлітків із порушеннями слуху «Особлива дитина: навчання і виховання», № 3, 2014 С.69-76 <http://csnukr.in.ua/articles/147169.pdf>

18. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / [за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики]. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – 320 с.

19. Ковальська І. Формування психологічної готовності членів громадських формувань до охорони державного кордону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / І. Е. Ковальська. – Хмельницький, 2009. – 23 с.

20. Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека / Лев Наумович Коган. – М.: Мысль, 1984. – С. 143–144.

21. Колесніченко О. Формування психологічної готовності працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. С. Колесніченко. – Харків, 2011. – 24 с.

22. Кондратова М.В. Виховне середовище коледжу будівництва та архітектури як фактор розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів «Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах» 2019 р., № 66, Т. 1. С. 65-69 http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/66/part_1/15.pdf

23. Кондратова М.В. До питання осмислення ціннісного ставлення до праці: історичний аналіз. Пріоритетні напрями наукових досліджень: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції м. Київ, 20-21 серпня 2019 року. – Київ : МЦНД. 2019. – 59 с.

24. Кондратова М.В. Концепція «розумне місто» як мотиваційний компонент у підготовці майбутніх будівельників. Новини на научния прогрес - 2019, Volume 3 15 - 22 август 2019 г. : София. «Бял ГРАД-БГ » – 80 с.

25. Кондратова М.В. Критерії та показники сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури Науковий часопис національного педагогічного університету імені м. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 70 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. – 308 с.

26. Кондратова М.В. Мотивація до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури у виховному процесі коледжу. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 63: збірник наукових

праць / м-во освіти і науки України, Нац. Пед. ун-т імені М.П.Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2018. – 250 с.

27. Кондратова М.В. Мотивація як необхідна умова формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників. Інноваційна педагогіка. Науковий журнал. – Випуск 4. Том 2. – Одеса. 2018. – 135 с.

28. Кондратова М.В. Розвиток інтересу до професії будівельника у студентів коледжу будівництва та архітектури. Пріоритетні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (9-10 серпня 2019 р., м. Одеса). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. – 128 с.

29. Кондратова М.В. Сучасні підходи до соціального та функціонального осмислення ціннісної сутності праці. Актуальні питання педагогіки та психології: наукові дискусії: Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції: (м. Харків, Україна, 7-8 вересня 2018 р.). Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2018. – 116 с.

30. Кондратова М.В. Формування готовності до професійної самореалізації у майбутніх будівельників засобами інформаційно-комп'ютерних технологій Інноваційна педагогіка. Науковий журнал. – Випуск 15. Том 1. – С.176-179.

31. Кондратова М.В. Формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників як педагогічна проблема. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 57 / редкол. – Київ – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2019. – 323 с.

32. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури як наукова категорія. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка /

[редактори-упорядники В. Ільницький, А. Душний, І. Зимомря]. – Дрогобич : Видавничий дім «Гельветика», 2019. – Вип. 25. – 300 с.

33. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці як важлива складова змісту виховання особистості. Теоретичні та практичні аспекти розвитку педагогічної освіти в Україні. Матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 6-7 вересня 2019 р.). – Херсон : Видавництво «Молодий вчений», 2019. – 104 с.

34. Кондрашова Л.В. Концепція «Взаємодії моральних і психологічних якостей у змісті педагогічного професіоналізму» / Л. В. Кондрашової // Професійне становлення майбутнього вчителя : монографічний огляд. – Кривий Ріг, 2006. – 327 с.

35. Кулалаєва Н.Формування готовності майбутніх будівельників до безпечної професійної діяльності / Н. Кулалаєва // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер. : Професійна педагогіка. – 2015. – № 10. – С. 65–71.

36. Леонтьев Д. Понимание смысла и смысл понимания // Понимание: опыт мультидисциплинарного исследования / Под ред. А.А. Брудного, А.В. Уткина, Е.И. Яцуты. М., 2006. – С. 20-27.

37. Маха С. Соотношение интеллектуального потенциала и мотивационно-волевой сферы подростков : дисс. канд. психол. наук : 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / Салези Базу Хайр Маха. – СПб. : СПбГУ, 1995. – 138 с.

38. Моляко В.А. Смутьсон М. Л. Психологическая готовность к труду на современном производстве. – Киев, 1985.

39. Моляко В.А. Техническое творчество трудовое воспитание. – Москва, Знание, 1985.

40. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці. – Київ, «Знання», 1989.

41. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики [Текст] : навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / В. Ф. Моргун, І. Г. Тітов. – 2-ге вид. – Київ : Слово, 2012. – 460 с.

42. Національна рамка кваліфікацій. Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

43. Петрученко Н.М. Основні характеристики готовності до професійної діяльності студентів-інвалідів <http://ap.uu.edu.ua/article/156>

44. Психологічна готовність до професійної діяльності: поняття та суть. <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/29223/>

45. Пустовар Я.П. Мотиваційний аспект менеджменту персоналу // Вісник ХДУ. – Харків. – 2001. – № 508., с. 314

46. Рябуха М.С. Управління мотиваційним механізмом в системі стимулювання праці dspace.knau.kharkov.ua/.../УПРАВЛІННЯ%20МОТИВАЦІЙНИМ%20МЕХАН

47. Сериков В.В. Личностный подход в образовании: концепция и технологии : Монография. – Волгоград : Перемена, 1994. – 152 с.

48. Сидорчук Н.Л. Педагогічні умови формування рефлексивної культури майбутніх інженерів-будівельників у процесі фахової підготовки 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук. Рівне – 2017. – 20 с.

49. Фромм Э. Душа человека. – М.: Республика, 1992. – 430 с.

50. Чернуха О.В. Професійне зростання психологічні особливості та саморозвиток педагога <http://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/1646/1/Професійне%20зростання,%20психологічні%20особливості.pdf>

51. Штепа О.С. Пропріум зрілої особистості //Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №2. – с.26-32.

52. Ядова В., модифікація Н.Кузьміної, А. Реана Методика «Задоволеність професією». Диагностика, Ч.3, с.57

53. Glendon A.I. Perspectives on safety culture [Електронний ресурс] / A.I. Glendon, N. A. Stanton // Safety Science. – 34(1-3). – 193-214. – Feb 2000. – Режим доступу: <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/2032/1/Stanton.pdf>. – мова англ, с. 5.

54. Koys D. and De Cotiis T., 1991. Inductive measures of psychological climate. Human Relations 44, pp. 265–285.

РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ Й МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ, ЇХ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА

3.1. Модель формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури

Соціальний розвиток суспільства призводить до зміни характеру праці робітника будівельної галузі, це призводить до необхідності пошуку новітніх технологій формування особистості студента та його професійної підготовки. Цікавою для вирішення досліджуваної проблеми є проблемно-аналітична система (С. Батишев) професійної освіти, метою якої було поєднання розумового розвитку з фізичною працею: матеріал робочої програми виробничого навчання поділявся на локальні професійні проблеми, що мають самостійне значення. Студенти усвідомлюють значення вирішення кожної проблеми, послідовно в єдності освітніх й виховних завдань засвоюють відповідні фахові вміння й навички, на основі яких формується ціннісне ставлення до праці. Відомий український науковець Д. Тхоржевський, підтримуючи цю систему, переконував, що вона ефективна для вирішення завдань професійного становлення майбутніх фахівців [72, с. 234]. Це підтверджує обраний підхід, що формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури відбувається, в прешу чергу, у процесі навчання та оволодіння фаховими компетентностями.

Комплексний підхід до вирішення проблеми формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників зумовлює необхідність

здійснення наукового пошуку на методологічному, теоретичному та технологічному рівнях.

Методологічний рівень обґрунтування передбачав відображення основних методологічних підходів – системного, компетентнісного, діяльнісного, акмеологічного, синергетичного, особистісно орієнтованого.

Головна інтенція компетентнісного підходу для нашого дослідження – у посиленні практичної спрямованості професійної освіти (А. Андрєєв), розширення зунівського освітнього простору. Компетентнісний підхід особливо важливий для формування особистості майбутнього фахівця виробничої сфери, його виявлення стосуються постійного оновлення змісту освіти у відповідності до змінної економічної реальності (Н. Кічук); цей підхід є умовою формування здатності студента ефективно та професійно працювати у ситуаціях, наближених до реальних, практичних [35]; компетентнісний підхід вважаємо пріоритетним для вирішення завдань дослідження, а саме він у великій мірі зорієнтований на різні вектори освіти: навчання, самодетермінацію, самовизначення, самоактуалізацію та розвиток індивідуальної професійної траєкторії. Інструментальними результатами компетентнісного підходу вважаємо такі освітні конструкти, як компетентності та метапрофесійні якості, і перш за все цінність праці [35]. Цю думку підтверджує А. Хуторський, який вважає, що компетенція – це система взаємозалежних якостей особистості, таких як знання, уміння, навички, способи діяльності, що проектуються на певне коло процесів з метою якісної і продуктивної діяльності [76].

Робочим визначенням поняття компетентності обрано дане у матеріалах симпозіуму «Ключові компетенції для Європи» (м. Берн, 1996), де компетенція розуміється як загальна здатність майбутнього фахівця виявити у професійній діяльності свої знання, вміння, узагальнені способи виконання виробничих дій та відповідно особистісних якостей (С. Шишов) [80]. До ключових відносяться компетентності широкого спектру застосування, що характеризуються певною універсальністю та забезпечують універсальність

майбутнього фахівця, що є необхідним для формування ціннісних ставлень особистості. У документі Ради Європи схарактеризовано п'ять груп ключових компетентностей, особливо важливих для формуванню особистості молоді людини: соціальні компетентності як здатність до відповідальності за результати діяльності, спільне вироблення рішень та їх реалізація, толерантність у взаємовідносинах, взаємозв'язок особистих і суспільних, групових інтересів, участь у демократичних інституціях; міжкультурні компетентності, що сприяють розвитку взаємин молоді різних національностей та культур, повазі до іншої людини; комунікативна компетентність як можливість спілкування різними мовами, комп'ютерним програмуванням та спілкуванням у мережі інтернет; інформаційна компетентність передбачає володіння інформаційними технологіями та здатністю критичного ставлення до інформації; персональна компетентність розуміється як готовність до навчання на протязі життя, підвищення професійного рівня, самоосвіти, прагнення до реалізації власного потенціалу та постійного саморозвитку. Компетентнісний підхід визначає цілі, зміст і методологію професійної освіти [20].

Важливими для розуміння значення компетентнісного підходу для формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури є професійні компетентності, котрі розуміються як здатність або готовність ефективно діяти відповідно до технологічного завдання, самостійно вирішувати поставлені та виникаючі проблеми, здійснювати рефлексію та самооцінювання результатів праці, виявляти при цьому відповідні навички, методичні та технологічні прийоми та ціннісні якості особистості (В. Байденко) [4]. Важливо, щоб компетентності ґрунтувалися на загальному критерії, наприклад: компетентність – поєднання теоретичного знання і практичних умінь та особистісних якостей, важливих на ринку праці; компетентність – єдиний підхід до опису результатів освіти.

Компетентнісний підхід є важливим для нашого дослідження, оскільки спрямований на формування особистості майбутнього фахівця та врахування

досягнутих освітніх результатів, він вважається ефективною та визнаною у світовому освітньому просторі концепцією, а компетентність є новою одиницею виміру професійного становлення майбутнього фахівця будівельної галузі, котра зацентрована на здатності особистості вирішувати нестандартні професійні ситуації, на основі здобутих знань та необхідних якостей особистості у динамічних умовах сучасного соціуму [58, с. 31].

Формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури в освітньому просторі навчального закладу відбувалося на основі *діяльнісного підходу*, котрий передбачає комплексне використання інноваційних освітніх технологій, акцентування на інтенсивних, інтерактивних формах та методах навчання [20]. Діяльнісний підхід до навчання потрактований як скерованість навчання на опанування студентами способів діяльності, що зреалізуються через проектування й організацію унормованих видів навчальної діяльності. Ефективним для нашого дослідження виявилось поєднання діяльнісного та компетентнісного підходів, оскільки обидва підходи зміщують акценти з процесу накопичення формальних знань, умінь та навичок у площину розвитку у студентів здатності практично діяти та творчо застосовувати набуті знання й досвід у професійній сфері. При цьому у фахівця формується готовність до успішної професійної діяльності [13]. Таке поєднання підходів важливе у формуванні ціннісно значимих якостей та професійному становленні майбутніх фахівців будівельної галузі.

З цього приводу Ю. Павлов зазначає, що діяльність – це основа, засіб і чинник формування особистості; форма активності людини, що виявляється в її пошуковому, перетворювальному і практичному ставленні до оточуючого світу й самої себе, є провідною категорією діяльнісного підходу; спосіб існування і розвитку суспільства й людини, процес перетворення природи і суспільної реальності. Цю ідею підтримує О. Проскурняк, який зауважує, що «особистість формується і виявляється в діяльності» [66, с. 32].

Впровадження *синергетичного підходу* у навчальний процес пов'язано з формуванням нелінійного, креативного мислення, виявленню творчого особистісного потенціалу та реалізації перспектив власного розвитку та самореалізації, оскільки синергетика детермінує ідею відкритості, нелінійності освітніх систем, їх саморозвитку.

Формування ціннісного ставлення до праці базується на позиціях *акмеологічного підходу*, а суб'єкти цього процесу – майбутні фахівці будівельних спеціальностей, з позиції акмеології є особистостями, здатними до творчості, саморозвитку, критичного мислення та продуктивної праці. В межах цього підходу акцент робився на мотивації трудової діяльності, самостійному цілеутворенні, прогнозуванні наслідків та рефлексії виконаної праці, презентації результатів діяльності. Формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури будувалося також на основі використання *особистісно орієнтованого підходу*. Цей підхід забезпечує дотримання студентоцентрованості виховного процесу, зацентрованості на формуванні особистості майбутнього фахівця, його ціннісних особистісних якостей, фахових здібностей, загальній і професійній культурі, розглядаючи їх як умову формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури. Особистісно орієнтований підхід впливає певною мірою на перетворення змісту освітнього процесу, встановлення міждисциплінарних зв'язків, адже інтелектуальний рівень теоретичної і практичної підготовки майбутніх будівельників є основою формування у них ціннісного ставлення до праці [20].

Аксіологічний підхід є основою дослідження проблеми формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури, осмислення особливостей сучасного процесу виховання. Аксіологія як наука та розділ філософії, як теорія цінностей виникла значно пізніше, ніж проблема цінностей отримала наукове осмислення, категоріального сенсу поняттю «цінність» надав Р. Лотце, він застосував визначальну характеристику цінностей – поняття «значення». У дослідженні

використано розуміння цінності як явища або предмета, що для особистості є значущим, або має особистісне та суспільне значення [75]. Акмеологічні інваріанти формування особистості майбутнього фахівця – це сформовані мотиви й потреби, котрі зумовлюють прагнення студента до саморозвитку, самовизначення у професії на основі спеціально організованої виховної діяльності [82], [19]. Аксіологічний розвиток майбутнього будівельника розглядаємо як розвиток його професійно-ціннісних якостей, загальнолюдських цінностей, особистих духовних властивостей, зростання цінної самосвідомості. У процесі виховання й професійного становлення особистості студента коледжу будівництва та архітектури відбувається корегування професійно важливих якостей особистості на основі прийняття суспільних цінностей, підвищується відповідальність за власну діяльність та ставлення до трудової діяльності [25], [66].

Ціннісні ставлення формуються на основі достатнього рівня професійної готовності майбутніх будівельників, перш за все таких умінь: користуватися науковою інформацією, переробляти й передавати її для використання в професійній діяльності; орієнтуватися в суміжних галузях виробництва; забезпечувати відповідність здійснюваних конструкцій технічним завданням, стандартам, з урахуванням технологічності, зниження собівартості і трудомісткості; здійснювати виробничу діяльність при будівництві; володіти навичками виробничих відносин; оцінювати якість будівельно робіт та технічний стан обладнання, відповідність вимогам екології людини [13].

Модель формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури містить *мету* – формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури; методологічне обґрунтування у вигляді методологічних підходів – системного, діяльнісного, акмеологічного, синергетичного, особистісно орієнтованого, компетентнісного; теоретичне обґрунтування у вигляді функцій (світоглядної, пізнавальної, адаптаційної, регулятивно-комунікативної,

інтегруючої, організуючої); традиційних принципів виховання (цілеспрямованості виховання; зв'язку виховання з життям; єдності свідомості та поведінки у вихованні; виховання в праці; поєднання педагогічного керівництва з ініціативою та самодіяльністю студентів; поєднання поваги до особистості студента з розумною вимогливістю; індивідуальний підхід) та специфічних принципів національного виховання (демократичності; народності; природовідповідності; гуманізації; неперервності; індивідуалізації та диференціації; єдності виховання і життєдіяльності; етнізації; послідовності і систематичності; культуровідповідності); діагностику рівня сформованості ціннісного ставлення до праці (компоненти, критерії, показники, рівні); педагогічні умови та методика їх реалізації, результати формувального етапу педагогічного експерименту.

Формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури здійснювалося на основі додержання принципів, сформульованих у Концепції національного виховання, до них віднесено: *принцип демократичності*, котрий передбачає неможливість авторитарного стилю виховання; впровадження співробітництва у відносинах; суб'єктність особистості у виховному процесі; ціннісне відношення до кожного студента; *принцип народності*, що орієнтує на оволодіння духовними спадком народу (рідною мовою, виховними традиціями, народними звичаями, національною культурою); *принцип природовідповідності*, він спрямований на розкриття природи людини, її сутнісних особливостей та задатків, надання можливостей для їх розвитку й реалізації; *принцип гуманізації*, що спрямовує на визнання даного від природи права особистості на свободу, вільний вибір та соціальний захист, надання можливостей для вільного розвитку особистості та виявлення індивідуальності, цілеспрямоване виховання у молодих людей особистих якостей доброчинності, гуманізму, милосердя; *принцип неперервності* визнає, що виховання є багатофакторним та багатогранним процесом, котрий є довготривалим у часі, його результати не

визначаються віковими межами; важливим чинником виховання визнано освітній процес, що впливає через зміст навчального матеріалу та освітні технології; *принцип індивідуалізації та диференціації* передбачає урахуванням індивідуальних особливостей та особистісних властивостей студентів; моделювання з урахуванням індивідуальних потенцій програм та стратегій розвитку; *принцип єдності виховання і життєдіяльності*: спрямований на врахування виховного потенціалу при організації діяльності на основі визнання процесу виховання цілісною системою організації життєдіяльності в освітньому середовищі навчального закладу; *принцип етнізації* передбачає надання умов для розвитку студентів усіх національностей, що є громадянами України; виховання у студентській молоді особистих якостей відповідальності за збереження та примноження етнічної культури; виховання гордості за етнічну приналежність до свого народу; *принцип послідовності і систематичності* має забезпечувати єдність вимог до студентів з боку викладачів, створювати умови для самостійності молодих людей при вирішенні виховних завдань, доцільне педагогічне керівництво; *принцип культуровідповідності* має забезпечувати духовну єдність поколінь та зв'язок виховання з культурним багатством людства.

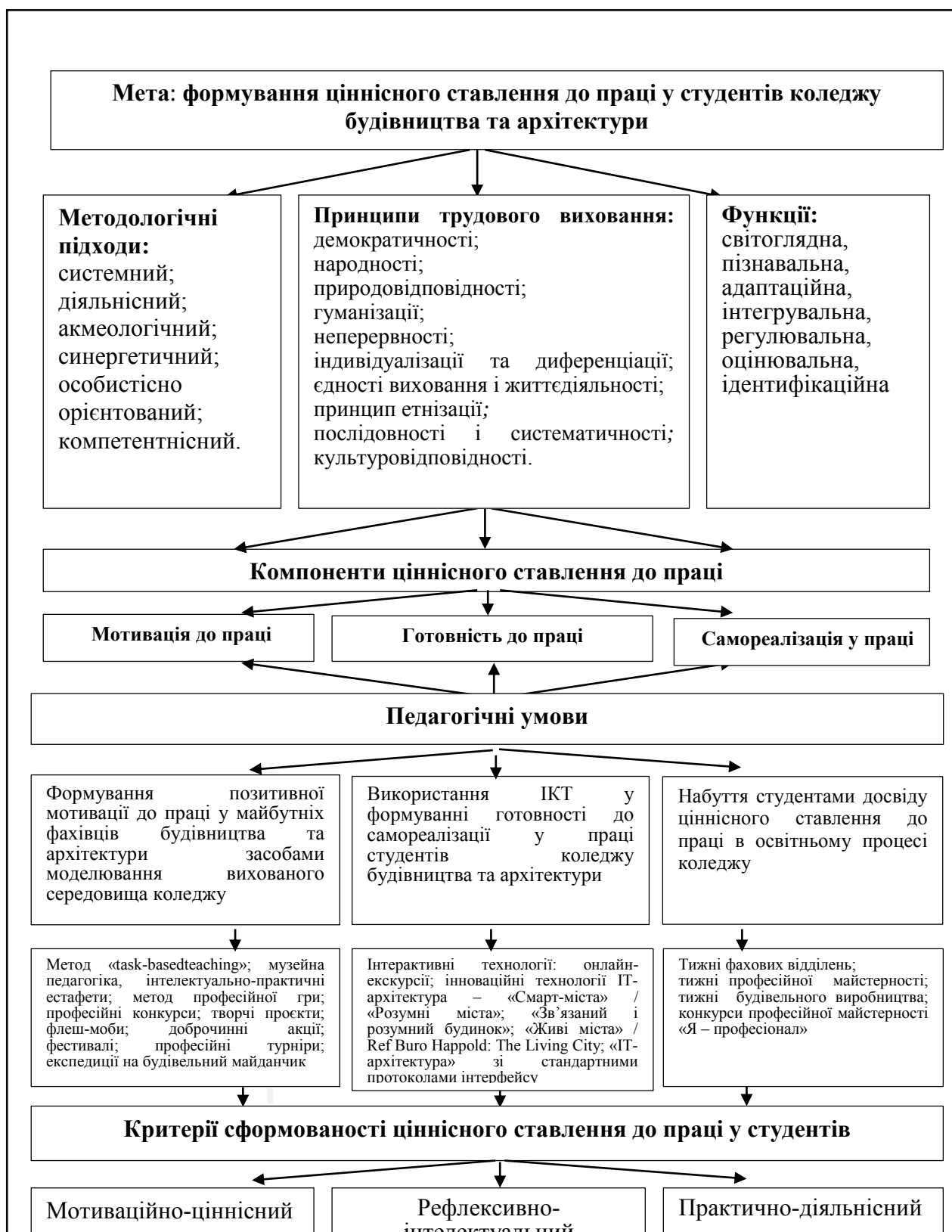
Дослідження проблеми формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури ґрунтується на загальних принципах виховання: *цілеспрямованості виховання* – спрямування системи виховної роботи на вирішення мети виховання: всебічно розвиненої особистості, здатної до активної трудової діяльності; *зв'язку виховання з життям* – використання у вихованні практичного професійного матеріалу, систематичне ознайомлення студентів з професійними новаціями, залучення молоді до активної участі в суспільно значимій роботі; *єдність свідомості та поведінки у вихованні*: складність і суперечливість виховання такої єдності полягає в тому, що формування навичок моральної поведінки набагато складніше, ніж виховання свідомості; подолання визначеної суперечності передбачає ефективне поєднання методів формування

свідомості та методів організації діяльності й поведінки; *виховання в праці*: формування особистості молодшої людини залежить від характеру і змісту її діяльності, ступеня самостійності та творчості у праці, прагнення до активної діяльності; *поєднання педагогічного керівництва з ініціативою та самодіяльністю студентів* необхідне для виявлення ініціативи, самостійності й творчості; безпосередньої участі студентів у виявленні громадської активності та оцінюванні результатів діяльності; *поєднання поваги до особистості вихованця з розумною вимогливістю до нього*: єдність вимог викладачів, толерантне ставлення та повага іншої думки; *індивідуальний підхід до студентів у вихованні*: результати виховання залежать від врахування особливостей сучасних студентів, що на думку науковців відносяться до покоління Z, індивідуальних задатків студентів; *принцип системності, послідовності й наступності у вихованні*: формування індивідуальної свідомості, вироблення навичок моральної поведінки студентів потребується система цілеспрямованої різноманітної виховної роботи, послідовності виховних заходів; такі якості особистості студента як ціннісне ставлення до праці можна сформувати лише за умови системного, діяльнісного, особистісно орієнтованого, суб'єктного характеру виховного процесу, поодинокі, епізодичні виховні впливи не дають результату.

У процесі роботи використовувалися й інші принципи виховання, що у системі дозволили досягнути позитивного результату: педагогічна спрямованість виховання; суспільна спрямованість виховних впливів, зв'язок виховання з життям і працею; опора на позитивне у вихованні; особистісний характер виховання; єдність виховних впливів (І. Підласий); єдність поваги з вимогою до особистості (А. Макаренко); одухотворення обставин у виховному процесі (Ш. Амонашвілі); вироблення на основі цінностей лінії життя (О. Газман). Різноманітні принципи виховання, що були дотриманні в проведеному дослідженні, спрямовані на реалізацію

визначеної мети – формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.

У моделі відображені використані у дослідженні закономірності виховання, котрі розуміємо як стійкі, повторювані та об'єктивно існуючі суттєві зв'язки у вихованні, реалізація яких забезпечує ефективність формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури.



До таких закономірностей віднесено: зв'язок виховання з суспільними вимогами й умовами виховання; обумовленість виховання суспільними та історичними особливостями; зміст виховання пов'язується із нагальними проблемами суспільства. Рзбудова Української державності вимагає формування у студентської молоді національних цінностей, моральних цінностей: любові до Батьківщини, рідної мови, національних традицій, культури та праці. Виховання – це процес багатофакторний, молода людина виховується під впливом різноманітніших чинників; важливим є використання у вихованні національного середовищі, освітнього простору коледжу.

Результати виховання віддалені у часі та залежать від систематичного педагогічного впливу на світогляду, моральну та ціннісну сферу особистості, його духовність задля формування поглядів, переконань, ціннісних орієнтацій, емоційної сфери. Ефективність виховного процесу залежить від успішної інтеріоризації зовнішніх впливів на молодь, важливо щоб зовнішні виховні впливи постійно трансформувалися у внутрішні, духовні (мотиви, установки, орієнтації, ставлення); формування позитивних моральних якостей скоріше відбувається за умови морально-психологічного клімату у закладі освіти, тоді відбувається процес ефективного взаємовиховання та поєднання виховання й самовиховання.

На основі аналізу психолого-педагогічної теорії та практики формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва

та архітектури визначено та обґрунтовано компоненти, критерії, показники та рівні сформованості досліджуваного феномену.

Зокрема, *компоненти* – мотивація до праці; готовність до праці; самореалізація у праці; *критерії та показники до них – мотиваційно-ціннісний*: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії та бажання присвятити себе будівельній справі; *рефлексивно – інтелектуальний*: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність розв’язувати професійні завдання; *практично-діяльнісний*: здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника.

Педагогічними умовами формування ціннісного ставлення до праці у – майбутніх фахівців будівництва та архітектури визначено такі: *перша умова* – формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу; *друга умова* – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури; *третья умова* – набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу.

Для визначення рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури використовувалися якісні характеристики рівнів: високий, середній і низький.

3.2. Педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури та методика їх реалізації

Нині фахівець будівельної галузі вважається підготовленим до професійної трудової діяльності за умови комплексного розв'язання в коледжі освітніх і виховних завдань в їх єдності, адже студент-випускник, майбутній фахівець будівництва та архітектури нового століття має бути професійно готовим до здійснення виробничого процесу, технологія якого вимагає фахової компетентності, творчого підходу до роботи, самостійності у вибори оптимального варіанту виконання виробничого завдання, відповідних особистісних якостей, і в першу чергу ціннісного ставлення до праці.

Аналіз наукових джерел з досліджуваної проблеми та результатів констатувального етапу педагогічного експерименту дозволив визначити власні педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури, а саме: *перша умова* – формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання вихованого середовища коледжу; *друга умова* – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури; *третья умова* – набуття студентами досвіду прояву ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу.

Перша умова – формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання вихованого середовища коледжу.

Нині в Україні розробляються моделі соціального механізму визначення цінності людської праці та раціонального використання робочої сили з урахуванням існуючих економічних умов, у якому повно й об'єктивно будуть враховані соціальні, економічні, технологічні та інші особливості розвитку країни [78]. Актуальною та необхідною нині визначена проблема, котра вимагає науково обґрунтованого вирішення, це забезпечення належної мотивації трудової діяльності для фахівців, що складають трудовий потенціал країни, до вискоєфективної праці. Методика формування мотивації трудової діяльності має спиратися на науково обґрунтовану

систему, в котрій *трудовий потенціал виступить в логічній єдності інтелектуальних, духовних і компетентнісних засад, стане засобом розвитку даної системи*, у котрій у центрі знаходиться студент коледжу будівництва та архітектури із власними потенційними здібностями, професійними інтересами, моральними цінностями, ментальністю. У цьому випадку мотиваційний механізм відіграватиме першочергову роль у формуванні молодого фахівця як ціннісно багатой особистості, здатного до підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможного на вітчизняному та світовому ринку праці [16].

Обґрунтовуючи першу умову маємо визначити власне трактування поняття мотивації до праці. Мотив розуміємо як внутрішнє, суб'єктивне особистісне спонукання до діяльності, усвідомлений інтерес до її вдосконалення; мотив зреалізовується у меті, тому його зміст визначається мораллю. Мотивацію розуміємо як систему факторів, що визначають спрямованість й поведінку особистості, та як процес, що забезпечує поведінкову активність. Важливо, що формування мотиву, що спонукає студента до виконання діяльності, залежить в основному від особистісних якостей та інтелекту [24].

Для обґрунтування першої педагогічної умови важливим є визначення різниці базових понять «мотивація трудової діяльності» і «мотивація праці». Визначено, що категорія мотивації трудової діяльності має глибший зміст й охоплює мотивацію підготовки до трудової діяльності, володіння засобами виробництва, розвитку компетентності задля конкурентоспроможності на ринку праці, а також мотивацію праці як таку [9].

Проблема мотивації як найважливішого аспекту людської діяльності, розглядалась ще в античні часи відомими філософами Сократом та Аристотелем, які запропонували ідеї щодо першопричини дій особи. До структури мотивації Сократ включав: досягнення блага: фізичне і духовне здоров'я, мистецтво і науку, розумові здібності; доброчесність: самовладання, справедливість, хоробрість; моральні дії – дії відповідно до

цінностей; щастя – досягнення бажаної мети. Аристотель визначив причини, що спонукають до діяльності: рушійні (стимули і мотиви), цільові (досягнення блага), формальні (теорії поведінки) і матеріальні (основа поведінки – робота мозку) [2].

Не менш сучасні ідеї щодо формування мотивації праці та трудової діяльності знаходимо у Х. Аквінського, який вважав головним мотивом для дії – прагнення особистості визначитися та самореалізуватися в суспільстві; у М. Кузанського: мотивацією дії людини є потреба пізнати себе та оточуючий світ [54]. Термін «мотивація» вперше використав А. Шопенгауер («Чотири принципи достатньої причини»), визначаючи психологічні причини поведінки людини. А. Маслоу висловив припущення, що людська поведінка визначається певним спектром потреб та побудував «піраміду Маслоу» [26]. Для обґрунтування педагогічної умови мотивації праці ця теорія важлива тим, що заклала основу наукового напрямку «Мотивація персоналу» [68].

Трудова поведінка студента, майбутнього будівельника, спонукається сукупністю мотивів, деякі з них відіграють провідну роль, інші підпорядковану; ця сукупність мотивів трудової діяльності складається у систему. Для нас важливим є положення, що відносно стійка система мотивів особистості може змінюватися залежно від змін у внутрішній структурі людини та у зовнішніх умовах життєдіяльності. А систему мотивації, поняття ширше, складають потреби, інтереси, мотиви, що у сукупності визначають трудову поведінку людини: внутрішню, що визначається інтересами, потребами, цінностями особистості, та зовнішню, як систему трудового виховання. Створення відповідної новітньої системи трудового виховання сприяє формуванню необхідних якостей, як то працелюбство, підприємництво, управлінню трудовою поведінкою особистості. У процесі дослідження були використані мотиваційні теорії, зокрема теорії А. Маслоу, Д. Мак Клелланда, теорія очікувань В. Врума, двофакторна модель Ф. Герцберга, теорія справедливості і модель Портера. У мотивації трудової діяльності та ставлень до праці особистості застосовуються

регулятори, а саме: мораль – система моральних норм; правові регулятори – система правових норм держави; організаційні – система виробничих норм, інструкцій; суспільні – система традицій, уявлень тощо [65].

У дослідженні було використано поняття «мотиваційного потенціалу» як складової «трудового потенціалу», котре характеризує вмотивованість людини та обумовлює її подальший мотиваційний розвиток. Мотиваційний потенціал відображає також готовність фахівця з будівництва до максимальної трудової віддачі; деякі науковці навіть вважають можливим використання цієї категорії у якості критерію оцінювання результативності формування мотивації праці. Інші пропонують розглядати мотиваційний потенціал як критерій визначення ступеня задоволеності мотиваційних потреб персоналу, оскільки результати трудової активності фахівця можуть бути посилені задоволенням мотиваційних потреб [69].

З метою обґрунтування педагогічної умови, пов'язаної з формуванням мотивації, вивчалися питання моральної цінності праці, формування трудової поведінки, мотивації ефективності праці та вдосконалення механізмів мотивації, що вже знайшли відображення у дисертаційних дослідженнях: М. Блажко (мотивація праці в аграрній сфері, 2006) [8], Т. Бордюгова (моральна цінність праці, 2008) [10]; О. Бойко (організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності, 2005) [9]; О. Витвицька (механізми соціальних мотивацій підприємницької діяльності, 2000) [11], О. Гніденко (мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах, 2000) [15]; М. Гунченко (мотивація праці в умовах трансформації економіки України, 2006) [21]; [34]; Н. Іщенко (мотивація ефективної зайнятості на ринку праці, 2008) [30]; Є. Кончаковський (ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК, 2009) [48]; І. Кучерук (мотивація аграрної праці, 1999) [53]; М. Титарчук (трудова поведінка особистості як підприємництво, 2004) [71]; І. Чернін (роль цінності людської праці у ринкових перетвореннях, 2000) [78]; О. Чернушкіна (мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва, 2007) [79]. Використані також ідеї

щодо мотивації персоналу закордонних дослідників: теорії мотивації (В. Врум, Д. МакГрегор, Д. Мак Келланд, К. Альдерфер); системи морального стимулювання персоналу (Дж.Аткінсон, Р. Барт, К. Кнеппель); системи колективного управління (М. Вейцман, Дж. Скенлон, П. Ракер); управління продуктивністю персоналу (Д. Сінк, Е. Цандер) [70].

Системи мотивації праці та трудової діяльності було включено до стратегій моделювання виховного середовища коледжу будівництва та архітектури з метою мотивування ціннісного ставлення до праці у студентів, а також до стратегічних та поточних моделей мотивації діяльності майбутніх будівельників. Стратегічні моделі мотивації були орієнтовані на довгий період і рекомендовані для реалізовані в індивідуальному професійному саморозвитку та самореалізації. Поточні системи мотивації праці були зорієнтовані на ефективність праці, професійне та кар'єрне зростання [3].

Важливим аспектом розуміння природи й характеру мотивування та активності людини є урахування взаємозв'язку мотивів і потреб, оскільки мотив є відображенням потреби. Вивчення літератури дозволило виокремити таку класифікацію мотивів: за ознакою зв'язку з суспільними потребами (ідейні, політичні, моральні, естетичні); за видами діяльності (суспільно-політичні, професійні, навчально-пізнавальні); за терміном виявлення (постійні, тривалі, короточасні); за проявом у поведінці (реальні (актуальні), потенційні); за ступенем усвідомлення (усвідомлені, неусвідомлені); за силою прояву (сильні, помірні, слабкі). Важливе значення в процесі мотивування мають також стимули, котрі класифікують таким чином: за ознакою інтересів (індивідуальні, колективні, суспільні); за видом потреби: матеріальні (не грошові, грошові); нематеріальні (творчі, соціальні, психологічні, самоствердження); за способом впливу (заохочення, примус) [81]. Якщо розглядати мотивацію як функцію управління, пропонується використовувати такі методи: соціальні (процес і зміст праці, відносини в колективі) та морально-психологічні (відповідність індивідуальним

психологічним особливостям). Методи мотивації важливо застосовувати комплексно, розробити систему заходів підвищення трудової активності [81].

Було враховано, що у механізмі мотивації трудової діяльності поєднуються: суб'єкт мотивування, студент – накопичувач внутрішніх мотивів та об'єкт зовнішніх впливів; викладач, дії якого запускають зовнішні чинники мотиваційного механізму; мотиваційна сфера особистості, що інтеріоризує зовнішні впливи; зовнішнє виховне середовище, що створює умови для формування мотивації суб'єкта праці та встановлює належні взаємозв'язки. Принципового значення надавалося відокремленню результатів, що характеризують предметну форму діяльності (виробничі, соціальні результати), та результатів, котрі визначають ставлення студента до праці (прагнення до досягнення мети, до самовдосконалення, до можливості працювати в групі). Єдність названих елементів створює можливість сформувати мотиваційну систему майбутнього фахівця будівельної галузі як цілісність, єдність взаємопов'язаних складових [21]. Під механізмом мотивації праці розуміємо сукупність цілеспрямованих впливів зовнішнього середовища, що обумовлюють або опосередковують модифікацію наявної у студента мотиваційної системи та засвоєння нових цінностей, норм і моделей поведінки [21].

При визначенні конкретного механізму формування мотивації студентів коледжу був обраний шлях, що базувався на вивченні наявних цінностей, сформованих потреб, індивідуальних інтересів, особистих цілей майбутніх фахівців будівельної галузі та можливостями корегувати їх з суспільно значимими цілями. Сутність обраного підходу полягала в активізації ціннісних значимих мотивів студента, спрямованих на самовиявлення, прагнення до творчості у праці, розширення самостійності й посилення відповідальності, постановки перспективи професійного зростання, співпрацю у команді, партнерство [24]. Механізм мотивації ціннісного ставлення до праці та професійного саморозвитку студента майбутнього будівельника в освітньому процесі коледжу передбачав

розроблення конкретних процедур керування навчально-професійною діяльністю; спрямовуючим компонентом мотивації вважався цілеспрямований виховний вплив [55].

У виховному процесі коледжу будівництва та архітектури було враховано, що створення системи мотивування ціннісного ставлення до праці включає кілька етапів: перший – розроблення і впровадження методики впливу на свідомість, тобто формування ціннісних переконань. Ефективними шляхами виявилися: виховання методами переконування, професійно цінних прикладів, самоповаги; створення інституцій лідерства і визнання лідерів; використання принципів командної роботи; довіра й делегування повноважень; аналіз та оцінка якості виконаної роботи. Особлива увага приділялася процесам, що впливають на фахову компетентність та конкурентоспроможність. Другий етап – мотивування студентів до творчої діяльності, результати пов'язувалися з підвищенням конкурентоспроможності майбутнього фахівця. Третій етап призначений для формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників на основі прагнення до саморозвитку та самовираження у професійній діяльності та готовності до конкуренції у професії.

У процесі формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників використовувалися можливості нематеріальної мотивації, до якої відносимо: гуманізацію навчальної праці; розвиток студентської демократії; планування кар'єри; інформованість колективу тощо. Виявилось, що завдяки прийомів нематеріальної мотивації покращилося формування почуття професійної гідності, поваги до професії, її цінностей. Складовими нематеріальної мотивації були: подяка за виконану роботу; визнання особистих досягнень студента; присвоєння почесних звань в межах компетенцій коледжу; надання певних повноважень; делегування управлінських повноважень; лист з подякою батькам; додаткове навчання за рахунок коледжу.

Таким чином, виокремлюючи формування мотивації до праці як необхідну умову ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників, вирізняємо такі основні її структурні компоненти професійної мотивації: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (уможливорює завершення виконання дії і спонукання до іншої) [Додаток А, Б, М].

Методика проведення різних форм виховної роботи з метою формування мотивації ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників базувалася на розумінні цього феномену як важливої складової змісту виховання та передбачала виховну роботу по усвідомленню соціальної значущості праці, розвитку ініціативності, розумінні проблем суспільства та способів їх розв'язання, готовності до конкурентної боротьби, до творчої діяльності на основі прагнення до самореалізації, сформованості працелюбності як базової якості особистості.

З метою формування позитивної мотивації ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу в освітньому процесі використовувались різні форми роботи, котрі сприяли формуванню понять та уявлень про важливість та унікальність професії будівельника. Такі поняття передбачали формування у студентів уявлення про типи професій; почуття відповідальності за вибір професії, повагу до людини праці; вимогливості до себе, охайності, дбайливості, дисциплінованості. В освітній процес коледжу впроваджувались різноманітні бесіди, розповіді, виховні години професійного спрямування: *«Будуємо міста майбутнього»*, *«Скільки коштує безгосподарність?»*, *«Бути економним – вимога часу»*, *«Економіка навколо нас»*, *«Я обираю своє майбутнє!»*, *«Раціонально організуй свою діяльність»*, *«Економність та господарність – ознака культури»*, *«У світі професій»*, *«Смітникам – Ні! Чистоті – Так!»*, *«Коли робота – в радість»*, *«Ти і ринок праці»*, *«Риси та якості фахівця»*, *«Держава потребує професіоналів»*, *«Підліткова праця: правознавчий аспект»*, *«Трудові канікули»*, пошукові ігри, презентації,

зокрема: *«Презентація професії будівельника»*, професійно-рольові ігри, наприклад *«Я – архітектор»*; гра-бесіда *«Твій вибір – життєвий успіх»*, гра-мандрівка *«Будівельник та архітектор – великий світ професій»*; конкурси *«Я і професія»*, святкові зустрічі *«Наші випускники»*, тематичні вечори *«Будівельник – професійний вибір»*, естафети *«Естафета улюблених занять»*, онлайн-демонстрації *«Зодчество у спадкоємності культур»* тощо [Додатки Ф, Х, Ц, Ч].

Активно впроваджувалося моделювання та проектна діяльність; зі студентами усіх курсів проводили такі форми роботи, як: вікторина, екскурсія, онлайн-екскурсії *«Архітектурні шедеври світу»*, виставка творчих проектів *«Світ професій будівельника: праця за покликанням»*, *«Економність та господарність – ознака культури»*, *«Уроки економії та бережливості»*, *«Ми – знаємо, ми – вміємо, ми – зможемо!»*, *«Чи готовий я до вибору професії?»*, *«Професії нашого часу»*, *«Вони – професіонали»*, *«Знайомимось з маловідомими професіями»*, *«Ти і ринок праці»*, *«Риси та здібності фахівця»*, *«Держава потребує професіоналів»*, *«Підліткова праця: правознавчий аспект»*; виставки-ярмарки *«Світ у об'єктиві»*, виставки-конкурси *«Будинок своїми руками»*, тематичні виставки *«Ти і ринок праці»*; флеш-моби до Дня будівельника, доброчинні акції *«Змінимо світ на краще»*, фестивалі *«Я у світі професій»*, професійні турніри *«Будуємо майбутнє»*, родинні свята *«Від батька до сина»*, експедиції на будівельний майданчик тощо [Додатки Р, С, Т, У, Ч].

Формування мотивації щодо ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу було спрямовано на усвідомлення значимості суспільно-корисної праці та вміння доводити справу до логічного завершення. Позитивно-емоційному ставленню до праці будівельника як до форми буття і способу самореалізації особистості сприяли вмотивованість, цілеспрямованість, організованість, кмітливість, працьовитість студентів. Особлива увага зверталась на здатність до усвідомленого вибору майбутньої професії в ім'я національного та державного інтересу; в освітньому просторі коледжу

зроблено акценти на соціальну значимість праці в житті людини, естетику та культуру праці будівельника у світовій та вітчизняній культурі.

Формування мотивації ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу здійснювалося у поєднанні різноманітних методів та прийомів виховної роботи, наприклад:

Ефективним у роботі з майбутніми будівельниками виявився *метод «task-based teaching»*, сутність якого полягала у цільовому використанні практичних завдань різної складності, орієнтованих на зміст, а не на форму. Було запропоновано завдання типу: обмін практичним життєвим досвідом, розповідь та написання історій, перелік певних одиниць, понять, сортування, групування, порівняння та контрастування, розв'язання проблемної ситуації.

«Метод Сократичної бесіди» був спрямований на формування навичок та вмінь творчого мислення, він дозволив виявити певні проблеми у ціннісних орієнтаціях майбутніх будівельників. Використання бесіди Сократа підвищувало інтерес до професійної діяльності, формувало навички творчого мислення і самоосвітньої діяльності, вміння аргументовано відстоювати точку зору, навчало полемізувати; сократична бесіда зреалізовувалась через постановку певних завдань у логічній послідовності.

Використання *методу «Велике коло»* ілюструвало найбільш прийнятну форму групової взаємодії: студенти розміщувалися по колу, викладач формулює проблему. Протягом певного часу студенти записують коротко свої пропозиції, а потім по колу зачитували. Група вислуховувала, а потім обговорювала. Прикладом завдання може бути таке: «Скласти технологічну послідовність виготовлення альтанки».

Метод «Займи позицію» дозволяв висловити думку, визначити прихильників і супротивників окремої пропозиції. Метод корисний на початку обговорення теми або проблеми, чи після опанування студентами певною інформацією. Усі учасники, подумавши над запитанням, повинні зайняти позицію «за» чи «проти», «скоріше за» чи «скоріше проти». Після викладу різних точок зору вихователь цікавиться, чи не змінив хтось зі

студентів своєї думки. Наприклад: висловіть свою думку з досліджуваної проблеми; вам потрібно стати біля того плаката, який відповідає вашій позиції; самостійно або в групі підберіть аргументи, висловіть їх; вислухайте думки інших; якщо ви змінили думку, перейдіть до іншого плакату.

Формуючи ціннісне ставлення до праці у студентів коледжу, викладачі вдавалися до *«Методу ділової гри»*. Особлива увага приділялась формуванню навичок і вмінь ухвалення рішень за умови взаємодії, суперництва і конкуренції між майбутніми інженерами-будівельниками. Сутність ділової гри полягала у відтворенні предметного та соціального змісту професійної діяльності, моделюванні основних умов та системи відносин, характерних для самоосвітньої діяльності.

Виправдали себе такі форми виховання ціннісного ставлення до праці у студентів: під час вивчення дисциплін, передбачених навчальним планом; у позаурочній діяльності; на заняттях в гуртках; у процесі реалізації спеціальних програм, таких як *«Місто Майстрів»*, *«Умілі руки»* та ін; у позанавчальній роботі: під час ігор, конкурсів, екскурсій по місту, на підприємства, при відвідуванні банків, магазинів, музеїв; у процесі організації та проведенні проектних робіт студентів, колективної творчої діяльності; в різних видах економічної діяльності та суспільної праці студентів-будівельників.

Активно використовувалися такі види робіт: екскурсії в політехнічний музей, в музеї народних ремесел, музей технічної творчості на підприємства, по місту; виготовлення новорічних прикрас, сувенірів до свята; конкурс творчих робіт, виробів; дослідження «Інтернет речей»; проекти «Живе місто»; ділова гра «Якби я був архітектором». При цьому було враховано основні вимоги до методів і форм трудового виховання: емоційність; зрозумілість; можливість застосувати в практичній діяльності будівельників.

Крім того, виховання ціннісного ставлення до праці виявилось ефективнішим за умови, якщо буде: спеціально організованим, педагогічно продуманим сприйняттям студентами навколишнього середовища;

художньо-естетичною діяльністю студентів, наприклад оформленням результатів екологічних проектів та досліджень.

Методичний прийом «Ситуації самостійного вибору» ефективний у роботі щодо формування ціннісного ставлення до праці, оскільки студенти осягають особливості роботи будівельника за допомогою занурення їх у ситуації самостійного вибору, котрі досить часто вирішують студенти в освітньому середовищі. Особливість методики використання таких ситуацій полягала в тому, що студентам не надавався готовий алгоритм поведінки. У зміст бесіди включали: реальну або передбачувану ситуацію вибору, що зачіпала емоції і почуття; знання про причинно-наслідкові зв'язки в контексті досліджуваної ситуації; питання, завдання, приклади, які за своєю логікою спонукали студентів до самостійних висновків. Наприклад, використовувались у роботі зі студентами такі теми етичних бесід щодо формування ціннісного ставлення до праці: *«Я і моя майбутня професія»*; *«Цінність праці – служіння людям»*; *«Людина народжується для праці»*; *«Людину прикрашають не слова, а діла»* тощо.

Ефективними у формуванні ціннісного ставлення до праці під час роботи з майбутніми будівельниками виявились *комплексні екскурсії*. Екскурсія – одна з форм організації виховання, у процесі підготовки і проведення якої вирішуються виховні завдання. Найбільш ефективні в цьому ключі комплексні екскурсії. Комплексна екскурсія передбачає: формування у студентів комплексу відносин до природного і соціокультурного оточення; організацію цілісного, нерозчленованого сприйняття світу в його єдності; інтеграцію змісту навчальних предметів та додаткового матеріалу.

Методика проведення комплексних екскурсій. У процесі роботи було виявлено, що екскурсія надає можливості для комплексного використання методів виховання, збагачує знаннями студентів й викладачів, допомагає довести практичну значимість знань, сприяє ознайомленню студентів з досягненнями науки, є ефективним засобом виховання студентів, зокрема їх емоційної сфери. Були використані такі види екскурсій: за змістом

(виробничі, історичні, географічні, краєзнавчі, мистецькі); за часом (короткотермінові, тривалі); за відношенням до навчального матеріалу (програмні та позанавчальні). Об'єктами навчальних екскурсій були будівельні майданчики та підприємства.

Екскурсія на будівельний майданчик безумовно ефективна для майбутніх будівельників: екскурсія як реклама споріднених професій; екскурсія як підвищення ефективності освітнього процесу; проведення екскурсій сприяє формуванню позитивної мотивації.

Проведення екскурсії відбувалося у декілька етапів:

1-й етап: 1) теоретична підготовка, що передбачала опанування студентами мінімумом необхідних знань; 2) попереднє ознайомлення з об'єктом, домовленості про дидактичний зміст екскурсії, визначення маршруту, проведення попередньої розвідки місцевості, виділення об'єктів для вивчення та місця для проведення дослідницької діяльності студентів, включаючи об'єкти природного і соціокультурного оточення, вибір місця вільного спілкування та відпочинку; 3) підготовка студентів до екскурсії, котра включала: виконання попередніх завдань (опрацювати необхідний теоретичний матеріал); підготовка обладнання (відео, фотоапарати); підбір одягу й взуття; 4) проведення вступного інструктажу, де оголошується проблема екскурсії, повторюються правила поведінки.

2-й етап: 1) проведення інструктажу задля ознайомлення студентів з метою і змістом екскурсії, характеристика об'єкту, зацікавлення ним, повідомлення конкретного плану екскурсії, за потреби – маршруту.

3-й етап: 1) проведення екскурсії, що включає послідовний розгляд об'єктів екскурсії задля отримання необхідної інформації про об'єкт; 2) діяльність студента: запитання, спостереження, запам'ятовування, занотовування; 2) завершення екскурсії – відповіді на запитання; 4) завдання викладача: організувати доцільне сприйняття об'єктів; звертати увагу студентів на необхідні аспекти; створити умови для виконання студентами

самостійної дослідницької діяльності; передбачити чергування праці, відпочинку студентів.

4-й етап – заключний, проводиться в коледжі: 1) узагальнення отриманих на екскурсії знань, аналіз зібраних матеріалів; 2) розповіді студентів про свої враження, оформлення результатів у вигляді альбомів, плакатів, стендів, презентацій; 3) відбір матеріалів екскурсії для виконання студентами власних дослідницьких проектів; 4) опрацювання матеріалів екскурсії, котре передбачає уточнення, систематизацію, узагальнення одержаних під час екскурсії матеріалів; 5) аналіз підсумків екскурсії – загальна бесіда, усне опитування, використання даних під час наступних виховних заходів.

Профорієнтаційна робота у коледжі будівництва та архітектури враховувала, з одного боку, схильності людини, з іншого - тенденції розвитку суспільства, що потребують професійно мобільних кадрів, здатних організувати і розвивати свою справу, а за потреби і до перекваліфікації. Свідомий вибір професії передбачав якомога ширшу обізнаність студента про професію будівельника, її особливості, здатність спів ставляти можливості з професійними вимогами, врахувати потреби суспільства в кадрах певних спеціальностей. Профорієнтаційна робота в коледжі будівництва та архітектури передбачає формування ціннісного ставлення до праці будівельника, така робота була цілісною, передбачала взаємодію освітньої та виховної взаємодії між студентами, викладачами та потенційними роботодавцями.

Матеріал щодо будівельно-архітектурної професії студенти систематизували у формі *професіограм* – перелік і опис загальнотрудових і спеціальних умінь та навичок, необхідних для успішного виконання певної професійної діяльності та її вимог до людини. Їх структура за змістом включала:

- соціально-економічну характеристику професії, де подаються історичні відомості про її виникнення і розвиток;

- виробничу характеристику професії: умови праці, робоче місце та його особливості, головний предмет праці, продукція або результат праці, основна мета праці, найважливіші професійно необхідні знання, вміння та навички;

- санітарно-гігієнічні умови праці, режим праці та відпочинку, змінність праці, медичні перестороги та обмеження вибору професії;

- вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей фахівця, де вказуються добова біоритміка та нейродинаміка, психомоторика (рухові дії, їх сила, темп, швидкість, точність, ритм, координація рухів), сенсорно-перцептивні особливості сприймання (сприймання предмета, швидкість реакції на подразники), особливості різновидів пам'яті, уваги, мислення, уяви та мовлення, інтелектуального розвитку, емоційно-вольової сфери, рис характеру та темпераменту фахівців.

Основною формою організації профорієнтаційної роботи були тематичні зустрічі. При цьому використовувалися такі методи як: *розповідь, короткі лекції, бесіди, демонстрування відеофільму чи кінофільму, прослуховування фонограм, виробничі ілюстрації, завдання і вправи з практичним і виробничим змістом, повідомлення студентів* тощо. Важливим при цьому було те, що отримана таким чином інформація більше переконує, поглиблює потребо-мотиваційну сферу особистості студента, суттєво впливає на його самовизначення і самооцінку в процесі подальшої роботи.

Важливо у процесі бесіди демонструвати різне обладнання, інструменти, пристрої, вироби, показувати фотографії, демонструвати різні прийоми роботи, які розкривають найбільш привабливі сторони даної професії задля акцентування уваги на творчому характері праці в даній сфері діяльності.

Примірний план бесіди:

1. ознайомлення з історією виникнення і розвитком професії будівельника та архітектора;

2. основний зміст професії: види діяльності щодо даної професії, в яких галузях економіки працюють фахівці, потреби іста, району в цій професії;
3. матеріали та знаряддя праці, котрі використовуються в діяльності будівельників;
4. умови праці будівельників, архітекторів;
5. загальнотрудові, загальнотехнічні й спеціальні знання, вміння і навички, якими повинен володіти працівник даної професії;
6. психофізіологічні вимоги професії будівельника до особистості;
7. економічні відомості про професію будівельника;
8. підготовка кадрів та етапи професійного і творчого зростання працівників будівельної галузі.

Проведена *дослідницька діяльність* була заснована на допитливості студентів, тому в освітньому середовищі коледжу створювались умови, щоб студент міг зробити відкриття у тій галузі чи темі, яка його цікавить. Вихователі так формулювали питання, щоб вихованець прагнув отримати відповідь на нього, наприклад, надаючи його в незвичайному формулюванні, а також створити умови і надати необхідну підтримку студентові в пошуку цієї відповіді. Приклад: *Завдання для спостереження за архітектурними формами в рідному місті.*

Експериментальні проекти – мали на меті перевірку сформульованої гіпотези. Викладач допомагав студентам сформулювати гіпотезу і пропонував перевірити її за допомогою різних методів педагогічного дослідження. Наприклад, *збір та аналіз інформації* – метод дослідження, під час якого студенти самостійно підбирали інформацію на тему дослідження, при цьому використовували енциклопедії, фонди бібліотеки, інтернет-ресурси і пошукові системи. Зокрема, було запропоновано такі теми досліджень: *«Відомі архітектори світу»*; *«Модерн у архітектурі»*; *«Стиль авангард як напрям розвитку будівельної галузі»* тощо.

Форми організації позаурочної діяльності з виховання у майбутніх будівельників ціннісного ставлення до праці включали: бесіди: «Праця як надбання цивілізації»; «Робототехніка на допомогу будівельникам», «Праця будівельника як творчість»; виховні години: вікторини, КВН, естафети; акції: «Посадимо дерево», «Охорона довкілля»; ділові ігри: «Обговорюємо проєкт нового студмістечка».

Музейна педагогіка була орієнтована на передачу культурного досвіду через педагогічний процес в умовах музею. Включення музейної педагогіки в освітню площину дозволяло не просто долучити студентів до творів мистецтва і культури, але й кожному зануритися в систему ціннісного спілкування, в те живильне середовище, яке розвиває почуття і духовно збагачує. Можливості музейних фондів та майданчиків широко використовувалися з метою естетичного виховання, розвитку світогляду й духовної сфери студентів. Музей є майданчиком для відкритих уроків та інтерактивних занять. Види музеїв: музейний комплекс; історичний; музей-садиба; краєзнавчий; музей-заповідник; художній; музейний центр; екологічний; археологічний; музей народної творчості; музичний; музей під відкритим небом; декоративно-прикладної діяльності; музей ляльок; технічний; музей моди; військовий; музей казки; етнографічний; музей води (світла льоду і т.ін.); музей-квартира; музей науки; будинок-музей тощо. Виховний потенціал музеїв забезпечується не тільки його експонатами і особливої культурною атмосферою, але і спеціальними можливостями використання особливих форм і методів пізнання і виховання, які важко або навіть неможливо застосувати в умовах закладу освіти. Наприклад, зі студентами використовувалися такі форми і методи музейної педагогіки: екскурсії; тематичні лекторії; аудіогід музеєм; інтерактивні пізнавальні заняття; дистанційні екскурсії по музеях світу; інтерактивна історична гра; музичне озвучування експозицій та виставок; дослідна діяльність (проєкти); майстер-класи.

Друга умова – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури.

Інформаційний етап розвитку суспільства активно впливає на будівельну галузь; доступ до світової мережі інтернет дозволяє отримати будь-яку інформацію; ІКТ технології дозволяють отримати будівельникам максимально точну інформацію; будівельник за допомогою мережі інтернет має змогу побачити нові конструктивні рішення, котрі можуть бути використані у професійній діяльності; рішення, що потребують уточнення інформації, доповнити з використанням мережі інтернет. Саме через мережу інтернет можна, наприклад, переглянути проєкти, що знаходяться в готовому стані та чекають своєї реалізації (найчастіше це проєкти котеджного типу). Деяка інформація може мати вигляд креслень, котрі під час будівництва будуть використовуватись і у проєкті інженера.

Інформатизацію освіти розуміємо як процес забезпечення сфери освіти теорією і методикою розробки й використання сучасних нових інформаційних технологій, орієнтованих на реалізацію мети виховання. Сучасний світ, і в тому числі будівельна галузь, переходить на новий етап проєктування, у якому мають бути задіяні новітні комп'ютерні технології і технології сучасного будівельного обладнання, захисту довкілля і сучасного дизайну. Виникає нова модель фахівця-будівельника, особливістю якої є необхідність стежити за новітніми технологіями та впроваджувати їх у професійну діяльність.

Хоча системи автоматизації будівель існують вже деякий час, остання хвиля *інтелектуальних технологій* дає можливість зібрати та проаналізувати багато даних, а також використовувати їх для підвищення продуктивності праці. Враховуючи те, що будівлі також впливають на продуктивність людей, тепер можна проаналізувати вплив змін у стані будівлі на робочу силу, незалежно від того, чи є вона «самостійною» або зібрані через показники продажів, оцінки ефективності чи інші показники. Розумні будинки та системи, через які відбувається обслуговування, взаємопов'язані, в певному

сенсі, є потенційно більш вразливими. Історія свідчить про те, що суспільства адаптуються до нових технологій, і початкові збої будуть подолані, але існуватиме компромісна точка, яка може відрізнятись [84].

Головною ланкою процесу інформатизації освіти є зміна мети і змісту навчання. Технологічне переоснащення освітнього процесу, поява нових методів і організаційних форм навчання – це похідні, що забезпечують досягнення висунутої мети. Зміна змісту навчання відбувається за декількома напрямками, значущість яких змінюється з розвитком процесу інформатизації суспільства: 1) становлення навчальних дисциплін, що забезпечують підготовку учнів у галузі інформатики; 2) активне використання комп'ютерів і комп'ютерних комунікацій, застосування яких стає нормою в усіх галузях діяльності; цей процес змінює предметний зміст всіх навчальних дисциплін; 3) вплив інформатизації на мету навчання, що буде відчутнішим з розвитком процесів інформатизації суспільства.

Задля здійснення другої педагогічної умови, використовувалися мультимедійні презентації, схеми, таблиці різного змісту, інструкційні та технологічні карти, зразки виробів, індивідуальні картки-завдання різних рівнів складності, навчальні та наочні посібники, інтернет-ресурс. Серед інноваційних технологій у вихованні ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників можемо виокремити *смарт-технологію*, котра мотивує студентів до навчання та стимулює до самоосвіти. SMART-технології – інтерактивний навчальний комплекс, що дозволяє створювати, редагувати та поширювати мультимедійні навчальні матеріали. Визначення аббревіатури SMART: самокерований; мотивований; адаптивний; ресурсозбагачений; технологічний.

Ефективною у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів, майбутніх будівельників, виявилась інноваційна технологія «Смарт-міста»/ «Розумні міста». Методика використання технології «Розумні міста» сприяла ефективній інтеграції фізичних, цифрових і людських систем у побудованому середовищі для забезпечення сталого, успішного та

інклюзивного розвитку освітнього середовища коледжу будівництва та архітектури. У підготовці майбутніх будівельників враховувалися новітні технології, студентам коледжу будівництва та архітектури важливо знати, що сучасні світові компанії (Google Apple Honda Facebook Samsung) активно долучаються до розвитку мереж (IoT) інтернету речей (Nest, Siri Smart Home, HomeKit, Wit.ai, Smartthings), що має сприяти еволюції дизайну та розвитку сучасної архітектури. Розробки в області мікро-технологій, програмного забезпечення, комунікацій та автоматизації означають, що більшість пристроїв, будівель, систем і процесів тепер мають потенціал для «розумності» або вбудованого інтелекту. Такі технології можна спостерігати на мікрорівні інтелектуальних пристроїв, побутових приладів та будівель, котрі можна запрограмувати таким чином, щоб задовольняти потреби людини в комфорті, безпеці та енергозбереженні, і які допомагають досягти більш широких цілей, таких, як скорочення викидів парникових газів.

Ефективність формування ціннісного ставлення до праці у студентів досягаласть через обмін та аналіз інформації та координування виховних процесів таким чином, щоб цілі та проблеми розглядалися на найбільш прийнятному рівні або комбінації рівнів. Розвиток Інтернету речей, вплив основних програмних платформ і прагнення до загальних стандартів означають, що різниця між розумними пристроями, будівлями і містами стає дедалі більш гнучкою. Інтелектуальні міста оптимізують використання технологій у проектуванні та експлуатації інфраструктури та будівель таким чином, щоб задовольняти поточні та майбутні потреби своїх громадян. Розумні міста вимагають розгляду управління та зростання, міського розвитку та інфраструктури, навколишнього середовища та природних ресурсів, суспільства та спільноти (Ref Buro Happpold: Визначення та тестування міст SMART) [Додаток Ж, З, К].

Професія будівельника виокремлюється у цій ситуації соціального розвитку як така, що історично виконувала роль впроваджувача наукових технологій для покращення життя людини та навколишнього середовища. З

огляду на це й переконання в тому, що планування, проектування та будівництво майбутніх міст потребують комплексного підходу до професійного становлення майбутніх будівельників та архітекторів для досягнення успішних результатів, запропонована альтернативна термінологія. Термін «*Живе місто*» відноситься до підходу, в якому технологія відіграє важливу, але незмінну роль (Ref Buro Happold: The Living City) [Додаток Н, О, П]. Формуючи ціннісне ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури у виховній роботі активно використовувались технології, що орієнтували на новітні досягнення у будівництві та архітектурі, саме *сма́рт-міста*, *сма́рт-аеропорти*, *сма́рт-будинки тощо* як про взаємопов'язані системи, котрі можуть забезпечити певну стійкість, але також є вразливими, оскільки доступ до неї може забезпечити шлюз для інших. Міста прагнуть диференціювати себе, розвиваючи бренди, які підкреслюють їхні економічні, культурні, фізичні та навіть кліматичні переваги. Міста можуть підвищити свою бажаність і, таким чином, їх економічний успіх, завдяки ефективному проектуванню та управлінню основними послугами та інфраструктурою, а також покращенням їх зовнішнього вигляду.

Створення успішних міст, котрі починають пом'якшувати деякі з цих наслідків, є балансом між соціальними, екологічними та економічними можливостями, що надаються завдяки інтелектуальному плануванню, проектуванню та будівництву, а також за допомогою інтелектуальних технологій [Додаток В, Г, Ж].

У вихованні майбутніх будівельників та з метою формування у них ціннісного ставлення до праці також було використано «*Методику створення дизайнерських груп*». Дизайнерські групи працювали протягом життєвого циклу проєкту, від оцінки фізичних можливостей й обмежень сайту та врахування життєздатності різних варіантів розробки, до роботи з планувальниками і розробниками для розробки і створення оптимального рішення. Виховні проєкти були зорієнтовані на вирішення новітніх завдань

будівництва та включали усі етапи роботи: від проєктів регенерації міст до створення нових міст. Задля цього необхідний був інтегрований, мультидисциплінарний підхід для забезпечення охоплення всіх аспектів будівництва та екологічного планування. Студенти доводили, що нині значна частина інтелектуальних систем або інтелектуальних мереж, пов'язаних з інфраструктурою, функціонують у функціональних бункерах, з їх власними спеціальними апаратними засобами та програмним забезпеченням; кожна система має власні спеціальні засоби управління та мережі датчиків. Ця концепція породила поняття «міської операційної системи» (ref Living PlanIT: Urban Operating System), щось схоже на операційні системи, що використовуються комп'ютерною індустрією і включають шар «проміжного програмного забезпечення», що знаходиться між інфраструктурою міста «апаратні» та операційні «програмні засоби» та (у майбутньому) City Apps.

Студенти робили висновки, що відкрита *IT-архітектура* зі стандартними протоколами інтерфейсу і можливістю підключати нові програми та апаратні засоби, значно полегшують зв'язок систем, а також відкривають ринок новим учасникам з цінним свіжим мисленням. Досягнення в галузі ІКТ вже роблять значний внесок у ефективність міста, у тому числі; системи управління рухом, будівництво та управління кампусом та надання комунальних послуг.

Майбутні фахівці будівництва робили висновок, що необхідність забезпечити сталий розвиток міст, енергоефективність та низький вплив, надає все більше уваги проведенню точних, відповідальних та об'єктивних професійних консультацій. Існує потреба у створенні «шарів розумності», а не лише ефективності ресурсів, а також здоров'я, економічної стабільності, почуття спільноти та здатності адаптуватися до майбутніх викликів. І крім цього, пов'язувати ці шари для використання даних для підвищення ефективності міської діяльності та міського життя ще більше.

Використаний у дослідженні технологічний підхід до впровадження у виховний процес технології «розумного міста» варіюється від повного

міського рішення, що охоплює інфраструктуру, транспорт, управління, бізнес, економічне планування та планування землекористування, до цифрового планування індивідуальних проектів, будь то будівля, кампус, район або громадська сфера. Спільною темою було глибоке розуміння того, як професійні послуги взаємопов'язані, в той же час створюючи більше можливостей за допомогою застосування смарт-технологій.

Розкриємо більш повно методику впровадження технології IT-архітектура – «Живі міста». Технологія побудови студентами через IT *Розумних міст* є актуальною для студентів та ефективною для формування ціннісного ставлення до праці, оскільки у них є розуміння того, демографічні зрушення відбуваються на глобальному рівні, наслідки зміни клімату та нестабільність попиту на ресурси та виробництва, необхідність зосередитися на плануванні, розробці та забезпеченні сталого розвитку міст ніколи не була такою великою. Відповідне застосування нових технологій дає певну надію на досягнення більшої ефективності в тому, як працюють міста, і громадяни живуть своїм життям. Але дуже часто фокус дискусії втрачається. Технології та «розумність» мають бути прийняті в контексті – вони є ще одним шаром, що допомагає поліпшити стійкість проектів, а не відповідь на них самих. Називають цей підхід *Живим містом*. BSRIA (Асоціація досліджень і інформаційних послуг у будівництві) визначає розумні будинки як «...систему управління будівлею, що забезпечує інтегрований, централізований контроль двох або більше індивідуальних систем». Ці індивідуальні системи можуть бути будь-якими з наступних: Система екологічного контролю (вентиляція опалення та кондиціонування повітря). Побутова техніка (сушарки для білизни, пральні машини, холодильники, морозильники, посудомийні машини, печі, кавоварки, мікрохвильові печі та ін.) Побутова електроніка (телевізор, радіо, аудіо-відео обладнання, ігрові приставки тощо). Будівельні компоненти (жалюзі, штори, вікна, двері тощо). Пристрої можуть бути підключені через дротову або бездротову мережу, щоб дозволити керування через персональний комп'ютер, і можуть дозволити

віддалений доступ через Інтернет (за допомогою ПК, смартфона або планшета). Якщо система *«Розумний дім»* доступна дистанційно через Інтернет, BSRIA називає його «підключеним домом».

Системи управління енергією на дому (HEMS) все частіше входять до складу програми *IT-архітектура – «Зв'язаний і розумний будинок»*. HEMS надає оновлену інформацію про енергію та бюджетування, що допомагає оптимізувати використання енергії в домашніх умовах. Вони можуть забезпечити простий у використанні додаток, що дозволяє планувати попит, щоб уникнути пікових періодів, і може інтегрувати всі компоненти в будинку (включаючи електричні транспортні засоби, накопичувачі енергії та мікро покоління).

Хоча ранні системи «Розумного дому» мали тенденцію бути автономними рішеннями, зосереджуючись на «життєвих» потребах, таких як освітлення та розваги, поточні версії, як правило, охоплюють управління енергією і доступні через Інтернет. Протягом десяти років, коли ми рухаємося до *«Інтернету речей»*, ми очікуємо появи «повсюдного будинку», де складні «інтелектуальні» системи вивчають поведінку та спосіб життя користувачів, а також дозволяють «будинку» прогнозувати та реагувати на всі потреби мешканців. Підключення до Інтернету та прихід стандартних, багатофункціональних елементів дають можливість скористатися телекомунікаційними та комунальними компаніями, які пропонують низку рішень, пов'язаних з домашнім обладнанням.

Використання ІКТ (презентації, «slideshow», відеометод, комп'ютерне тестування) у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу. Використання ІКТ робить можливим представлення інформації не тільки в текстовому вигляді, а й супроводити її аудіо даними або відео кліпом. Різні форми надання інформації уможливають інтерактивну взаємодію студента з інформацією. Якщо ж поєднати те, що студенти бачать, чують і роблять одночасно, то продуктивність запам'ятовування становить вісімдесят відсотків інформації. Крім того, використання ІКТ у вихованні

майбутніх будівельників дозволяє більш широко і повноцінно розкрити творчий потенціал кожної особистості. Так, наприклад виконання студентами напряму підготовки «Будівництво» презентації у процесі вивчення навчальної дисципліни «Іноземна мова за професійним спрямуванням» сприяє самостійній дослідницькій діяльності у процесі пошуку необхідного тематичного матеріалу. Презентація інформації за допомогою програми Power Point є також самостійно підібраним матеріалом і за допомогою цієї програми дає можливість охопити всі види мовленнєвої діяльності студентів (писання, читання, говоріння, аудіювання та переклад).

Третя умова – набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу.

Важливий виховний потенціал закладений у змісті будівельної освіти, котрий включає три основні цикли – дисципліни гуманітарної та соціально-економічної підготовки, природничо-наукової підготовки, профільної підготовки [Додаток Е, Л]. Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу відбувається за умов: акцентування у змісті природничо-наукової та фахової підготовки на проблемі цінностей професії; професійно спрямованої мотивації навчання; активізації професійно-пізнавальної діяльності; забезпечення сучасного методичного супроводу. Засобами формування ціннісного ставлення до праці вважаємо: новітні освітні технології, проблемне навчання, самоосвіта та елементи дистанційної освіти, систематична діагностика освітнього процесу та методичне забезпечення [Додаток А, Б].

Один зі шляхів формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури – це виховні можливості освітнього процесу, а саме *професійна спрямованість* навчання, котру трактуємо (Н. Самарук) [152, с. 23], як орієнтацію змісту, системи форм, методів та засобів професійної підготовки студентів на формування фахових знань, умінь та необхідних для фахівця якостей особистості. Такий підхід підтримує А. Кузьмінський, який серед шляхів формування ціннісного

ставлення до праці виокремлює вплив навчальних занять у закладах професійної освіти, котрі забезпечують фахову підготовку людини до професійної діяльності відповідно до соціальних завдань суспільства [93].

Професійна спрямованість освітнього процесу, на думку В. Волкової, пов'язана з додержанням таких функцій: регулювання освітнього процесу (співвідношення між фундаментальною та профілюючою складовою; дидактичного характеру змісту освіти, відповідного обсягу й логіки побудови навчального матеріалу; поєднання новітніх та традиційних, адекватних змісту, методів, засобів та організаційних форм навчання; інтеграція загальної і фахової складових професійної освіти). Професійну спрямованість розглядаємо як регулятивну норму, що адаптує навчальний матеріал до конкретної освітньої мети. Визначено такі функції професійної спрямованості навчання: розвиток мотивації професійної активності; посилення ціннісних аспектів саморозвитку студента; розвиток професійного, критичного та креативного мислення, загального інтелектуального розвитку студента на основі інтеграції змісту різних дисциплін; набуття вмінь та навичок, їх ефективності; спрямування на самостійну дослідницьку та творчу діяльність [37, с. 6].

Професійна спрямованість в освітньому процесі здійснюється через активізацію пізнавальної діяльності студентів на основі поєднання традиційних та інноваційних форм та методів навчання за певних умов. В. Волкова визначає такі умови здійснення професійної спрямованості [37, с.14]: спрямованість планування й управління освітнім процесом на кінцевий результати – професію; інтеграція дисциплін фахової і загальнонаукової підготовки; особистісна спрямованість студентів на постійний саморозвиток на основі участі професійній діяльності.

Ефективними формами роботи з формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури стали *тижні фахових відділень*. Студентам пояснювалася їх доцільність, що пов'язана із тим, що сучасний ринок праці стає більш вимогливим до професійної готовності та

мобільності випускника; вимоги постійно змінюються залежно від прискорення темпів оновлення техніки, обладнання і відповідно видів продукції. Найважливішим для навчальних закладів при визначенні змісту освіти є оптимальне врахування попиту виробництва на кваліфікованих фахівців. Успішна реалізація вимог часу багато в чому залежить від розвитку технічної освіти, ефективності та якості підготовки фахівців. Випускник коледжу працює в умовах швидкого розвитку науки, техніки, технології.

Нині цикл оновлення технологій в деяких галузях промисловості коротший, ніж термін навчання, тому сучасна професійна освіта має за мету не тільки дати студентові фіксований об'єм знань на все життя, а навчити його самостійно навчатись. Проблемою технічної освіти є, перш за все, створення передумов для підготовки спеціалістів нового типу, всебічно та глибоко освічених, творчих, здатних швидко адаптуватись в нових умовах, активних учасників соціально-економічних перетворень. Також важливо – зацікавити студента його майбутньою професією. При підготовці фахівців техніків – будівельників важливою є якісна організація роботи фахових відділень. Тому викладачі будівельного відділення і циклові комісії професійної і практичної підготовки використовували у процесі роботи інноваційні форми та методи організації аудиторної та позакласної роботи студентів задля формування ціннісного ставлення до праці на основі набуття професійної майстерності та громадянської позиції, розвитку творчої активності та формуванню їх наукового світогляду.

Робота відділення планувалася на рік і контролювалася завідувачем відділення, зокрема, згідно з планом проводилися такі заходи: тижні відділень; тижні циклової комісії; конференції; відкриті заняття; екскурсії на новобудови та ін. Однією із форм активізації навчальної діяльності в коледжі – є організація тижнів професійної майстерності, які організовував завідувач відділення з цикловими комісіями.

Тиждень професійної майстерності – одна із форм роботи циклової комісії, що відображає цілеспрямовану, колективну й індивідуальну,

практичну діяльність викладачів, спрямовану на підвищення якості навчання; професійну підготовку кадрів масових професій для будівництва. Мета проведення: підвищення професіоналізму і удосконалення рефлексивної компетенції викладачів при організації проведення навчального процесу.

Завдання тижня професійної майстерності:

- вивчення і узагальнення передового педагогічного досвіду;
- мотивація студентів до поглибленого вивчення спеціальних дисциплін і розвиток їх творчих здібностей;
- підвищення інтересу до обраної професії та ціннісного ставлення до неї;
- закріплення знань і умінь отриманих у процесі навчання;
- розвиток у студентів розвивальних комунікативних і професійних компетенцій.

Завідувач відділення, викладачі циклової комісії разом зі студентами були підготовлені і проведені цікаві заходи, головна мета яких формування активного пізнавального інтересу до вивчення спеціальних дисциплін, розвиток творчих здібностей, визначення рівня знань і вмінь студентів.

Позитивне значення мав *тиждень будівельного виробництва*, який проводиться в коледжі традиційно.

В заході були задіяні студенти II і III курсів будівельного відділення. У програмі тижня були: доповіді, вікторини, проведення КВК, конкурс «Найрозумніший» і в тому числі конкурс професійної майстерності «Я – професіонал». Зупинимося детальніше на *конкурсі професійної майстерності «Я – професіонал»*. Мета конкурсу:

- формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників;
- посилення престижу й цінності професій;
- покращення професійної підготовки студентів;
- підвищення відповідальності за доручену справу;

- закріплення трудових навичок.

Конкурс включав в себе змагання за робітничими професіями: муляра; тесляра; штукатура; облицювальника.

Було проведено змагання на кращого: геодезиста; економіста; нормувальника тощо.

Така форма позанавчальної роботи найкраще ознайомлює студентів з їх майбутньою професією, зацікавлює, спонукає їх до кращого навчання і формування власних високих професійних якостей, тобто ціннісного ставлення до праці.

У процесі навчальних занять та поза аудиторної роботи студенти *переконувалися*, що професія будівельника передбачає проектування, зведення, експлуатацію, моніторинг та реконструкцію міських територій, будівель і споруд, обладнання будівельних об'єктів і міських територій, а також транспортної інфраструктури, проведення наукових досліджень і освітньої діяльності в галузі міського будівництва.

Випускники коледжу будівництва та архітектури усвідомлювали, що мають бути підготовленими до професійної діяльності в галузі будівництва для роботи в проектних, науково-дослідних інститутах, у виробничих, будівельних та експлуатаційних підприємствах, організаціях, що виконують проектно-пошукові та будівельні роботи. Вони дізнавалися, що майбутній кваліфікований фахівець повинен мати наступні особисті і професійні якості та зацікавлення: широкий круг зацікавлень в галузі міського будівництва; високорозвинені організаторські здібності; здатність оперативно вирішувати проблемні ситуації; логічне та аналітичне мислення; високий рівень розвитку технічних здібностей; математичні здібності; просторове мислення; схильність до інтелектуальних видів діяльності; схильність до роботи з технікою; фізична витривалість; виражена здатність до концентрації уваги; емоційна стійкість; вміння передбачати перспективи розвитку галузі [29].

У студентів коледжу у навчальному процесі формувалися *уявлення про моральну цінність праці* в постіндустріальному суспільстві та появу теорій

масового споживання, що істотно впливають, насамперед, зміни в характері й організації праці, структурі економічної зайнятості, а також ріст споживання й розвиток культури дозвілля. Було показано, що в умовах поширення гнучких і мінливих форм зайнятості (неповний робочий день, тимчасова робота, робота «без робочого місця», робота за сумісництвом, самозайнятість та ін.), а також альтернативних економічній зайнятості видів діяльності (волонтерство, освіта, активне дозвілля та ін.) зникають конкретне місце праці, конкретний суб'єкт праці, конкретний час суспільної праці – праця перетворюється на спосіб життя. Вони переконувалися, що для сучасних уявлень про працю характерним є розширення самого поняття «праця», зникають межі між працею і не-працею, працею і споживанням; змінюється ставлення до праці – вона сприймається як засіб самореалізації, завдяки цьому зникають протиріччя між працею й творчістю, працею й розвагою.

Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури здійснювалося в освітньому процесі також шляхом використання *інтерактивних методів навчання*. До засобів такого навчання включалося такі: організація дидактичної взаємодії, діалоги, ситуації виявлення критичного мислення, розв'язування складних проблем, аналіз обставин та інформації, врахування альтернативні думки. Інтерактивна взаємодія розглядалася як можливість ціннісного самовизначення та усвідомлення студентами власних ціннісних ставлень. Застосування інтерактивних методів сприяло реалізації освітньо-професійних, комунікативно-розвивальних та світоглядно-ціннісних аспектів навчання. Серед інтерактивних методів навчання найбільш ефективними для формування ціннісного ставлення до праці у студентів майбутніх будівельників виявилися такі: *навчання в команді (у співробітництві), командно-ігрова діяльність, кооперативне навчання, спільне навчання, метод проєктів, навчальний тренінг, кейс-метод* тощо.

У процесі використання названих методів навчання вирішувалися виховні завдання та формування ціннісного ставлення студентів до праці:

поглиблення інформації студентів щодо майбутньої професійної діяльності, усвідомлення цілей і завдань професійного становлення; активізація інтересу до обраної спеціальності й здобуття професійної освіти на основі самостійної пізнавальної діяльності; педагогічний супровід в адаптації студентів до професійного навчання, відповідальне ставлення до навчання.

Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури в освітньому процесі посилювалося також за рахунок: *використання потенціалу позааудиторної, самостійної роботи й неформального навчання; проблемних лекцій, тренінгових занять, «Студентський кіноклуб», круглих столів із запрошенням фахівців-професіоналів, демонстрацій відеоматеріалів і фотодокументів про здобутки фахівців інженерно-будівельної галузі країни і регіону, проведення екскурсій у будівельні фірми та організації; рефлексивні завдання, розробка проектів, презентацій, виступи з доповідями тощо* [Додаток Р, С, Т, Ф, У].

Змістовною основою формування ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу виступили не тільки навчальні дисципліни циклу соціально-гуманітарної підготовки («Філософія»); фундаментальної підготовки («Опір матеріалів», «Технологія будівельного виробництва»), а й практика, рефлексивна студія «Основи рефлексивної культури майбутнього будівельника» як складова неформального навчання, «Студентський кіноклуб». У ході рефлексивних студій «Основи рефлексивної культури майбутнього будівельника» використовувалися такі форми навчальної роботи: *лекції, бесіди, групові дискусії, аналіз конкретних ситуацій, ділові ігри, контекстне навчання, тренінг, проблемні завдання та ситуації, практикуми, щоденники, самостійна робота*. На заняттях студенти зверталися до теоретичного осмислення сучасних проблем наукового ознайомлення з ефективними рефлексивними прийомами; особливостями навчальної і професійної діяльності та пізнання себе як суб'єкта навчально-професійної діяльності [Додаток Р, С, Т, Ч].

Було запроваджено виконання завдань з їх обговоренням у мікрогрупах: звернення до аналізу здобутків і труднощів у навчанні, аналізу в ретроспективі (як це пов'язано з минулим досвідом) та прогностичного аналізу (самопередбачення та самозобов'язання), результати якого фіксувалися в індивідуальних щоденниках студентів.

На завершальному етапі відбувалося збагачення, розширення й удосконалення набутих знань і умінь, особистісно-професійний саморозвиток і розвиток творчого підходу до професійної діяльності. Завданнями цього етапу були: *розвиток мотиваційних настанов до особистісно-професійного саморозвитку, формування творчого підходу до розв'язання професійних завдань і проблем з опорою на рефлексію; удосконалення і корекція рефлексивних знань і вмінь з опорою на набутий досвід і практику діяльності; доповнення змісту і завдань курсів, переддипломної практики, позааудиторної і самостійної роботи рефлексивною складовою; оцінювання і самооцінювання сформованості культури майбутніх будівельників задля подальшого професійного самовдосконалення.*

Ефективним у формуванні ціннісного ставлення студентів, майбутніх будівельників, виявився «Метод круглого столу». Сутність використання даного методу активної навчаль-пізнавальної діяльності полягала у формулюванні певної актуальної комунікативної теми, яка мала неоднозначне тлумачення, і тому завданням студентів було обґрунтування її у різних аспектах: інженерних, економічних, психологічних, юридичних або правових. Студенти заздалегідь готували доповіді, реферати та виступи, які потім на занятті заслуховувалися, обговорювалися, аналізувалися, коментувалися та студенти обмінювались думками.

Характерною особливістю методу «*case-study*» є те, що студенти вирішували досить складну для них ситуацію, для вирішення якої пропонувався певний обсяг інформації. Вони слугували засобом розвитку умінь аналізувати та ухвалювати обґрунтовані рішення у різних сферах

діяльності; кейс-метод слугував і специфічним практичним методом організації освітнього процесу.

3.3. Аналіз ефективності педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури

Третім етапом нашої дослідно-експериментальної роботи є контрольно-підсумковий, який передбачає проведення повторної діагностики, аналізу, порівняння і співставлення дослідницького матеріалу з даними, отриманими на констатувальному етапі педагогічного експерименту.

Під час констатувального етапу проведена комплексна діагностика ціннісного ставлення до праці у студентів будівельного коледжу. На формувальному етапі розроблено та зреалізовано модель, запропоновано педагогічні умови та технологія формування ціннісного ставлення до праці (*Перша умова* – формування мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання вихованого середовища коледжу; *друга умова* – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури; *третья умова* – набуття студентами досвіду прояву ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу).

На контрольно-підсумковому етапі проведено збір емпіричних даних, узагальнення, інтерпретація і оцінювання результатів в контрольних та експериментальних групах за виділеними критеріями і показниками.

Основними задачами контрольно-підсумкового етапу дослідження є:

- проведення повторної діагностики рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури;
- аналіз динаміки формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівельної сфери.

Визначення рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів після формувального експерименту ми проводили за допомогою тих самих методів та методик, що і на констатувальному етапі дослідження (табл. 1.2).

Аналіз результатів повторного опитування і тестування студентів за методиками «Діагностика структури мотивів професійної діяльності» (Т. Бадоев) та «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері» (О. Потьомкіна) свідчить про те, що рівень сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів ЕГ за мотиваційно-ціннісним критерієм значно змінився.

А саме: в ЕГ суттєво збільшилась кількість студентів, які мають високий і середній рівні за всіма показниками мотиваційно-ціннісного критерію; також відбулися певні зміни і в КГ, але це спричинено віковими особливостями (Табл.3.1.).

Таблиця 3.1.

Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за мотиваційно-ціннісним критерієм на контрольному етапі дослідження

Групи	Показники	Рівні					
		Високий		Середній		Низький	
		n_i	%	n_i	%	n_i	%
КГ (244)	Ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів).	57	23,0	102	42,0	85	35,0
	Прагнення до професійно-	57	23,0	92	38,0	95	39,0

	особистісного зростання						
	Самовизначення у професії (бажання присвятити себе будівельній справі.	93	38,0	76	31,0	75	31,0
	Загальний показник	69	28,0	90	37,0	85	35,0
ЕГ (242)	Ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів).	97	40,0	129	53,0	16	7,0
	Прагнення до професійно-особистісного зростання	98	40,0	125	52,0	19	8,0
	Самовизначення у професії (бажання присвятити себе будівельній справі.	106	44,0	83	34,0	53	22,0
	Загальний показник	100	41,0	112	46,0	30	13,0

Наочно дані таблиці 3.1 представлено на рисунку 3.2:

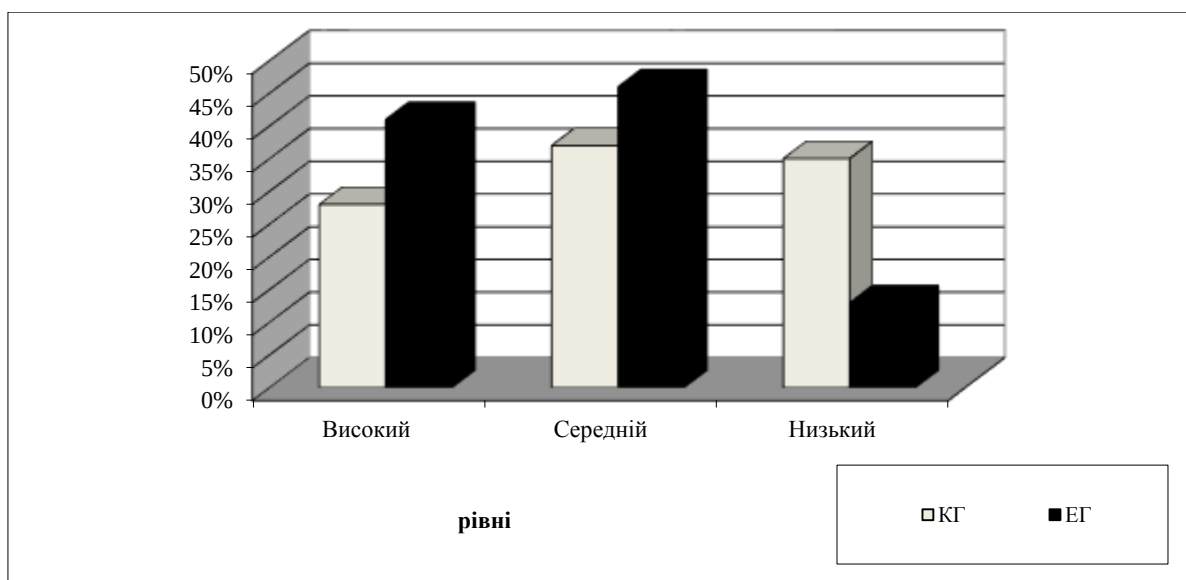


Рис. 3.2. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за мотиваційно-ціннісним критерієм на контрольному етапі дослідження

Діагностика рівнів сформованості показників за мотиваційно-ціннісним критерієм у майбутніх працівників будівельної сфери до і після формувального експерименту свідчить, що в ЕГ на 25% збільшилась кількість студентів із високим рівнем; на 13% – із середнім рівнем, а кількість студентів, які мають низький рівень зменшилась на 39%. Порівняння результатів до і після формувального експерименту в КГ вказує на те, що в цих групах також відбулися зміни в кращу сторону, але вони не такі значні, як в ЕГ: кількість студентів із високим рівнем збільшилась на 14%; із середнім рівнем – на 3% , а кількість студентів із низьким рівнем зменшилась на 15%.

Отримані результати вказують на те, що після формувального експерименту в ЕГ спостерігається тенденція до розвитку позитивних мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів; до професійно-особистісного зростання. Також можна бачити і те, що основна частина студентів ЕГ самовизначилися у своїй майбутній професійній діяльності, вони мають бажання присвятити себе будівельній справі.

Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників за рефлексивно-ціннісним критерієм ми проводили, використовуючи тест ЗЖО – зміст життєвих орієнтацій (Д.Леонтьєв), опитувальник М. Рокіча «Ціннісні орієнтації».

Аналіз відповідей студентів на запитання анкет показав, що 25% (на 40% менше у порівнянні з констатувальним етапом дослідження) студентів ЕГ і 44% студентів КГ мають низький рівень сформованості ціннісного критерію; 37% студентів ЕГ мають середній рівень, в КГ середнім рівнем володіють 42% студентів; високого рівня сформованості ціннісного критерію досягли 38% опитаних ЕГ і 14% в КГ.

Більшість студентів ЕГ пріоритетними назвали такі цінності, як вихованість, освіченість, обов'язковість, чесність, саморозвиток тощо. Такі ж цінності, як висока зарплата, гарна робота, наявність друзів, щасливе сімейне життя тощо після формувального експерименту дещо зменшили свій ранг.

Вивчення рівня розвитку рефлексії у студентів будівельного коледжу проводилось за методикою визначення рівня рефлексивності (А. Карпова, В.Пономарьової). Аналізуючи дані дослідження за цією методикою після формувального експерименту, ми отримали такі результати.

Низький рівень рефлексивності, який свідчить про несформованість особистісної рефлексії, виявлено у 9% студентів ЕГ та 33% студентів КГ. Бачимо, що відбулися зміни в ЕГ: на 28,5% менше студентів мають низький рівень у порівнянні з констатувальним етапом дослідження, в КГ також стало менше студентів із низьким рівнем, але лише на 4,5%.

Середній рівень розвитку рефлексивності спостерігається у 49% респондентів із ЕГ і 42% у студентів КГ. Відповідно, високим рівнем розвитку рефлексивності володіють 42% студентів ЕГ і 25% студентів КГ.

Отже, в ЕГ після формувального експерименту на 24,5% збільшилась кількість студентів із високим рівнем розвитку рефлексії, а в КГ – на 7,5%. Тобто стало більше студентів схильних аналізувати свою діяльність, а також

вчинки інших людей, встановлювати причини і наслідки своїх дій як у минулому, так і у теперішньому і в майбутньому.

Отримані результати свідчать про те, що у студентів ЕГ коледжу будівництва та архітектури після формувального експерименту спостерігається підвищення рівня розвитку рефлексивності і професійної рефлексивності. Об'єднаємо отримані дані діагностики рівнів розвитку рефлексивності і сформованості ціннісних орієнтацій і представимо їх у вигляді таблиці (табл. 3.2.) і рисунку (Рис. 3.3.).

Таблиця 3.2.

**Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за
рефлексивно-інтелектуальним критерієм на контрольному етапі
дослідження**

Групи	Показники	Рівні					
		Високий		Середній		Низький	
		n_i	%	n_i	%	n_i	%
КГ (244)	Комплекс професійних знань, умінь, навичок.	24	10,0	74	30,0	146	60,0
	Розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника».	63	26,0	89	36,0	92	38,0
	Готовність вирішувати професійні завдання.	54	22,0	76	31,0	114	47,0
	Загальний показник	47	20,0	80	33,0	117	47,0
ЕГ (242)	Комплекс професійних знань, умінь, навичок.	97	40,0	121	50,0	24	10,0
	Розуміння сутності «образу професійної	88	36,0	102	43,0	52	21,0

діяльності й особистості майбутнього будівельника».						
Готовність вирішувати професійні завдання.	109	45,0	110	45,0	23	10,0
Загальний показник	98	40,0	111	46,0	33	14,0

Наочно дані таблиці 3.2 представлено на рисунку 3.3:

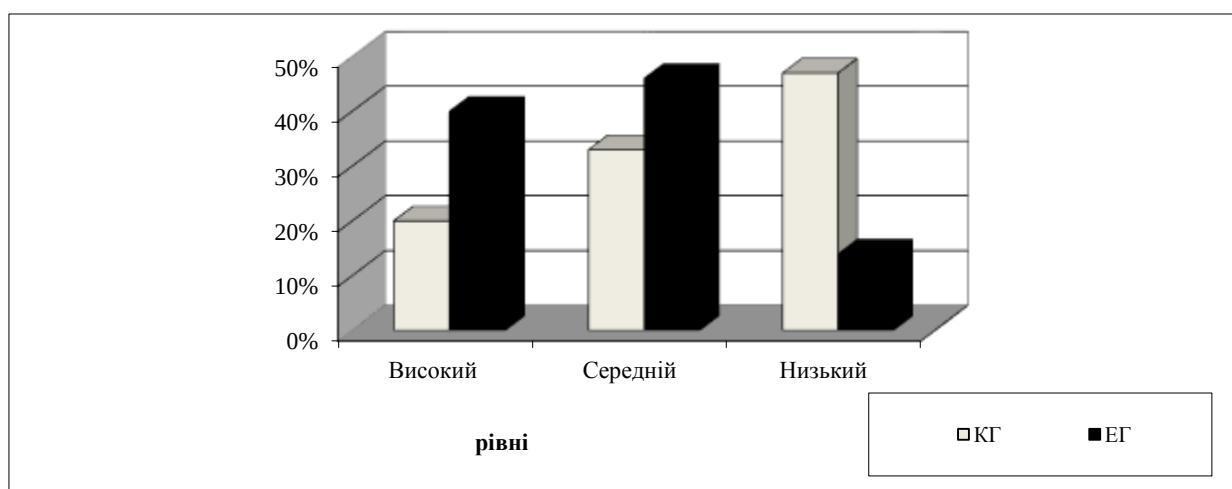


Рис. 3.3. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за рефлексивно-інтелектуальним критерієм на контрольно-підсумковому етапі дослідження

Із таблиці та рисунку бачимо, що в обох групах переважає середній рівень сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх працівників будівництва та архітектури, але при цьому високим рівнем володіють на 20% більше студентів ЕГ ніж КГ, а низький рівень мають лише 14% студентів ЕГ, а КГ цей показник складає 47%.

Порівнюючи отримані дані із даними констатувального етапу експерименту, бачимо, що в обох групах відбулися зміни в кращу сторону, але в ЕГ ці зміни є більш суттєвими. Наприклад, на констатувальному етапі дослідження високий рівень сформованості ціннісного ставлення до праці за показниками рефлексивно-ціннісного критерію спостерігався у 12% студентів ЕГ, а після формувального експерименту – у 40%, що на 28%

більше. Тобто в цих групах стало більше студентів, які добре володіють теоретичними і прикладними знаннями про майбутню професію, розуміють сутність і зміст професійної діяльності інженера-будівельника; які завжди готові вирішувати професійні завдання. При цьому низький рівень сформованості досліджуваної якості із 59% зменшився до 14%, що також свідчить про значне покращення результатів в ЕГ. Повторну діагностику сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за практично-діяльнісним критерієм ми діагностували за допомогою анкети з визначення професійних орієнтирів у студентів, методики «Задоволеність професією» (В. Ядова, у модифікації Н. Кузьміної, А. Реана). Результати діагностики представлено в таблиці 3.3 та на рисунку 3.4.

Таблиця 3.3.

Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за практично-діяльнісним критерієм на контрольно-підсумковому етапі дослідження

Групи	Показники	Рівні					
		Високий		Середній		Низький	
		<i>n_i</i>	%	<i>n_i</i>	%	<i>n_i</i>	%
КГ (244)	Здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника.	39	17,0	104	43,0	101	40,0
	Здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності.	33	14,0	97	40,0	114	46,0
	Професійна						

	самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника).	34	14,0	106	43,0	104	43,0
	Загальний показник	35	14,0	102	42,0	107	44,0
ЕГ (242)	Здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника.	102	42,0	126	52,0	14	6,0
	Здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності.	107	44,0	120	50,0	15	6,0
	Професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника).	120	50,0	109	44,0	13	6,0
	Загальний показник	110	45,0	118	49,0	14	6,0

Наочно дані таблиці 3.3 представлено на рисунку 3.4.

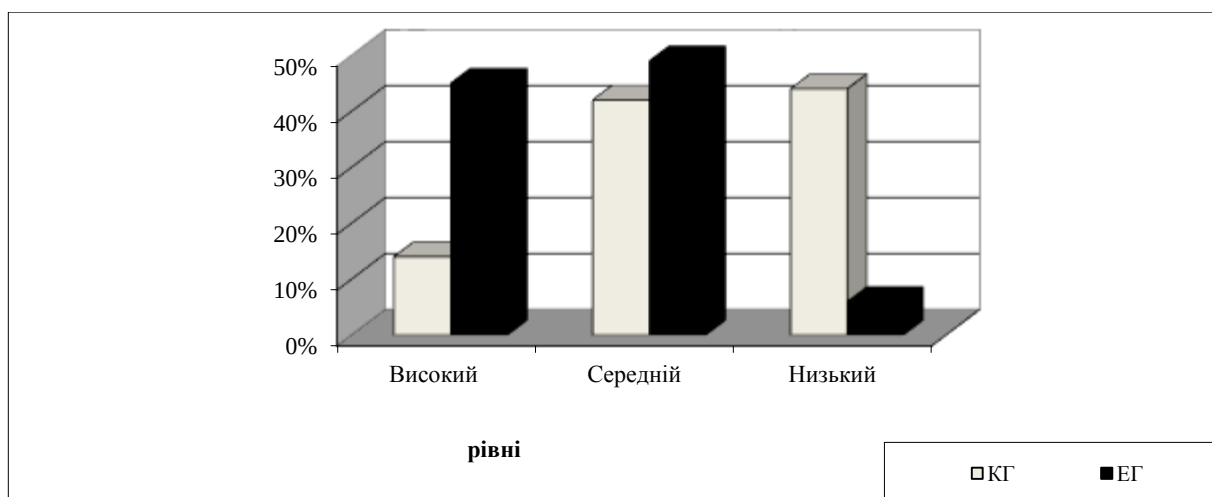


Рис. 3.4. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів за практично-діяльнісним критерієм на контрольному етапі дослідження

Як бачимо із таблиці та рисунку, досить позитивні результати показали студенти ЕГ: високий рівень мають 45%, середній – 49% і лише 6% студентів мають низький рівень сформованості цінного ставлення до праці за практично-діяльнісним критерієм. Отримані дані свідчать про те, що студенти ЕГ отримали навички розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника, вони навчилися працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатні до професійної мобільності. Майбутні фахівці будівельної сфери продемонстрували прекрасні здібності професійної самоідентифікації.

Розглянемо узагальнені результати сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу архітектури і будівництва. Результати даних таблиць 3.1, 3.2, 3.3 зведемо в одну загальну таблицю (Табл. 3.4).

Таблиця 3.4.

Результати діагностики сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури за трьома критеріями після експерименту

Групи	Критерії	Рівні		
		Високий	Середній	Низький

		n_i	%	n_i	%	n_i	%
КГ	Мотиваційно-ціннісний	68	28,0	90	37,0	85	35,0
	Рефлексивно-інтелектуальний	47	20,0	80	33,0	117	47,0
	Практично-діяльнісний	35	14,0	102	42,0	107	44,0
	Загальний показник	50	20,0	91	37,0	103	43,0
ЕГ	Мотиваційно-ціннісний	100	41,0	112	46,0	30	13,0
	Рефлексивно-інтелектуальний	98	40,0	111	46,0	33	14,0
	Практично-діяльнісний	110	45,0	118	49,0	14	6,0
	Загальний показник	103	43,0	114	47,0	25	10,0

Продемонструємо отримані дані за допомогою діаграми (Рис. 3.5).

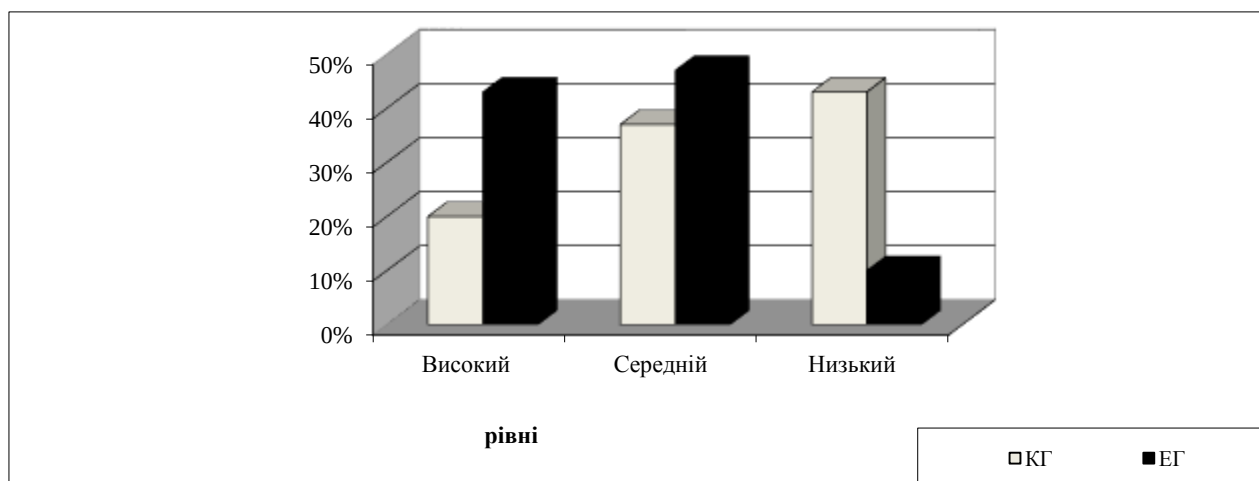


Рис. 3.5. Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників на контрольно-підсумковому етапі дослідження

Щоб продемонструвати динаміку рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів КГ та ЕГ до та після експерименту об'єднаємо усі результати дослідження у таблицю 3.5, таким чином ми зможемо спостерігати динаміку змін, які відбулися в цих групах під час формувального експерименту (Табл.3.5):

Таблиця 3.5.

**Рівні сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх
будівельників до та після експерименту**

Рівні	Експериментальна група					Контрольна група				
	До експ.		Після експ.		Дина-міка	До експ.		Після експ.		Дина-міка
	n_i	%	n_i	%	%	n_i	%	n_i	%	%
Високий	30	13	103	43	+30	30	12	50	20	+8
Середній	72	30	114	47	+17	76	31	91	37	+6
Низький	140	57	25	10	-47	138	57	103	43	-14

Порівнюючи результати констатувального та контрольного-підсумкового етапів дослідження бачимо, що після формувального експерименту у студентів ЕГ набагато збільшився високий рівень ціннісного ставлення до праці. А саме: на 30% збільшилась кількість студентів із високим рівнем; на 17% – із середнім; і при цьому на 47% зменшилась кількість студентів – майбутніх фахівців будівельної сфери з низьким рівнем ціннісного ставлення до праці.

Отже, можна вважати, що впроваджена нами методика формування ціннісного ставлення до праці є ефективною. Перевіримо це, використовуючи методи математичної статистики.

Насамперед, встановимо чи існує зв'язок між фактом впровадження методики формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури і наявністю у них високого та низького рівнів цієї якості після формувального експерименту. Якщо виявиться, що зв'язок існує, то необхідно буде перевірити тісноту цього зв'язку. Складаємо допоміжну таблицю 3.6.

Таблиця 3.6.

**Рівні ціннісного ставлення до праці у студентів КГ і ЕГ після
формульовального експерименту**

	Кількість студентів		
	Високий рівень	Низький рівень	Разом
ЕГ	$q_{11} = 103$	$q_{12} = 25$	$q_1 = 128$
КГ	$q_{21} = 50$	$q_{22} = 103$	$q_2 = 153$
Разом	$Q_1 = 153$	$Q_2 = 128$	$N = 281$

Для встановлення зв'язку між досліджуваними факторами знайдемо коефіцієнт асоціації Φ , який було введено К. Пірсоном [75, с. 270]:

$$\Phi = \frac{q_{11}q_{22} - q_{12}q_{21}}{\sqrt{q_{11}q_{12}q_{21}q_{22}}} = \frac{103 \cdot 103 - 25 \cdot 50}{\sqrt{128 \cdot 153 \cdot 153 \cdot 128}} = 0,48.$$

Число $\Phi = 0,48 > 0,3$, це означає, що зв'язок між факторами: впровадження запропонованої методики, педагогічних умов у виховний процес коледжу будівництва та архітектури і рівнями ціннісного ставлення до праці у студентів будівельних спеціальностей існує, причому сильний.

Перевіримо це, скориставшись критерієм «хі – квадрат», спостережуване значення якого обчислюється за формулою

$$\chi_{cn}^2 = N \cdot \Phi^2 = 64,74 \dots \dots \dots (3.1)$$

Ступінь свободи k для нашого випадку дорівнює 1. Критичне значення даного критерію $\chi_{кр}^2$ знайдемо за таблицями [75, с. 288] для рівня значущості $\alpha = 0,05$, $k = 1$: $\chi_{кр}^2(0,05;1) = 3,841$. Далі порівнюємо $\chi_{кр}^2$ і χ_{cn}^2 , бачимо, що $\chi^2 > \chi_{кр}^2$, тому можна зробити висновок, що між досліджуваними факторами є статистично значущий зв'язок.

При формуванні контрольних та експериментальних груп ми припускали, що дані вибірки є однорідними. Це є необхідною умовою репрезентативності вибірок і чистоти експерименту. Це припущення необхідно перевірити статистично. Для цього скористаємось критерієм однорідності Пірсона χ^2 , тобто порівняємо рівні сформованості ціннісного

ставлення до праці у студентів КГ та ЕГ, які ми отримали на констатувальному етапі експерименту. Знайдемо спостережуване значення

критерію за формулою: $\chi^2_{\text{спост}} = n_{\text{КГ}} \cdot n_{\text{ЕГ}} \sum_{i=1}^L \frac{\left(\frac{n_{\text{КГ}_i}}{n_{\text{КГ}}} - \frac{n_{\text{ЕГ}_i}}{n_{\text{ЕГ}}} \right)^2}{\frac{n_{\text{КГ}_i}}{n_{\text{КГ}}} + \frac{n_{\text{ЕГ}_i}}{n_{\text{ЕГ}}}} \dots \dots \dots (3.2)$

Висуваємо нульову та конкуруючі гіпотези: H_0 – «групи на констатувальному етапі експерименту однорідні» (тобто в КГ та ЕГ відсутні відмінності у рівнях сформованості ціннісного ставлення до праці); альтернативна H_1 - «відмінності не є випадковими». Використовуючи дані, представлені в таблиці 2.12, знайдемо спостережуване значення критерію:

$$\chi^2_{\text{спост}} = 59048 \left[\frac{\left(\frac{30}{244} - \frac{30}{242} \right)^2}{\frac{60}{60}} + \frac{\left(\frac{76}{244} - \frac{72}{242} \right)^2}{\frac{148}{148}} + \frac{\left(\frac{138}{244} - \frac{140}{242} \right)^2}{\frac{278}{278}} \right] = 0,036.$$

Критичне значення критерію для рівня значущості $\alpha = 0,05$ числа ступенів свободи $L=3-1$ знайдемо за таблицями [57, с. 404] $\chi^2_{\text{кр}} = (2; 0,05) = 5,99$.

Порівнюючи критичне значення і обчислене спостережуване: $\chi^2_{\text{сп}} = 0,31 < 5,99 = \chi^2_{\text{кр}}$, робимо висновок про те, що нульову гіпотезу необхідно прийняти, тобто обрані нами групи до формувального експерименту були однорідними. Порівняємо ці самі групи після проведення формувального експерименту, тобто знову за нульову гіпотезу обираємо гіпотезу H_0 – «відмінності у рівнях сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів КГ та ЕГ після експерименту відсутні», тоді протилежною є гіпотеза H_1 - «розбіжності у числових значеннях не є випадковими і спричинені впровадженою методикою». Використовуючи дані таблиці 3.4 і формулу 3.2, знайдемо спостережуване значення критерію:

$$\chi^2_{\text{ном}} = 59048 \left[\frac{\left(\frac{50}{244} - \frac{103}{242} \right)^2}{153} + \frac{\left(\frac{91}{244} - \frac{114}{242} \right)^2}{205} + \frac{\left(\frac{103}{244} - \frac{25}{242} \right)^2}{128} \right] = 65,16.$$

Порівнюємо критичне значення і спостережуване: $\chi^2_{\text{кр}} = 65,16 > 5,99 = \chi^2_{\text{кр}}$, і робимо висновок про те, що нульову гіпотезу необхідно відхилити, тобто після формувального експерименту ЕГ та КГ є різними, розбіжності у числових значеннях у них не є випадковими.

Із таблиці 3.5 бачимо, що у студентів ЕГ відбулися суттєві зміни у рівнях сформованості їхнього ціннісного ставлення до праці. Доведемо за допомогою методів математичної статистики, що така динаміка не є випадковою, а спричинена саме нашим формувальним експериментом. Для цього порівняємо середні значення рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів ЕГ до та після експерименту. Знайдемо середній рівень досліджуваної якості до та після експерименту ($\bar{x}'$, $\bar{x}''$), присвоївши високому рівню значення 3, середньому – 2, низькому – 1:

$$\bar{x}'_{\text{ЕГ}} = \frac{\sum x_i n'_i}{n} = \frac{30 \cdot 3 + 72 \cdot 2 + 140 \cdot 1}{242} \approx 1,54,$$

$$\bar{x}''_{\text{ЕГ}} = \frac{\sum x_i n''_i}{n} = \frac{103 \cdot 3 + 114 \cdot 2 + 25 \cdot 1}{242} \approx 2,32.$$

Для порівняння цих середніх використовуємо критерій Стюдента, спостережуване значення якого знайдемо за формулою [57, с. 390]

$$Z_{\text{ст}} = \frac{|\bar{x}''_{\text{ЕГ}} - \bar{x}'_{\text{ЕГ}}|}{\sqrt{\frac{S''^2_{\text{ЕГ}} + S'^2_{\text{ЕГ}}}{n-1}}}, \dots \dots \dots (3.3)$$

де $S'^2_{\text{ЕГ}}$, $S''^2_{\text{ЕГ}}$ обчислюється за формулами:

$$S'^2_{\text{ЕГ}} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{\sum x_i^2 \cdot n'_i}{n} - [\bar{x}'_{\text{ЕГ}}]^2 \right) = 0,5623.$$

$$S_{EG}''^2 = \frac{n}{n-1} \left(\frac{\sum x_i^2 \cdot n_i''}{n} - [\bar{x}_{EG}'']^2 \right) = 0,4418.$$

Це виправлені дисперсії, відповідно, до та після експерименту. За формулою (3.3) знайдемо спостережуване значення критерію:

$$Z_{cn} = \frac{0,78}{\sqrt{\frac{0,5623}{243}} + \sqrt{\frac{0,4418}{241}}} = \frac{0,78}{0,0909} = 8,58.$$

Так як обсяг вибірки у нас великий, то розподіл Стюдента наближається до нормального, тому критичне значення критерію знаходимо за таблицею значень функції Лапласа [57, с. 402] для рівня значущості $\alpha = 0,01$ за формулою: $\Phi(Z_{кр}) = \frac{1-2\alpha}{2} = \frac{1-2 \cdot 0,01}{2} = 0,49 \Rightarrow Z_{кр} = 2,34$.

Порівнюючи Z_{cn} і $Z_{кр}$ бачимо, що спостережуване значення критерію більше за критичне, а це означає, що різниця між середніми значеннями рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці у студентів ЕГ до та після експерименту не є випадковою, а є результатом формувального експерименту.

Висновки до третього розділу

Модель формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури містить: мету як формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури; методологічні підходи (системний, діяльнісний, акмеологічний, синергетичний, особистісно орієнтований, компетентнісний); принципи виховання (демократичності; народності; природовідповідності; гуманізації; неперервності; індивідуалізації та диференціації; єдності виховання і життєдіяльності; принцип етнізації; послідовності і систематичності; культуровідповідності); функції (світоглядна, пізнавальна, адаптаційна, інтегрувальна, регулювальна, оцінювальна, ідентифікаційна); компоненти ціннісного ставлення до праці (мотиваційний, гносеологічний, діяльнісний). Педагогічними умовами формування ціннісного ставлення до праці у

майбутніх фахівців будівництва та архітектури визначено такі. Перша умова – формування мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання вихованого середовища коледжу – зреалізовувалася через різноманітні методи і форми виховання: бесіди, розповіді професійного спрямування; пошукові ігри, рольові презентації, професійно-рольові ігри; ігри-бесіди, ігри-мандрівки; конкурси; святкові зустрічі, тематичні вечори, інтелектуальні естафети; виставки творчих проєктів; виставки-ярмарки, виставки-конкурси, тематичні виставки; флеш-моби до Дня будівельника; доброчинні акції; фестивалі; професійні турніри; родинні свята; експедиції на будівельний майданчик; метод «task-basedteaching»; дослідницькі проєкти; музейну педагогіку (ознайомлення з музейним комплексом, історичним музеєм, музеєм-садибою, краєзнавчим, музеєм-заповідником, художнім музеєм, музеєм народної творчості, музеєм декоративно-прикладного мистецтва тощо).

Друга умова – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури – вирішувалася засобами інтерактивних технологій: онлайн-екскурсії ; онлайн-демонстрації; інноваційна технологія ІТ-архітектура – «Смарт-міста» / «Розумні міста», «Зв'язаний і розумний будинок», – «Живі міста» / Ref Buro Harppold: The Living City; технологія «ІТ-архітектура» зі стандартними протоколами інтерфейсу і можливістю підключати нові програми та апаратні засоби; методика створення дизайнерських груп; використання ІКТ (презентації, «slideshow», відеометод, комп'ютерне тестування) у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу. Використання ІКТ зробило можливим надання інформації не тільки в текстовому вигляді, а й у супроводженні аудіо даними або відео кліпом. Різні форми надання інформації уможливають інтерактивну взаємодію.

Третя умова – набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу – зреалізовувалася у процесі професійної підготовки через збагачення змісту природничо-наукової та фахової

підготовки; активізації професійно-пізнавальної діяльності; забезпеченні сучасного методичного супроводу. Серед інтерактивних методів навчання найбільш ефективними для формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників виявилися такі: навчання в команді (у співробітництві), командно-ігрова діяльність, кооперативне навчання, спільне навчання, метод проєктів, навчальний тренінг, кейс-метод тощо.

Ефективними формами роботи з формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури у позааудиторній роботі стали: тижні фахових відділень; тижні професійної майстерності – підвищення професіоналізму і удосконалення професійної компетентності; тижні будівельного виробництва; конкурси професійної майстерності «Я – професіонал» (робочі професії муляра, тесляра, штукатура, лицювальника, геодезиста, економіста, нормувальника) з метою: підвищення цінностей навчання; посилення престижу й цінності професій; покращення професійної підготовки студентів; підвищення відповідальності за доручену справу; закріплення трудових навичок. Ефективність реалізації запропонованих педагогічних умов підтверджена позитивними зрушеннями. Оцінювання ціннісного ставлення студентів коледжу будівництва та архітектури передбачало порівняння результатів початкового і кінцевого оцінювання контрольних та експериментальних груп. Результати виражено в узагальненому відсотковому співвідношенні показників ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури.

Порівнюючи результати констатувального та контрольного-підсумкового етапів дослідження бачимо, що після формувального експерименту у студентів ЕГ набагато збільшився високий рівень ціннісного ставлення до праці. А саме: на 30% збільшилась кількість студентів із високим рівнем; на 17% – із середнім; і при цьому на 47% зменшилась кількість майбутніх фахівців будівельної галузі з низьким рівнем ціннісного ставлення до праці.

На заключному етапі експериментальної роботи проведено аналіз одержаних даних, їхню достовірність доведено за допомогою критерію

Пірсона χ^2 . Позитивні зміни в рівнях сформованості ціннісного ставлення до праці прослідковуються за всіма показниками. Зауважимо, що відбулися статистично значущі зміни, про що свідчить значення непараметричного χ^2 критерію Пірсона. Критичне значення даного критерію $\chi_{кр}^2$ знайдемо для рівня значущості $\alpha = 0,05$, числа ступенів свободи $k = 2$: $\chi_{кр}^2(0,05; 2) = 5,99$. Далі порівнюємо $\chi_{кр}^2$ і $\chi_{сп}^2$, бачимо, що $\chi_{сп}^2 = 65,16 > 5,99 = \chi_{кр}^2$, тому можна зробити висновок, що розбіжності у числових значеннях КГ і ЕГ не є випадковими, тобто гіпотеза дослідження підтверджена, що засвідчує ефективність запропонованої нами моделі та педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури.

Основні наукові результати розділу опубліковано у працях автора [36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47].

Список використаних джерел у третьому розділі

1. Асанова Ф.Б. Мотивація самостійної роботи студентів та її вплив на розвиток пізнавальної активності [Текст] / Ф. Б. Асанова, Б. В. Адабашев // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : збірник наук. праць / Укр. інж.-пед. акад. – Х. : [б. в.], 2012. – Вип. 37. – С. 279-282.

2. Асмус В.Ф. Античная философия: издание 2-е. / В.Ф. Асмус. – М.: Высшая школа, 2000. – 541 с.

3. Атаманчук Г.С. Мотивація праці на промислових підприємствах: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Г. С. Атаманчук ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 20 с. – укр.

4. Байденко В.И. Болонский процесс: проблемы, опыт, решения / В. И. Байденко. – М., 2006. – 111 с.

5. Баксалова О. М. Мотивація робітників на основі вдосконалення тарифної системи оплати праці (на прикладі підприємств машинобудування) [Текст] : Автореферат... к. економ. наук, спец.: 08.00.04 – економіка та

управління підприємствами (машинобудування) / Баксалова О. М. – Хмельницький : Хмельницький нац.ун-т, 2009. – 20 с.

6. Башук Л. П. Мотиваційні чинники працевлаштування особистості юнацького та дорослого віку [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Башук Людмила Петрівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2010. – 18 с. : рис., табл.

7. Безматерних В. Г. Механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Безматерних Віктор Григорович ; Київський національний економічний ун-т. – К., 2001. – 179 арк. – арк. 160–176

8. Блажко М.А. Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / М.А. Блажко ; НАН України. Держ. установа «Ін-т економіки та прогнозування». – К., 2006. – 20 с. – укр.

9. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / О.В. Бойко ; Нац. авіац. ун-т. – К., 2005. – 19 с. – укр.

10. Бордюгова Т.Г. Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз: автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.04 / Т.Г. Бордюгова ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Х., 2008. – 20 с. – укр.

11. Витвицька О.Д. Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.02 / О.Д. Витвицька ; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2000. – 18 с. – укр.

12. Вієвська М. Формування мотивації фахівця до безперервної професійної освіти / М. Вієвська, Л. Красовська // Вища школа. – 2011. – № 1. – С. 75–82.

13. Галібіна Н.А. Теоретико-методичні аспекти навчання вищої математики студентів архітектурнобудівельних напрямів підготовки на засадах діяльнісного підходу file:///D:/pspo_2013_39(3)__19.pdf

14. Гирик О. С. Вплив інноваційних мотиваційних методів на конкурентоспроможність підприємства / О. С. Гирик // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. – 2005. – Вип. 1. – С. 424-428. – Бібліогр.: 4 назв. - укр.

15. Гніденко О.А. Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах. Автореферат дис. на зд. наук. ст. канд. екон. наук. – Інститут економіки Національної академії наук України, Київ. – 2002.

16. Гольда А.В. Мотиваційний механізм підвищення ефективності використання трудового потенціалу: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / А.В. Гольда ; Наук.-дослід. екон. ін-т. – К., 2007. – 20 с. – укр.

17. Гринько І.М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами / І. М. Гринько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf

18. Грузіна І. А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Грузіна Інна Анатоліївна ; Харківський національний економічний ун-т. – Х., 2004. – 188 арк.

19. Гулай О.І. (2017). Структура та особливості формування професійної компетентності майбутніх інженерів. Педагогіка вищої та середньої школи, 49, 27-36. <https://doi.org/10.31812/pedag.v49i0.363>

20. Гулай О.І. теоретико-методичні основи професійної підготовки майбутніх фахівців будівельного профілю в умовах неперервної освіти 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук Хмельницький – 2016 – 461 с.

21. Гунченко М.В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / М.В. Гунченко ; Дніпропетр. ун-т економіки та права. – Д., 2006. – 19 с. – укр.

22. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. Часть 2 – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2011. – 142 с.

23. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.

24. Докучаєв О.А. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / О.А. Докучаєв ; Ін-т пробл. ринку та екон.-екол. дослідж. НАН України. – О., 2008. – 19 с. – укр.

25. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

26. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: [учеб.-метод. пособ.] / под ред. Р.П.Колосовой, Г.Г.Меликьяна. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.

27. Зима О., Полубедова А. Диагностика ціннісних орієнтацій студентів. Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (м. Харків, 22 квітня 2016 року). Харків : Видавництво НТМТ, 2016. С. 2910–2914. URL : http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/12719/1/5_Zima_Polubedova_Tezy.pdf.

28. Золотарьова О. В. Механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / О. В. Золотарьова ; Нац. гірн. ун-т. – Д., 2011. – 20 с. – укр. – 231 с.

29. Інформаційна професіограма «Інженер-будівельник» // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://mb.kname.edu.ua/index.php/ru/>

30. Іщенко Н.А. Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Н.А. Іщенко ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2008. – 20 с. – укр.

31. Казмерчук-Палащина Н. Г. Організаційно-економічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту торговельного підприємства: Дис...

канд. екон. наук: 08.06.02 / Київський держ. торговельно-економічний ун-т. - К., 2000. – 185л.+ дод. - Бібліогр.: л.176-185.

32. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. – 2003. Т. 24. – № 5. – С. 45–57.

33. Кіндерманн Г. Мотивування працівників промислових підприємств: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Г. Кіндерманн ; Нац. ун-т «Львів. Політехніка». – Л., 2004. – 23 с. – укр.

34. Клокар О.О. Мотивація трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств [Рукопись] : автореферат дис. ... кандидата економічних наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК) : захищена 14.09.2007 / О. О. Клокар ; Білоцерківський державний аграрний університет. – Б.Ц., 2007. – 20 с.

35. Компетентність саморозвитку фахівця : педагогічні засади формування у вищій школі : монографія / За ред. Н.В. Кічук. – Ізмаїл, 2007. – 236 с.

36. Кондратова М.В. Виховне середовище коледжу будівництва та архітектури як фактор розвитку ціннісного ставлення до праці у студентів «Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах» 2019 р., – № 66, Т. 1. – С.65-69 http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2019/66/part_1/15.pdf

37. Кондратова М.В. До питання осмислення ціннісного ставлення до праці: історичний аналіз. Пріоритетні напрями наукових досліджень: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції м. Київ, 20-21 серпня 2019 року. – Київ : МЦНД. 2019. – 59 с.

38. Кондратова М.В. Концепція «розумне місто» як мотиваційний компонент у підготовці майбутніх будівельників. Новини на научния прогрес – 2019, Volume 3 15 - 22 август 2019 г.: София. «Бял ГРАД-БГ» – 80 с.

39. Кондратова М.В. Критерії та показники сформованості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури Науковий часопис національного педагогічного університету імені м. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 70 : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім.М.П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. – 308 с.

40. Кондратова М.В. Мотивація до праці майбутніх фахівців будівництва та архітектури у виховному процесі коледжу. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки : реалії та перспективи. – Випуск 63 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. Пед. ун-т імені М.П.Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2018. – 250 с.

41. Кондратова М.В. Мотивація як необхідна умова формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників. Інноваційна педагогіка. Науковий журнал. Випуск 4. Том 2. Одеса. 2018. 135 с.

42. Кондратова М.В. Розвиток інтересу до професії будівельника у студентів коледжу будівництва та архітектури. Пріоритетні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (9-10 серпня 2019 р., м. Одеса). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2019. – 128 с.

43. Кондратова М.В. Сучасні підходи до соціального та функціонального осмислення ціннісної сутності праці. Актуальні питання педагогіки та психології: наукові дискусії: Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції: (м. Харків, Україна, 7-8 вересня 2018 р.). Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2018. – 116 с.

44. Кондратова М.В. Формування готовності до професійної самореалізації у майбутніх будівельників засобами інформаційно-

комп'ютерних технологій Інноваційна педагогіка. Науковий журнал. Випуск 15. Том 1. С.176-179. Режим доступу : http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/15/part_1/38.pdf

45. Кондратова М.В. Формування ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників як педагогічна проблема. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 57 / редкол. – Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2019. – 323 с.

46. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури як наукова категорія. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка / [редактори-упорядники В. Ільницький, А. Душний, І. Зимомря]. – Дрогобич : Видавничий дім «Гельветика», 2019. – Вип. 25. – 300 с.

47. Кондратова М.В. Ціннісне ставлення до праці як важлива складова змісту виховання особистості. Теоретичні та практичні аспекти розвитку педагогічної освіти в Україні. Матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 6-7 вересня 2019 р.). – Херсон : Видавництво «Молодий вчений», 2019. – 104 с.

48. Кончаковський Є. О.Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК [Текст] : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Кончаковський Євген Олегович ; Дніпропетровський держ. аграрний ун-т. – Д., 2009. – 20 с.

49. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Одеський держ. економічний ун- т. – О., 2006. – 239 арк. – Бібліогр. : арк. 180-192.

50. Кулалаєва Н. Формування готовності майбутніх будівельників до безпечної професійної діяльності / Н. Кулалаєва // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер. : Професійна педагогіка. – 2015. – № 10. – С. 65-71.

51. Куліков Г. Т. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України) [Текст] : автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Куліков Геннадій Тимофійович ; НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2006. – 36 с.

52. Кучер Л.Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств / Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 15.2. – С. 256–261.

53. Кучерук І. В. Мотивація аграрної праці [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Кучерук Ігор Васильович ; УААН, Ін-т аграр. економіки. – К., 1998. – 170 л. – л. 146-155.

54. Лифшиц Е.А. Истоки трудовой мотивации. Электронное научное издание «Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление», Т.5, 2009. – С.4. URL: www.gypravlenie.ru

55. Ляшенко І.В. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=10765

56. Миронюк М.М. Вища математика. Практикум. Навчальний посібник для студентів природничих спеціальностей вищих навчальних закладів / М.В. Миронюк, Н.В. Захарченко. – Вінниця: ФОП Рогальська І.О., 2011. – 416 с.

57. Міцкевич Н. А. Мотивація робітників основного виробництва на підприємствах машинобудівного комплексу: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Н. А. Міцкевич ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2010. – 20 с. – укр.

58. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей : монографія / П.Г.Лузан, В. В. Ягупов, Г.І. Лук'яненко, Т.В. Пятничук, М.І. Михнюк. – Київ : 2015. – 255 с.

59. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / В.Ф. Моргун, І.Г. Тітов. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2009. – 464 с.

60. Назаренко І.І., Пелих Ю.К., Ковтун-Горбачева Т.А., Севастьянова О.Е. Методологія підготовки фахівців для будівельної галузі в сучасних умовах розвитку новітніх технологій / [Електронний ресурс] – Режим доступу : smm.pgasa.dp.ua/article/download/113932/108505

61. Назаров Н.В. Ценностный потенциал интерактивного взаимодействия студентов / Н. В. Назаров // Вестник ОГУ. – № 2 (121). – 2011. – С. 243-247.

62. Наумік К. Г. Розвиток мотивації персоналу підприємства [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Наумік Катерина Георгіївна ; Харківський держ. економічний ун-т. – Х., 2003. – 248 арк. – арк. 210-222

63. Паладій М.В. Ефективність мотивації праці банківського персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://disser.com.ua/contents/1999/34585.html>

64. Пономарьова М. С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств : дис.... канд. екон. наук – 08.00.04 / М. С. Пономарьова. – Харків, 2010. – 280 с.

65. Пришупа Ю.Ю. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх інженерів-будівельників у процесі професійної підготовки: автореф. дис... канд.. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Ю.Ю. Пришупа ; Національний авіаційний університ. – К., 2016. – 21 с. – укр.

66. Пришупа Ю.Ю. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх інженерів-будівельників у процесі професійної підготовки 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Дисертація кандидата педагогічних наук. Київ – 2016. – 227 с.

67. Решетов В. О. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Решетов Валерій Олександрович ; Кіровоградський держ. технічний ун-т. – Кіровоград, 1999. – 206 арк. – арк. 149-163.

68. Салова Н.А. Сучасні моделі стимулювання персоналу підприємства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2014. Випуск 1 (10), Том 1. С.306-311. Режим доступу : journals.urau.ua/index.php/2225-6407/article/.../32067

69. Стахів О.В. Оцінка мотивації праці персоналу (на прикладі промислових підприємств): автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / О.В. Стахів ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2010. – 20 с. – укр.

70. Тимохина Я.В. Моделювання процесів управління мотивацією персоналу підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.11 / Я.В. Тимохина ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2009. – 20 с. – укр.

71. Титарчук М.О. Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність: соціально-філософський аналіз: Автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.03 / М.О. Титарчук ; Південноукр. держ. пед. ун-т (м.Одеса) ім. К.Д.Ушинського. – О., 2004. – 20 с. – укр.

72. Тхоржевський Д.О. Методика трудового та професійного навчання. Частина 1. Теорія трудового навчання / Д. О. Тхоржевський. – К. : РННЦ «ДІНІТ», 2000. – 248 с.

73. Урманов Ф.Ш., Касімова А.А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці / Ф.Ш. Урманов, А.А. Касімова [Електронний ресурс] – Режим доступу : ven.ztu.edu.ua/article/download/119592/1145758

74. Фёрстер Э., Рёнц Б. Методы корреляционного и регрессионного анализа. Руководство для экономистов / Э. Фёрстер, Б. Рёнц. Перевод с немецкого и предисловие В. М. Ивановой, М.: «Финансы и статистика», 1983г. – 304 с.

75. Філософія : навч. посіб. / В.С. Пазенок., К. : Академвидав, 2008. 280 с. Серія Альма-матер. Режим доступу : <http://westudents.com.ua/knigi/626-filosofya-pazенок-vs.html> 2.8 Філософська теорія цінностей (аксіологія)

76. Хуторський А.В. Ключові компетенції й освітні стандарти [Електронний ресурс] / Хуторський А. В. // Відділення філософії освіти й теоретичної педагогіки РАО, Центр «Эйдос», 23.04.2002 р. – Режим доступу : www.eidos.ru/news/compet.htm.

77. Червінська Л. П. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України [Текст] : дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Червінська Любов Петрівна ; Кабінет Міністрів України, Національний аграрний ун-т. – К., 2003. – 402 арк. – арк. 377-394.

78. Чернін І.М. Роль цінності людської праці у ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / І.М. Чернін ; Донец. держ. ун-т. Донецьк, 2000. – 18 с. – укр.

79. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва: Автореф. дис. канд. екон. наук. Спец. 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О.О. Чернушкіна. / ДВНЗ «Київськ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» – К., 2007. – 22 с.

80. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг образования. – 1999. – С. 15–20.

81. Щегорцова В.М. Мотивація праці державних службовців: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / В.М. Щегорцова ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. – Д., 2010. – 20 с. – укр.

82. Ягупов В. Компетентнісний підхід до формування змісту професійної підготовки майбутніх бакалаврів технічного профілю (на прикладі спеціальності «Інженерне матеріалознавство») / В.Ягупов, Н.Півень // Наукові записки ТНПУ ім. Володимира Гнатюка / [редкол.: М. Вашуленко, А.Вихрущ, Л.Вознюк та ін]. – Тернопіль, 2009. – No 3: Спецвипуск. – С. 283-287. – (Серія: Педагогіка)

83. Ядранський Д.М. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.02.03 /

Д.М. Ядранський ; Дніпропетр. ун-т економіки та права. – Д., 2004. – 18 с. – укр.

84. Smart_technologyhttps://www.designingbuildings.co.uk/wiki/Smart_technology

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. На основі аналізу філософської, психологічної та педагогічної літератури з'ясовано сутність поняття ціннісного ставлення до праці студентів будівельного профілю у коледжах, котре визначається як процес цілеспрямованого, творчого зростання майбутнього фахівця, що опосередковується потребою в особистісному самовдосконаленні на основі особистісно-професійних цінностей та завдяки сформованості мотиваційної сфери особистості.

Поняття *формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури* розглядаємо як процес усвідомлення та прийняття студентською молоддю ідей суспільної цінності професійно спрямованої праці, що інтеріоризуються у форматі пізнавальної й практично-продуктивної діяльності перманентно зростаючої складності та виявляються у професійно спрямованих видах діяльності. Формування ціннісного ставлення до праці відбувається у процесі *трудового виховання*, що становить систему виховних впливів з вироблення у студентів коледжу будівництва та архітектури свідомого ставлення до професійної праці як суспільної й особистісної цінності і спрямоване на формування розуміння особистістю значущості праці як джерела саморозвитку і самовдосконалення.

2. На основі аналізу психолого-педагогічної теорії та практики формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури визначено та обґрунтовано компоненти, критерії, показники та рівні сформованості досліджуваного феномену. Зокрема, *компоненти* – мотивація до праці; готовність до праці; самореалізація у праці; *критерії та показники до них* – *мотиваційно-ціннісний*: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії та бажання присвятити себе будівельній справі; *рефлексивно - інтелектуальний*: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність вирішувати професійні завдання; *практично-діяльнісний*: здатність до розробки стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе з ідеальним образом фахівця-будівельника.

Для визначення рівнів сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури використовувалися якісні характеристики рівнів: високий, середній і низький.

3. Створена модель орієнтована на очікуваний результат і передбачає можливість перевірки та корекції даного процесу, що включає такі складові: мету, методологічні підходи, теоретичні засади, діагностичний інструментарій, педагогічні умови та методику їх реалізації.

До методичного забезпечення першої педагогічної умови – формування позитивної мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання вихованого середовища коледжу – віднесено різноманітні методи і форми виховання: бесіди, розповіді професійного спрямування; пошукові ігри, рольові презентації, професійно-рольові ігри; ігри-бесіди; ігри-мандрівки; конкурси; святкові зустрічі, тематичні вечори, інтелектуальні естафети; виставки творчих проєктів; виставки-ярмарки, виставки-конкурси, тематичні виставки; флеш-моби; доброчинні акції; фестивалі; професійні турніри; родинні свята; експедиції на будівельний майданчик; метод «task-basedteaching». Методика реалізації другої педагогічної умови – використання ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу будівництва та архітектури – вирішувалася через використання: онлайн-екскурсії; онлайн-демонстрації; технології ІТ-архітектура («Смарт-міста» / «Розумні міста», «Зв'язаний і розумний будинок», «Живі міста» / Ref Buro Happold: The Living City; методику створення дизайнерських груп; використання ІКТ (презентації, «slideshow», відеометод, комп'ютерне тестування) у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу. Методика реалізації третьої педагогічної умови – набуття студентами досвіду ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу – зреалізовувалася у процесі професійної підготовки через збагачення змісту фахової підготовки ідеями про цінність професії; активізацію професійно-пізнавальної діяльності; забезпечення сучасного методичного супроводу. Ефективними формами роботи з формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури у позааудиторній роботі стали: тижні фахових відділень; тижні професійної майстерності – підвищення професіоналізму і удосконалення

професійної компетентності; тижні будівельного виробництва; конкурси професійної майстерності.

4. Результати дослідження свідчать про те, що у студентів ЕГ переважає високий рівень (43%) ціннісного ставлення до праці. При цьому кількість студентів із низьким рівнем зменшилася на 10%. Проведена на заключному етапі нашого дослідження діагностика сформованості рівнів ціннісного ставлення до праці свідчить про ефективність запропонованої нами моделі ціннісної детермінації відношення до праці студентської молоді. Достовірність отриманих даних перевірено за допомогою критерію Пірсона χ^2 .

Отже, позитивна динаміка ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури обумовлена реалізацією визначених педагогічних умов та розробленою моделлю. Здійснене дослідження, звісно, не претендує на вичерпний розгляд усіх аспектів цієї проблеми. Напрямами подальших досліджень можуть бути такі: психологічні особливості та чинники формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури; розроблення нових моделей та педагогічних умов, інноваційних технологій і методик ціннісної детермінації відношення студентської молоді до праці.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета: «Методи професійної орієнтації»

Інструкція: Навпроти кожного висловлювання підкресліть цифру, яка визначає ступінь Вашого бажання займатися цією діяльністю (0 – «зовсім ні»; 1 – «напевно, так»; 2 – «так»; 3 – «безумовно, що так»).

«Я ХОЧУ» (мені подобається, мене приваблює, я віддаю перевагу):

1	Обслуговувати людей	0 1 2 3
	Займатися лікуванням	0 1 2 3
	Навчати, виховувати	0 1 2 3
	Захищати права й безпеку	0 1 2 3
	Керувати людьми	0 1 2 3
2	Керувати машинами	0 1 2 3
	Ремонтувати обладнання	0 1 2 3
	Збирати й налагоджувати техніку	0 1 2 3
	Обробляти матеріали, виготовляти різні предмети і речі	0 1 2 3
	Займатися будівництвом	0 1 2 3
3	Обробляти тексти і таблиці	0 1 2 3
	Проводити розрахунки і обчислення	0 1 2 3
	Переробляти інформацію	0 1 2 3
	Працювати з кресленнями, картами і схемами	0 1 2 3
	Приймати й передавати сигнали і повідомлення	0 1 2 3
4	Займатися художнім оформленням	0 1 2 3
	Малювати, фотографувати	0 1 2 3
	Створювати витвори мистецтва	0 1 2 3
	Виступати на сцені	0 1 2 3
	Вишивати, в'язати	0 1 2 3
5	Доглядати за тваринами	0 1 2 3
	Заготовляти продукти	0 1 2 3
	Працювати на відкритому повітрі	0 1 2 3
	Вирощувати овочі та фрукти	0 1 2 3
	Мати справу з природою	0 1 2 3
А	Працювати руками	0 1 2 3
	Виконувати розпорядження	0 1 2 3
	Відтворювати наявні зразки	0 1 2 3
	Розмножувати, копіювати	0 1 2 3
	Отримувати конкретний практичний результат	0 1 2 3
	Впроваджувати ідеї у життя	0 1 2 3
Б	Працювати головою	0 1 2 3
	Приймати рішення	0 1 2 3
	Створювати нові зразки	0 1 2 3
	Аналізувати, вивчати, досліджувати, спостерігати, вимірювати, досліджувати, контролювати	0 1 2 3
	Планувати, конструювати, проектувати, розробляти, моделювати	0 1 2 3

Анкета: «Я МОЖУ» (здатний, умію, маю навички):

	Знайомитися з новими людьми	0 1 2 3
	Бути чуйним і доброзичливим	0 1 2 3
	Вислуховувати людей	0 1 2 3

1	Розбиратися в людях	0 1 2 3
	Гарно говорити і виступати публічно	0 1 2 3
2	Шукати й виправляти несправності	0 1 2 3
	Використовувати прилади, машини, механізми	0 1 2 3
	Розбиратися в технічних пристроях	0 1 2 3
	Вправно поводитися з інструментами	0 1 2 3
	Добре орієнтуватися в просторі	0 1 2 3
3	Бути зосередженим і посидючим	0 1 2 3
	Добре рахувати в умі	0 1 2 3
	Кодувати інформацію	0 1 2 3
	Оперувати знаками і символами	0 1 2 3
	Шукати і виправляти помилки	0 1 2 3
4	Створювати гарні зі смаком виготовлені речі	0 1 2 3
	Розбиратися в літературі і мистецтві	0 1 2 3
	Співати, грати на музичних інструментах	0 1 2 3
	Складати вірші, писати твори	0 1 2 3
	Малювати	0 1 2 3
5	Розбиратися у тваринах або рослинах	0 1 2 3
	Розводити рослини або тварин	0 1 2 3
	Боротися з хворобами, шкідниками	0 1 2 3
	Орієнтуватися в природних явищах	0 1 2 3
	Працювати на землі	0 1 2 3
А	Швидко виконувати завдання	0 1 2 3
	Точно слідувати інструкціям	0 1 2 3
	Працювати за заданим алгоритмом	0 1 2 3
	Виконувати одноманітну роботу	0 1 2 3
	Дотримуватися правил і нормативів	0 1 2 3
Б	Створювати нові інструкції і давати вказівки	0 1 2 3
	Приймати нестандартні рішення	0 1 2 3
	Легко вигадувати нові способи діяльності	0 1 2 3
	Брати на себе відповідальність	0 1 2 3
	Самостійно організовувати свою роботу	0 1 2 3

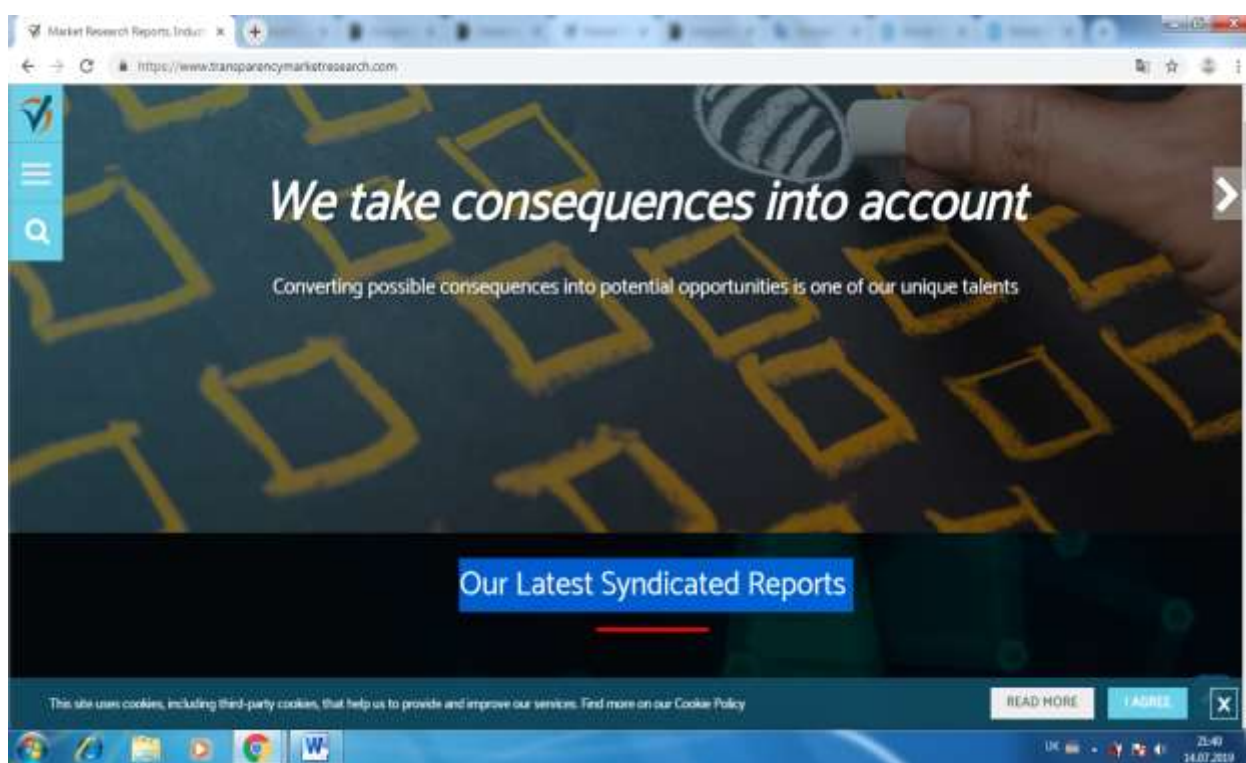
ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ АНКЕТИ

Судження, які характеризують різні види професійної діяльності, об'єднані в групи (7 напрямлень), по п'ять суджень для кожної. В кожній групі необхідно підрахувати сумарну кількість балів за всіма судженнями, і зафіксувати для відповідної групи. Сумарна оцінка по кожній групі може

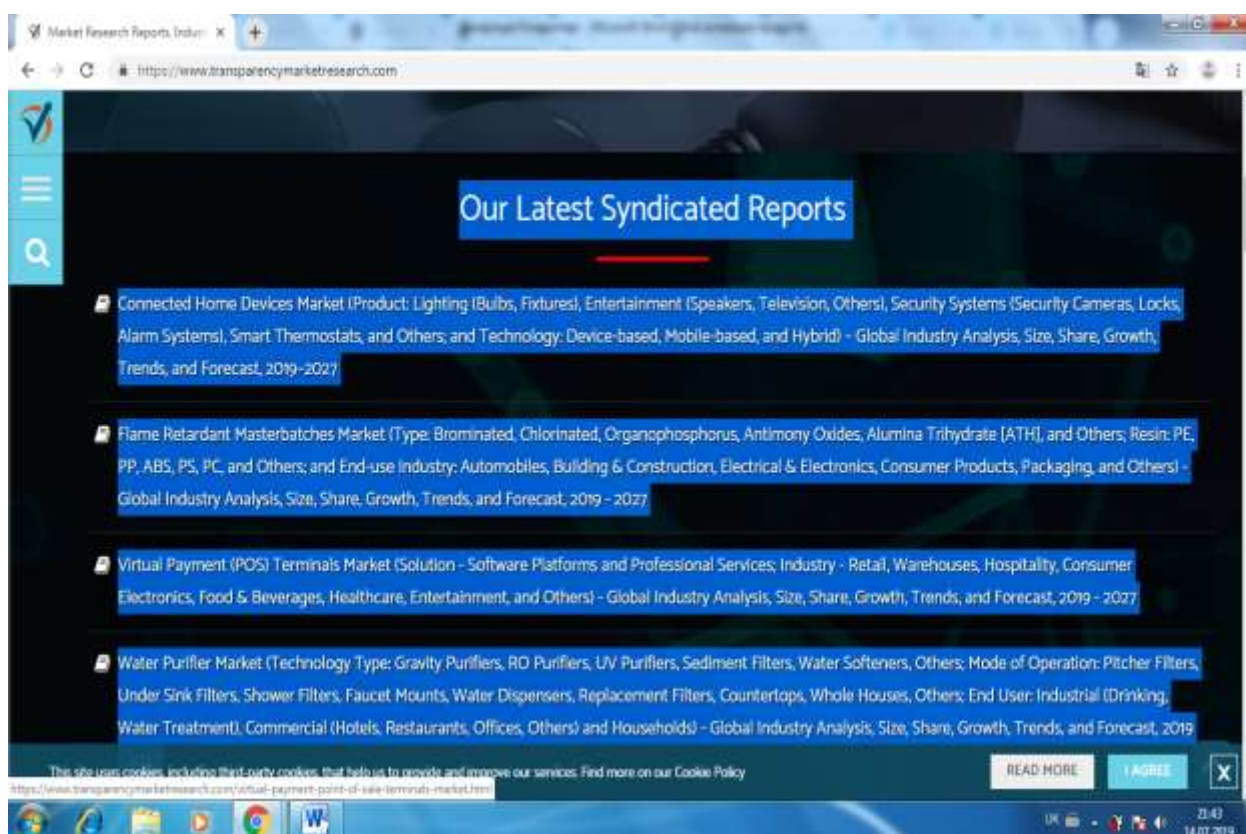
бути від 0 до 15 балів. Найбільша схильність чи здібність до відповідного типу або класу професій визначається максимальним сумарним балом

Перші п'ять груп суджень, які позначені цифрами від 0 до 5 характеризують п'ять типів професій, які розділені за ознакою «предмет праці»: 1 – «людина – людина»; 2 – «людина – техніка»; 3 – «людина – знакова система»; 4 – «людина – художній образ»; 5 – «людина – природа». Останні дві групи суджень, які позначені «А» і «Б», відповідають двом класам професій, які розділені за ознакою «характер праці»: А – виконавчі; Б – творчі.

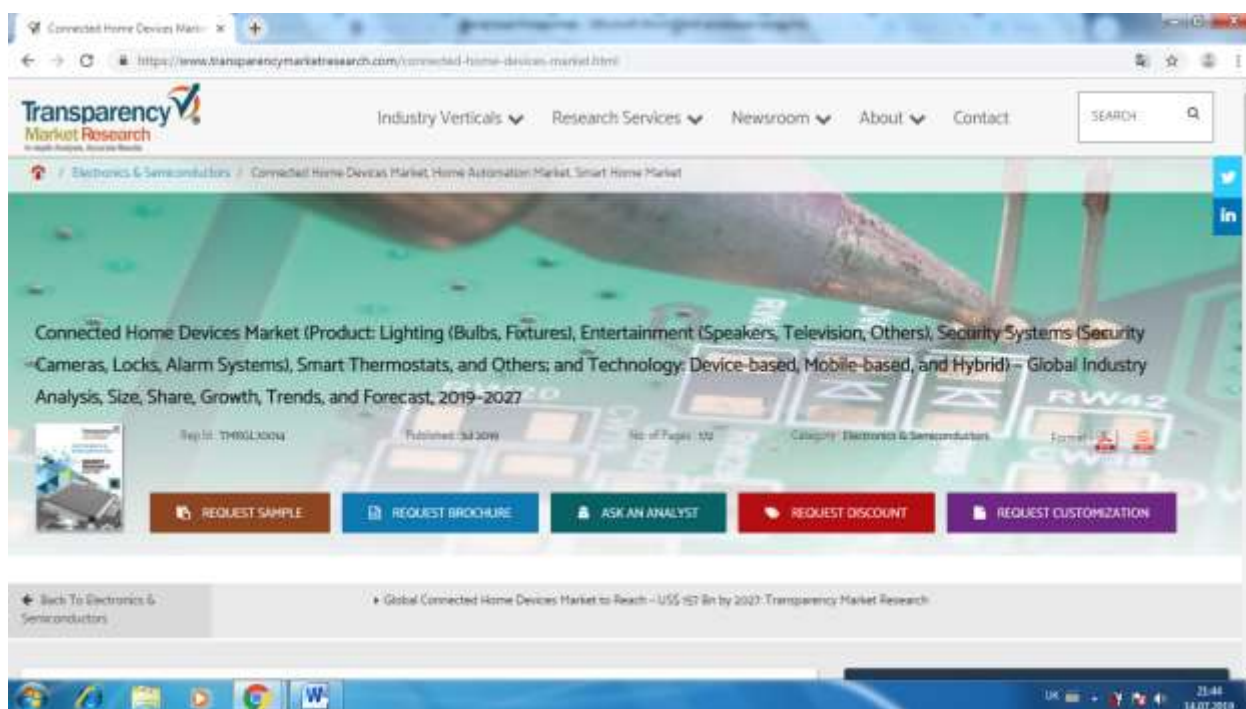
Додаток Б. ІКТ технології в освітньому процесі коледжу будівництва та архітектури



Додаток Б ІКТ технології в освітньому процесі коледжу будівництва та архітектури



Додаток Б. ІКТ технології в освітньому процесі коледжу будівництва та архітектури. Віртуальні екскурсії.



Додаток Б. ІКТ технології в освітньому процесі коледжу будівництва та архітектури. Віртуальні екскурсії.

Flame Retardant Masterbatches

https://www.transparencymarketresearch.com/flame-retardant-masterbatches-market.html

Transparency Market Research
In-depth Analysis, Accurate Results

Industry Verticals ▾ Research Services ▾ Newsroom ▾ About ▾ Contact

SEARCH

Chemicals & Materials / Flame Retardant Masterbatches Market, Brominated Flame Retardant Masterbatches Market, Chlorinated Flame Retardant Masterbatches Market, Organophosphorus Flame Retardant Masterbatches Market, Antimony Oxides Flame Retardant Masterbatches Market, Additive Masterbatch Market, Flame retardants and plastic additives Market, Flame Retardant Masterbatches Market Research Insights

Flame Retardant Masterbatches Market (Type: Brominated, Chlorinated, Organophosphorus, Antimony Oxides, Alumina Trihydrate [ATH], and Others; Resin: PE, PP, ABS, PS, PC, and Others; and End-use Industry: Automobiles, Building & Construction, Electrical & Electronics, Consumer Products, Packaging, and Others) - Global Industry Analysis, Size, Share, Growth, Trends, and Forecast, 2019 - 2027

Rep ID: TMRGL34830 Published: Jul 2019 No. of Pages: 303 Category: Chemicals & Materials Format: PDF, PPT, Excel

REQUEST SAMPLE REQUEST BROCHURE ASK AN ANALYST REQUEST DISCOUNT REQUEST CUSTOMIZATION

Back To Chemicals & Materials Global Flame Retardant Masterbatches Market to Reach - US\$ 3.5 Bn

Select License Type

21:44 14.07.2019

Virtual Payment (POS) Terminal

https://www.transparencymarketresearch.com/virtual-payment-point-of-sale-terminals-market.html

Transparency Market Research
In-depth Analysis, Accurate Results

Industry Verticals ▾ Research Services ▾ Newsroom ▾ About ▾ Contact

SEARCH

IT & Telecom / Virtual Payment Point of Sale (POS) Terminals Market, Virtual Payment Technology Market

Virtual Payment (POS) Terminals Market (Solution - Software Platforms and Professional Services; Industry - Retail, Warehouses, Hospitality, Consumer Electronics, Food & Beverages, Healthcare, Entertainment, and Others) - Global Industry Analysis, Size, Share, Growth, Trends, and Forecast, 2019 - 2027

Rep ID: TMRGL34830 Published: Jul 2019 No. of Pages: 96 Category: IT & Telecom Format: PDF, PPT, Excel

REQUEST SAMPLE REQUEST BROCHURE ASK AN ANALYST REQUEST DISCOUNT REQUEST CUSTOMIZATION

Back To IT & Telecom Virtual Payment (POS) Terminals Market to Rise

Select License Type

21:44 14.07.2019

Water Purifier Market to Reach - US\$ 128 Bn by 2027

Transparency Market Research

Industry Verticals Research Services Newsroom About Contact

Consumer Goods & Services / Water Purifier Market, RO Purifiers Market, Water RO Purifiers, UV Purifiers for Water

Water Purifier Market (Technology Type: Gravity Purifiers, RO Purifiers, UV Purifiers, Sediment Filters, Water Softeners, Others; Mode of Operation: Pitcher Filters, Under Sink Filters, Shower Filters, Faucet Mounts, Water Dispensers, Replacement Filters, Countertops, Whole Houses, Others; End User: Industrial (Drinking, Water Treatment), Commercial (Hotels, Restaurants, Offices, Others) and Households) - Global Industry Analysis, Size, Share, Growth, Trends, and Forecast, 2019 - 2027

Rep ID: TMGL29927 Published: Jul 2019 No. of Pages: 364 Category: Consumer Goods & Services Format: PDF, PPT, Excel

REQUEST SAMPLE REQUEST BROCHURE ASK AN ANALYST REQUEST DISCOUNT REQUEST CUSTOMIZATION

Back To Consumer Goods & Services Water Purifier Market to Reach - US\$ 128 Bn by 2027

Додаток В. Смарт архітектура. Набуття студентами досвіду прояву ціннісного ставлення до праці у процесі виховної роботи коледжу

Smart Architecture
intelligent project delivery

MODEL
DEVELOP
COORDINATE
EXECUTE
EXPERIENCE
PARTNERS
COLLABORATORS
SERVICES
CONTACT

Smart Architecture is a process and technology driven architecture firm established by architects and engineers who have worked at the interface of digital technologies and the architecture and construction industry for over thirty years. Beginning at SOM in the 1980's, at Frank Gehry's office in the 1990's, and on major buildings worldwide in the last decade, we have continued to advance the art of digital modeling, now achieved with BIM. We know computers and we know buildings. Smart Architecture applies digital technology to building design and construction. We design and develop buildings as well as consult with architects, artists, engineers, builders and owners, to explore designs and manage the documentation and construction process through a 3D database. On projects of diverse scales, ranging from artwork to infrastructure, our services harness the potential of the digital database to enhance understanding, visualization and coordination, resulting in better design and more economical and productive execution.

We founded Smart Architecture to help owners, architects, artists, engineers and contractors apply these tools intelligently to their own projects, to solve challenging problems together.

Додаток В. Смарт архітектура. Набуття студентами досвіду прояву ціннісного ставлення до праці у процесі виховної роботи коледжу

Mexico City. Fernando Romero LAR 2011
Museum for Mexican and European art, including a large Rodin collection
Matthew was architect-in-charge of the building envelope



Додаток В. Смарт архітектура. «Розумні будинки»
La Machine L1212 Grand Central Terminal New York NY
Smart Architecture + Tronic Studio 2011

Interactive multimedia sculptural installation for the global launch of Lacoste
L1212 Fashion Line



Додаток Г. Віртуальні екскурсії. Смарт-міста. Смарт-будинки

Investment Corporation Of Dubai Dubai
 International Studio: Burt Hill 2009
 2.5 million square-foot hotel, office, residential and retail development
 Matthew was architect-in-charge of the building envelope



Додаток Г. Віртуальні екскурсії. Смарт-міста. Смарт-будинки

Erie Art Museum
 Erie PA
 EDGE studio 2005



Gateway Station Pittsburgh Light/Motion Collaborative 2005
 New subway station for an extension to existing line Matthew directed station design, computer modeling and documentation

Додаток Г. Віртуальні екскурсії - Кращі зразки архітектури світу.



Uffizi Gallery in Florence, Italy Галерея Уффіці у Флоренції, Італія
Будинок для деяких безцінних творів з італійського Відродження, особливо «Садро Боттічеллі» «Народження Венери», галерея була відкрита для публіки в 1765 році. Окрім творів мистецтва, сама будівля є вишуканою структурою, з симетричними колонами та величними вікнами, які привласнюють величну благодать.

Додаток Г. Віртуальні екскурсії - Кращі зразки архітектури світу.



Natural History Museum in London, UK

Музей природознавства в Лондоні, Великобританія В інтер'єрі та екстер'єрі музею розташовані близько 80 мільйонів екземплярів життєвих і земних наук. Доповнюючи виставки та колекції, стіни, стелі та стовпи мають прекрасні картини та різьблення флори і фауни. Хоча спочатку він мав бути розроблений капітаном Френсісом Фоуке, його взяв на себе Альфред Уотерхаус, який додав кілька романських елементів.

Додаток Г. Віртуальні екскурсії - Кращі зразки архітектури світу.



Potala Palace in Lhasa, Tibet Палац Потала в Лхасі, Тибет

Колись він був резиденцією Далай-лами, палац 17-го століття був перетворений в державний музей і був призначений об'єктом Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО у 1994 році, кожен наповнений стародавніми святинями, бібліотеками, фресками, ступами і гробницями попередніх Далай-лам.

Додаток Е. Кращі зразки архітектури світу.



Hermitage Museum in Saint Petersburg, Russia

Ермітаж у Санкт-Петербурзі, Росія Музей був заснований в 1764 році Катериною Великою і відкритий для громадськості в 1852 році. Це один з найстаріших і найбільших музеїв у світі, в якому проживають близько 2,7 мільйонів робіт таких художників, як Леонардо да Вінчі та Пікассо. В той

час, як в місті виділяються тіл і золото, його складні інтер'єри рясніють складними візерунками, колонами і елементами бароко.

Додаток Е. Кращі зразки архітектури світу.



Vatican Museums in Vatican City Музеї Ватикану у Ватикані

Заснований на початку 16 століття папою Юлієм II, музеї Ватикану відображають твори мистецтва, зібрані папами, які включають знакові класичні скульптури та шедеври Ренесансу. Вони містять близько 70 000 робіт, з яких близько 20 000 показують. Один з обов'язкових для відвідин мистецтв знаходиться в Сістінській капелі - відомій багато прикрашеною стелею, оздобленою Мікеланджело - яка знаходиться на шляху відвідувачів до музеїв. Джерело: <https://pressfrom.info/au/news/world/-114373-from-outrage-to-icon-paris-marks-30-years-of-louvre-s-pyramid.html>

Додаток Е. Кращі зразки архітектури світу.

Aesthetic mixed with excitement, London Eye



Додаток Ж. ІКТв архітектурі - Смарт-будинки. Зображення, креслення



Architects: COOP HIMMELB(L)AU **Project:** UFA Cinema Center
Location: Dresden, Germany **Photography:** Duccio Malagamba, Gerald Zugmann and Hélène Binet **Client:** UFA – Theater AG, Düsseldorf, Germany

Design Principals: Wolf D. Prix, Helmut Swiczinsky **Design Architect:** Tom Wiscombe **Project Architect:** Verena Perius **Project Team:** Eric Geddes, Alex Hagner, Spencer Hunt, Laura King, Johannes Kraus, Miro Krawczinski, Andreas Mieling, Stefanie Murero, Florian Pfeifer, James Puckhaber, Stefano Pujatti, Jennifer Rakow, Stephanie Reich, Andreas Schaller, Karolin Schmidbaur, Alexander Seitlinger, Bernd Spiess, Michael Volk, Andras Westhausser, Susanne Zottl **Construction Documents:** Arge Eiger Nord Vienna; Coop Himmelb(l)au – ATP **Structural Engineering:** B+G Ingenieure, Bollinger und Grohmann GmbH, Frankfurt, Germany **Site Area:** 1,847 m² **Floor Area:** 6,174 m² **Built-up Area:** 1,522 m² **Competition:** 1993 **Start of Planning:** 02/1996 **Start of Construction:** 02/1997 **Completion:** 03/1998





Image Courtesy © Duccio
Malagamba



Image Courtesy © Duccio
Malagamba

The bridges, ramps and stairs to the cinemas are themselves urban expressions. They allow views of the movement of people on a multitude of levels, unfolding the urban place into three dimensions. The lively quality of this space can be described in relation to the dynamic structure of film.



Image Courtesy © Duccio Malagamba

The Skybar, the “floating” double-cone inside the foyer, is accessible and will host different functions (café, bar etc.).

In this way, the content of the building becomes visible to the city as much as the city is visible from the building. It is an inside-out building which sustains a dialogue with the city.

Image Courtesy © Duccio
Malagamba



Image Courtesy © Duccio
Malagamba

Image Courtesy © Gerald Zugmann



Image Courtesy © Gerald Zugmann



Image Courtesy © Hélène Binet



I

Image Courtesy © Hélène Binet

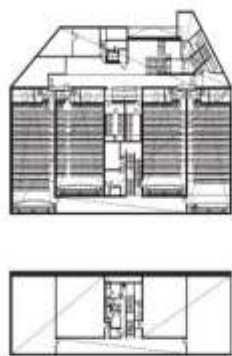


Image Courtesy © COOP
HIMMELB(L)AU

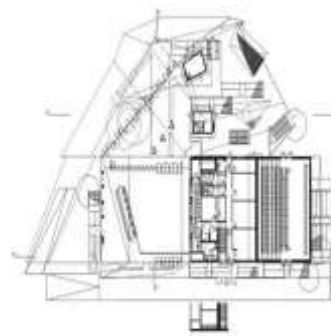


Image Courtesy © COOP
HIMMELB(L)AU

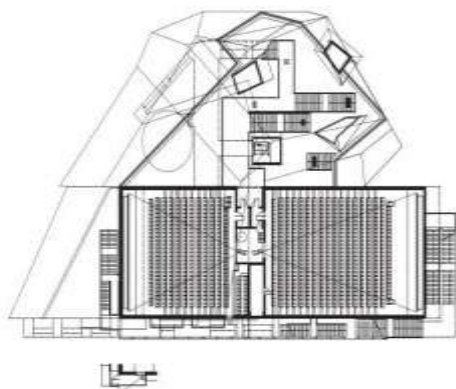
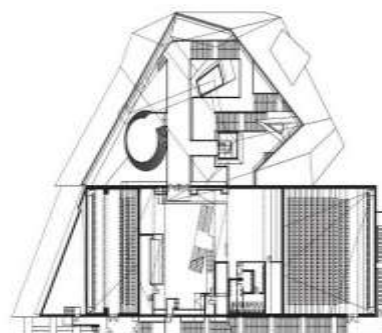
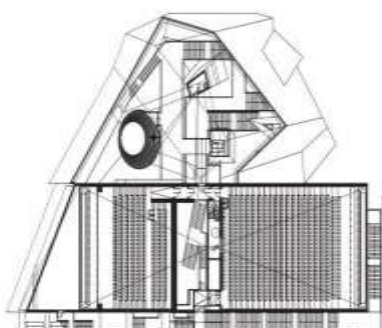


Image Courtesy © COOP
HIMMELB(L)AU



Image



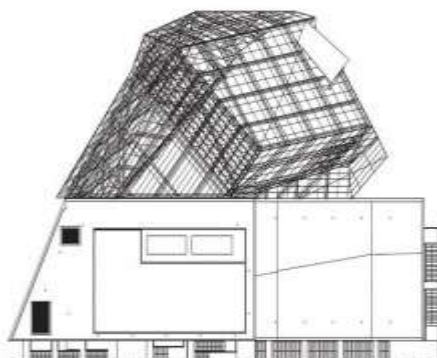
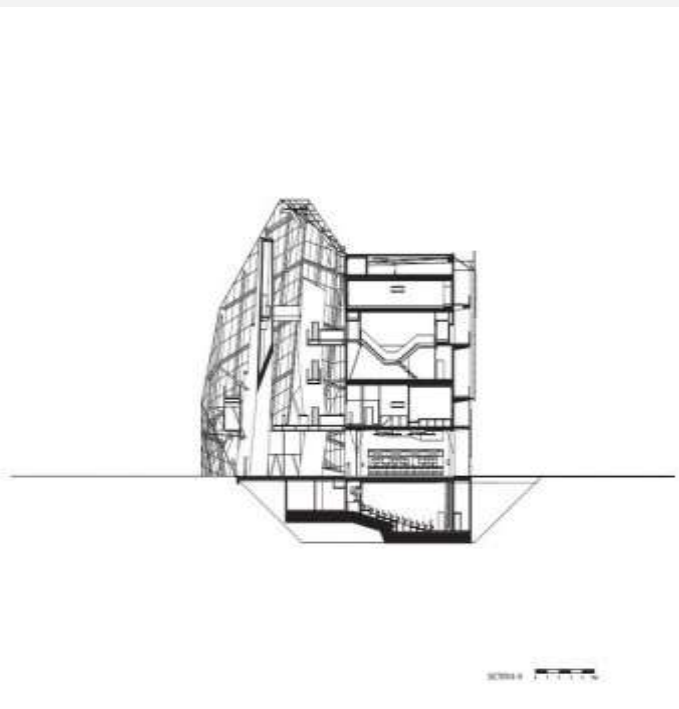


Image Courtesy © COOP HIMMELB(L)AU



SECTION 1-1

Image Courtesy © COOP HIMMELB(L)AU

<https://www10.aecafe.com/blogs/arch-showcase/2017/01/06/ufo-cinema-center-in-dresden-germany-by-coop-himmelblau/>

Додаток 3. Смарт-технології. Смарт-будинки.
City of Arts and Sciences



Місто мистецтв і наук , науково-фантастичний і архітектурний комплекс у місті Валенсія, Іспанія. Це найважливіше сучасне туристичне місце у місті Валенсія та одне з 12 скарбів Іспанії.

L'Hemisfèric (1998) - кінотеатр IMAX, планетарій і лазер. Будівля має нагадувати гігантське око і має приблизну площу 13000 м². Гемесферик, також відомий як планетарій або "око знань", є центральним елементом міста мистецтв і наук. Це було перше будівництво, завершене в 1998 році.

Його дизайн нагадує віко, яке відкривається для доступу до навколишнього водного басейну. Дно басейну - це скло, що створює ілюзію очей в цілому. Цей планетарій - напівсфера, що складається з бетону завдовжки 110 метрів і шириною 55,5 метрів. Затвор побудований з подовжених алюмінієвих тентів, які складаються вгору, щоб сформувати дах соломинки, що відкривається вздовж кривої осі ока. Відкривається купол, "ірис" ока, який є театром Омінакс. Місто мистецтв і наук розділено навпіл сходами, які спускаються в склепінний бетонний холл. Підземні простори освітлюються з використанням напівпрозорих скляних панелей у межах пішохідної доріжки. Прозора покрівля підтримується бетонними арками, які з'єднують із затонулою галереєю. Існує чудове відлуння всередині будівлі, і якщо двоє людей залишаються на двох протилежних стовпах всередині ока, вони можуть безперешкодно говорити один з одним.



El Museu de les Ciències Príncipe Felipe (2000) - це інтерактивний музей науки, який нагадує скелет кита. Він займає близько 40 000 м² на трьох поверхах. Notch-potch експонатів призначений більше для "розваги", ніж для освіти. Значна частина першого поверху займає баскетбольний майданчик. Будівля складається з трьох поверхів, з яких 26 000 квадратних метрів використовується для виставок. Перший поверх має вид на сад Турія, який оточує його; це більше 13,5 тисяч квадратних метрів води. На другому поверсі проводиться виставка досліджень «Спадщина науки»; Сантьяго Рамон і Кахаль, Северо Очоа і Жан Давсет. Третій поверх відомий як "хромосомний ліс", який показує секвенування ДНК людини. Також на цьому поверсі виставки "Нульова гравітація", "Космічна академія" і "Супергерої Марвела". Архітектура будівлі відома своєю геометрією, структурою, використанням матеріалів і дизайном навколо природи. Будівля площею близько 42 тисяч квадратних метрів і 26 тисяч квадратних метрів - це виставкова площа, яка зараз є найбільшою в Іспанії. Вона має 20 тисяч квадратних метрів скла, 4000 склопакетів, 58 000 м³ бетону та 14,000 тонн сталі. Це чудове будівля довжиною 220 метрів, шириною 80 метрів і висотою 55 метрів.





Додаток К. Смарт-будинки.

L'Umbracle (2001) - відкрита структура, що охоплює ландшафтну прогулянку з видів рослин, що належать до Валенсії (наприклад, rockrose, lentisca, розмарин, лаванда, жимолость, бугенвіль, пальма). В його інтер'єрі знаходиться галерея скульптур, відкрита художня галерея зі скульптурами сучасних художників. (Мікель де Наварра, Франческо Аббот, Йоко Оно та інші). Umbracle також є домом для численних вільно стоять скульптур, оточених природою. Він був розроблений як вхід до міста мистецтв і наук. Довжина 320 метрів і ширина 60 метрів, розташована на південній стороні комплексу. Вона включає 55 фіксованих арки та 54 плавучі арки, висота яких становить 18 метрів. Вказані рослини були ретельно підібрані для зміни кольору з кожним сезоном. Є більше сотні ароматичних рослин, включаючи розмарин і лаванду.



Додаток К. Смарт-будинки.

L'Oceanogràfic (2003) - океанографічний парк під відкритим небом, спроектований Фелікс Кандела. Це найбільший океанологічний акваріум у Європі з 110 000 квадратних метрів і 42 мільйони літрів води. Він був побудований у формі водяної лілії і є роботою архітектора Фелікса Кандела. Кожна будівля представляє різні водні середовища, включаючи Середземномор'я, водно-болотні угіддя, помірний і тропічний моря, океани, Антарктику, Арктику, острови і море Тед. Цей акваріум є домом для більш ніж 500 різних видів, включаючи дельфінів, белуг, риби, медуз, морських зірок, морських їжаків, моржів, морських левів, тюленів, пінгвінів, черепах, акул і променів. Він також населяє види водно-болотних птахів.





Додаток К. Смарт-будинки.

El Palau de les Arts Reina Sofia (2005) - центр оперного мистецтва та виконавських мистецтв. Він складається з чотирьох великих залів: головний зал, кабінет для магістратури, амфітеатр і театр камери. Він присвячений музиці та сценічному мистецтву. Його оточують 87000 квадратних метрів ландшафту та води, а також 10 000 квадратних метрів пішохідної зони. Palau de Les Arts має чотири розділи; головний зал, майстер-холл, зал для глядачів, театр «Мартін і Солер». Тут проводяться численні заходи, такі як опера, театр і музика у своїх аудиторіях. Панорамні підйомники та сходи з'єднують платформи на різних висотах з внутрішньої сторони металевих каркасів будівлі. Будівля має металевий зовнішній дах, що лежить на двох опорах і довжиною 230 метрів і висотою 70 метрів. Один з опор дозволяє частині будівлі нависати. Будівля підтримується білим бетоном. Дві ламіновані сталеві оболонки покривають будівлю вагою понад 3000 тонн. Ці снаряди шириною 163 метри і довжиною 163 метри.



Додаток К. Смарт-будинки.

El Pont de l'Assut de l'Or (2008) - білий мостовий міст, що перетинає сухе русло річки Турія, що з'єднує південну сторону з вулицею Мінорка, між Ель-Музеу-де-ле-Сенсі та Л'Агора. Башта мосту на висоті 125 метрів - найвища точка міста.

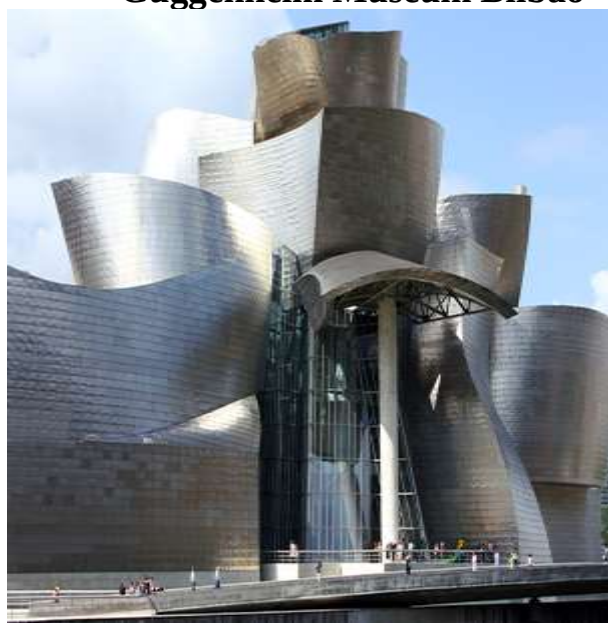


Додаток

L'Agora (2009) - крита площа, в якій проводяться концерти та спортивні заходи (такі як Valencia Open 500) [2]. Агора - це простір, призначений для проведення різноманітних заходів, таких як концерти, вистави, виставки, з'їзди, постановки конгресів, міжнародні спортивні зустрічі. У цій будівлі було проведено багато важливих подій, у тому числі Іспанський кубок «Фрістайл гори» 2010 року та спеціальна програма «Різдво».



**Додаток К. Смарт-будинки.
Guggenheim Museum Bilbao**



Музей Гуггенхайма – музей сучасного та сучасного мистецтва, розроблений канадсько-американським архітектором Френком Гері, розташований у Більбао, Країна Басків, Іспанія. Музей був відкритий 18 жовтня 1997 року королем Іспанії Хуаном Карлосом I. Побудований поруч з річкою Нервіон, яка проходить через місто Більбао до Кантабрійського моря, є одним з декількох музеїв, що належать Фонду Соломона Р. Гуггенхайма, і має постійно діючі експонати робіт іспанських та міжнародних художників. Це один з найбільших музеїв Іспанії.

Додаток К. Смарт-будинки. Музей мистецтв Мілуокі

Музей мистецтв Мілуокі, з якого відкривається вид на озеро Мічиган, частково розміщувався в будівлі, створеній в 1957 році Ееро Сааріненем як меморіал війни.



Калатрава запропонувала будівлю, подібну до павільйону, на осі з Вісконсін-авеню, головною вулицею центрального Мілуокі. Білий сталобетонний вид нагадує корабель Будучи пов'язаним безпосередньо з Вісконсін-авеню через пішохідний міст кабельного перебування, пішоходи можуть перетнути меморіал Лінкольна по мосту. Павільйон має захоплюючу кінетичну структуру, шортинг з жалюзі, які відкриваються і закриваються, як крила великої птиці. Лінія повороту для рейки заснована на осі лінійної щогли, нахиленої на 47 градусів, як паралельна сусідній мостовій мачті. Конструкція дозволяє в майбутньому розширюватися, компенсуючись, але симетрично, виставковим закладам, з іншого боку будівлі Калера. На рівні берега розширення розміщує атриум, галерею для тимчасових виставок, освітній

центр з 300 аудиторіями та сувенірний магазин. Ресторан з 100 місцями, розташований у фокусі павільйону, відкриває панорамний вид на озеро. Конструкції Калатрави часто надихаються природою, включаючи поєднання органічних форм і технологічних інновацій. Розширення мистецького музею Мілуокі включає в себе кілька елементів, натхнених місцем розташування на березі озера.

Додаток К. Смарт-будинки. Місто мистецтв і наук



Місто мистецтв і наук - ансамбль із шести районів у сухому руслі річки Турія, що зараз відволікається, у Валенсії, Іспанія. Розроблений валенсійським архітектором Сантьяго Калатрава і розпочатий у липні 1996 року, це вражаючий приклад сучасної архітектури. "Місто" складається з таких, як правило, відомих своїми валенсійськими назвами: Ель-Палау-де-ла-мистецтво Рейна Софія - оперний театр і центр виконавських мистецтв; L'Hemisfèric - кінотеатр Imax, планетарій і лазерій; L'Umbracle - доріжка / сад; El Museu de les Ciències Принцип Феліпе - Музей науки; Oceanogràfic - акваріум під відкритим небом або океанографічний парк; Агора - універсальний простір, що дозволить проводити різноманітні події. Оточений привабливими потоками і водою, він і околиці "міста", як правило, використовуються як місце відпочинку для прогулянок день або ніч, з баром під відкритим небом біля El Museu de les Ciències Príncipe Felipe протягом вечора.

Додаток К. Смарт-будинки.



Louvre Abu Dhabi in the UAE

Додаток К. Смарт-будинки.

Лувр Абу-Дабі в ОАЕ

Розроблений архітектором Прітцкерівської премією Жаном Нувелем, художній музей є найбільшим на Аравійському півострові. Купол має 7,850 алюмінієвих зірок і важить понад 7,7 тис. Тонн (понад 6,9 млн. Кг). Музей є частиною угоди з французьким урядом, що дозволяє їм запозичувати шедеври з 13 французьких установ. Деякі з відомих творів мистецтва розміщені тут включають Леонардо да Вінчі "La belle ferronnière", "Сен-

"Lazare станції" Клода Моне і 1887



Ван Гога автопортрет.

Додаток К. Смарт-будинки.

Museo Soumaya в Мехіко, Мексика
Розроблений Фернандо Ромеро, Музей Сумая був заснований Карлосом Слімом на честь своєї дружини Сумей Доміт в 1994 році. Музей складається з двох будівель: Plaza Loreto і Plaza Carso, які склалися з 6600 робіт з Мексики та Європи. Останній виділяється асиметричним дизайном, який складається з 16000 алюмінієвих шестикутників і напівпрозорого даху.



The Louvre in Paris, France

Лувр у Парижі, Франція

Побудований у палаці Лувр, Лувр є одним з найбільш відвідуваних у світі. Відкритий у 1793 році, він містить близько 38 тисяч предметів, починаючи від доісторичних часів до 21-го століття, включаючи картини Мони Лізи та Венери Мило.



Museum of Islamic Art in Doha,
Qatar

Музей ісламського мистецтва в
Досі, Катар

Побудований на штучному острові, музей був розроблений І. М. Пей і відкритий в 2008 році. Зоряний архітектор об'їхав мусульманський світ, щоб зрозуміти нюанси ісламської архітектури, щоб створити цю п'ятиповерхову структуру. Крім величезних галерей, які демонструють багатовікове ісламське мистецтво, в музеї розташована бібліотека, кафе, театр на 200 місць, класні кімнати та кімнати для молитов.



Salvador Dalí Museum in St.
Petersburg, Florida, US

Музей Сальвадора Далі , штат
Флорида, США

Присвячений іспанському художнику Сальвадору Далі, музей народився з приватної колекції Елеонори та Рейнольдса Морзе. Вона була створена в 1982 році і містить одну з найкращих колекцій Далі. Нинішня будівля, спроектована компанією Yann Weymouth з фірми НОК, відкрилася в 2011 році. Як сміх художника-сюрреаліста, кубічна структура має скляну під'їзд, який відомий як «загадка».



Louis Vuitton Foundation in Paris, France

Фонд Луї Віттон в Парижі, Франція
Фундація Louis Vuitton, відкрита в 2014 році, є художнім музеєм і культурним центром, спонсором якого є група LVMH.

Натхненний склом Grand Palais міста, він був розроблений Френком Гері за ціною \$ 143 мільйонів. Двоповерхова споруда розділена на 11 галерей, 350-місцеву аудиторію та багаторівневі тераси.

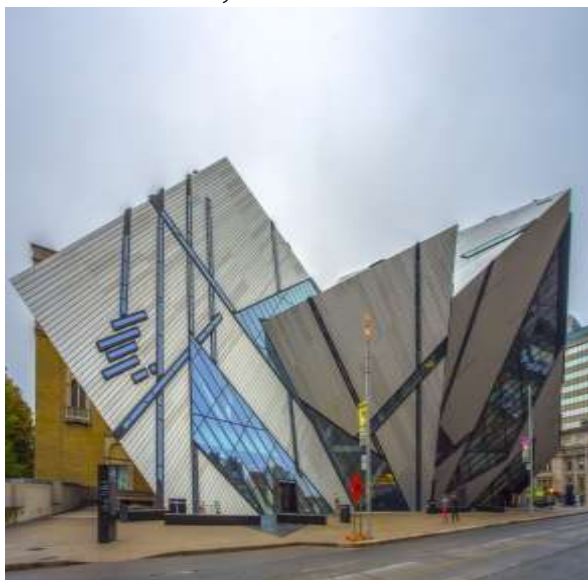


Musée d'Orsay in Paris, France

Музей Орсе в Парижі, Франція
Ця колишня залізнична станція, розташована на березі Сени, є домом для однієї з найбільших колекцій імпресіоністського та пост-імпресіоністського мистецтва. Перетворений у музей у 1986 році, сам будинок нагадує рух "Beaux-Arts" Франції. Як ви вивчаєте його колекцію, зупиніться на величезних металевих годинниках, щоб відправитися назад у часі і пережити свої коріння.



Niterói Contemporary Art Museum in
Rio de Janeiro, Brazil



Royal Ontario Museum in Toronto,
Canada

Музей сучасного мистецтва Нітерой в Ріо-де-Жанейро, Бразилія Розроблений бразильським архітектором Оскаром Німейєром, музей був відкритий в 1996 році. Розташований на трьох поверхах, музей оточений басейном для віддзеркалення під назвою Боа-Віагем. Кращою особливістю, окрім своєї колекції сучасного мистецтва, є оглядова галерея, з якої відкривається приголомшливий вид на гору Цукрова Голова.

Королівський музей Онтаріо в Торонто, Канада

Відкритий у 1914 році музей є найбільшим в країні. Оригінальні будівлі з цегли та теракоти були розроблені місцевими архітекторами Дарлінг і Пірсон. Після кількох реконструкцій, найвпливовішою зміною стало доповнення Майкла Лі-Чин Кристал в 2007 році, який розробив Даніель Лібескінд. Вона складається з п'яти призматичних, замкнених конструкцій зі скла, алюмінію і сталі.



Bundeswehr Military History
Museum in Dresden, Germany

Музей військової історії Бундесверу в Дрездені, Німеччина Розташована в колишньому військовому арсеналі, структура складається з двох окремих частин. Оригінальна будівля - озброєння - була побудована між 1873-76 і перетворена в музей в 1897 році. Різання через це клиноподібні прозорі стрілки, розроблені Даніелем Лібескінд в 2011 році. сучасний, що представляє авторитарне минуле і відкрите демократичне суспільство сучасності.



Weisman Art Museum in
Minneapolis, Minnesota, US

Музей мистецтв Вайсмана в Міннеаполісі, штат Міннесота, США Музей сучасного мистецтва, який є частиною університету Міннесоти, був заснований у 1934 році і був розроблений Френком Гері. Виготовлений з нержавіючої сталі, він виглядає різним залежно від сторони, з якої він розглядається. З кампусу, він нагадує цегляні та піщаникові будівлі, що оточують його; З протилежного кінця, він створює враження водоспаду і риби.



Ordos Museum in Ordos, China
Музей Ордос в Ордосі, Китай
Розроблений MAD Architects,
форма музею натхненна пустелею
Гобі, а також роботою Бакмінстера
Фуллера. Він виконаний з
металочерепиці, щоб витримати
суворі піщані бурі регіону.
Виставкова площа поділяється на
шість рівнів, які з'єднані мостами.
Блоб також має інтер'єрний сад, що
освітлюється природно,
призначений для використання
співробітниками та дослідниками.



Створений для тисячоліття Ханой
фірмою GMP, музей відкритий в
2010 році. Він розроблений як
перевернута піраміда і відображає
традиційні села країни. Три рівні
виставки з'єднані круговим
атріумом. Музей демонструє понад
50 тисяч артефактів, що
відображають багатовікову
спадщину та культуру країни.

Hanoi Museum in Hanoi, Vietnam
Музей Ханоя в Ханой, В'єтнам



Art Gallery of Alberta in Edmonton,
Canada

Художня галерея Альберти в
Едмонтоні, Канада
Публічна картинна галерея була
спочатку розроблена Дон
Бітторфом в 1968 році. Вона
пройшла серйозну реконструкцію
архітекторами Randall Stout і була
відкрита в 2010 році.

Додаток Л. Дослідження про ринок Smart Homes Market в Європі 2013

У 2013 році BSRIA опублікувала дослідження про ринок Smart Homes Market в Європі 2013 та покриття ринку Smart Homes у Великобританії 2013; Німеччина, Франція, Великобританія, Нідерланди, Бельгія, Норвегія, решта Європи та Північної Америки (США та Канада).

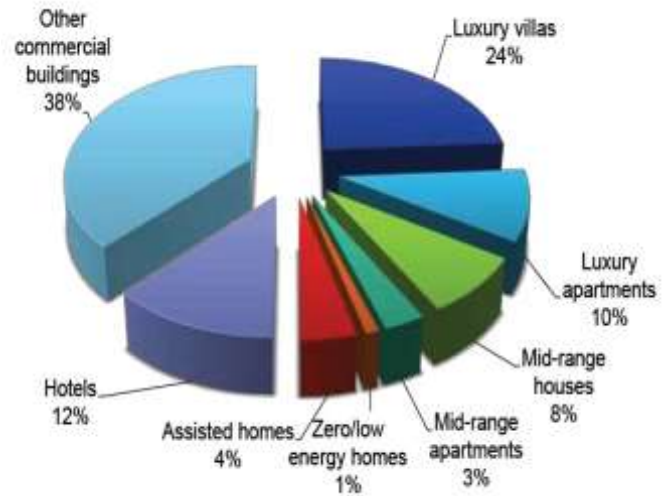


Рисунок 3: Європа - продаж смарт-будинків за сегментом кінцевого використання 2012 року.

Згідно з цими дослідженнями, європейський ринок продукту, пов'язаного та розумного будинку, зріс майже на 19% в період 2010-2012 рр. І сягне трохи більше 0,5 млрд. Євро (за ціною продавця - msp) і, за прогнозами, зросте в середньому на 8% рік до 2015 року досягне € 0.6 млрд. (msp). Нинішній ринок зв'язаного та розумного будинку все ще залишається нішевим ринком високого класу в Європі, хоча проникнення у легкі комерційні додатки (офіси, готелі, ресторани) зростає, з 34% у 2010 році до 50% у 2012 році (рис. 3). Продаж з'єднаних та розумних систем житлових приміщень, як і раніше, зосереджений у висококласному сегменті житла. Поінформованість споживачів у житлі зростає по всій

Європі, не в останню чергу завдяки зростаючій популярності смартфонів / планшетів та їх ролі як можливого інтерфейсу користувача (через програми) у рішеннях для розумних будинків. Тим не менш, в ці часи жорсткої економії в Європі висока вартість рішення для розумного будинку не дозволяє цим системам вийти на масовий ринок.

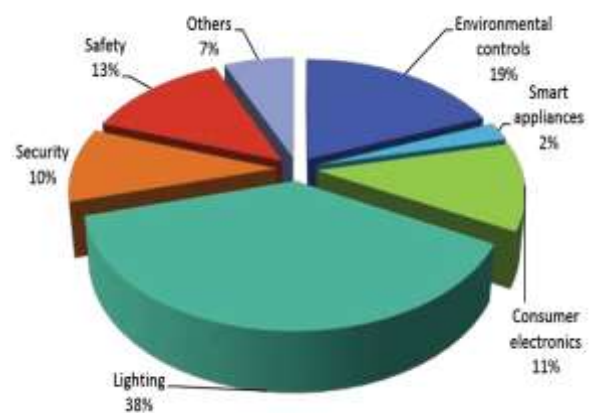


Рисунок 4: Продаж «розумних будинків» за європейськими стандартами 2012 року

Керування освітленням є основним додатком (мал. 4) для цих систем, причому контроль за навколишнім середовищем другий за величиною, оскільки клієнти все частіше стурбовані своїми рахунками за енергію та необхідністю зменшити споживання енергії. Будинки, які пропонують допомогу, є важливим ринком в Нідерландах за фінансової підтримки Уряду. До теперішнього часу більшість постачальників розумних будинків, як правило, дуже регіоналізовані, конкуруючи або в Європі, або в Північній Америці. Лише деякі гравці є значними на обох ринках. Проте у США, що опублікувала свою «Розумний будинок США» у квітні 2013 року та придбання компанією Google «Неста» у січні 2014 року, можна очікувати прибуття інших світових гравців на цей ринок.

Ця стаття спочатку з'явилася у травні 2014 року видання журналу Delta T від BSRIA. Її написав Золтан Карпаті, старший менеджер інтелектуальних будівель та будинків BSRIA Worldwide Market Intelligence. Про це було опубліковано тут --BSRIA 08:51, 10 December 2014 (UTC)



European connected and smart home market

https://www.designingbuildings.co.uk/wiki/European_connected_and_smart_home_market

Додаток М.

Анкета для визначення мотивації навчання у ВНЗ

(за методикою Т.І.Ільїної)

Інструкція

Відмітьте вашу згоду знаком «+» або незгоду — знаком «-» — з нижче наведеними твердженнями.

Текст опитувальника

1. Найкраща атмосфера на заняттях – це атмосфера вільних висловлювань.
2. Зазвичай я працюю з великим напруженням.
3. У мене рідко бувають головні болі через пережиті хвилювання і неприємності.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, які, на мою думку, необхідні для моєї майбутньої професії.
5. Яку з притаманних вам рис ви більше всього цінуєте? Напишіть відповідь поруч.
6. Я вважаю, що життя потрібно присвятити обраному авіаційному фаху.
7. Я відчуваю задоволення від розв'язування на заняттях складних задач.
8. Я не бачу сенсу в більшості робіт, які ми виконуємо в університеті.
9. Велике задоволення мені приносить розповідь знайомим про мою майбутню авіаційну професію.
10. Я середній студент, ніколи не буду хорошим, і тому не бачу сенсу прикладати зусилля, щоб стати кращим.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я впевнений у правильності вибору своєї професії.
13. Від яких притаманних вам якостей ви б хотіли позбутися? Відповідь напишіть поруч.
14. При можливості я використовую на іспиті шпаргалки, конспекти і т.д.
15. Найкраща пора в житті – це студентські роки.
16. У мене дуже неспокійний сон.
17. Я вважаю, що для повного оволодіння авіаційним фахом, всі дисципліни потрібно вивчати однаково добре.
18. При можливості я б навчався у іншому університеті.
19. Зазвичай, я спочатку беруся за легкі завдання, а складні залишаю накінець.
18. При виборі професії для мене було важко зупинитися на одній з них.
19. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.
20. Мені було важко при виборі професії інженера зупинитися на ній.
21. Я твердо впевнений, що професія інженера надасть мені моральне задоволення та матеріальний достаток у житті.
22. Я впевнений, що мій авіафах надасть мені моральне задоволення і матеріальний достаток в житті.
23. Я вважаю, що мої друзі здатні вчитися краще, ніж я.
24. Для мене дуже важливо мати диплом з вищою освітою.

25. З деяких практичних міркувань авіаційний університет найбільш зручний для мене.

26. У мене досить сили волі, щоб вчитися без нагадувань з боку викладачів і адміністрації.

27. Життя для мене майже завжди пов'язане з величезною напругою.

28. Іспити потрібно здавати, витрачаючи при цьому мінімум зусиль.

29. Є багато університетів, в яких би я міг вчитися з таким же інтересом.

30. Яка з притаманних вам якостей найбільше заважає вчитися? Відповідь напишіть поруч.

31. Я людина, яка дуже всім захоплюється, і всі мої захоплення пов'язані з моєю майбутньою роботою.

32. Хвилювання через іспит чи роботу, яка не виконана вчасно, часто заважають мені спати.

33. Висока заробітна плата після завершення університету для мене не головне.

34. Мені треба бути в дуже хорошому настрою, аби підтримати спільнерішення групи.

35. Я повинен навчитись в університеті, щоб зайняти відповідний соціальний статус, і не йти в армію.

36. Я вивчаю різні дисципліни для того, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.

37. Мої батьки хороші спеціалісти, і я хочу бути схожим на них.

38. Для просування по службі, мені необхідно мати вищу освіту.

39. Яка з ваших якостей допомагає вам вчитися? Відповідь напишіть поруч.

40. Мені дуже важко змусити себе вивчати ті дисципліни, які прямо не пов'язані з моєю спеціальністю.

41. Мене сильно турбують можливі невдачі.

42. Найкраще я вчуся після відповідного стимулювання, коли мене підхльостують.

43. Мій вибір авіаційного університету – остаточний.

44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу від них відставати.

45. Щоби в чомусь переконати групу, мені приходится самому дуже наполегливо працювати.

46. В мене, переважно, хороший настрій.

47. Мене приваблює легкість, зручність майбутньої професії.

48. Перед приїздом на навчання, я багато цікавився авіаційним фахом, багато читав про це.

49. Моя майбутня професія найважливіша і найперспективніша.

50. Мої знання про цю професію були достатніми для впевненого вибору даного університету.

Обробка результатів.

Ключ до опитувальника. Шкала «здобування знань» – за згоду з твердженням по п. 4 проставляється 3,6 бала; по п. 17 – 3,6 бала; по п. 26 -

2,4 бала; за незгоду з твердженням по п. 28 – 1,2 бала; по п. 42 – 1,8 бала. Максимум – 12,6 бала. Шкала «оволодіння професією» – за згоду по п. 9 – 1 бал; по п. 31 – 2 бала, по п. 33 – 2 бала, по п. 43 – 3 бала; по п. 48 – 1 бал і по п. 49 1 бал. Максимум – 10 балів. Шкала «отримання диплому» – за незгоду по п. 11 – 3,5 бала; за згоду по п. 24 – 2,5 бала; по п. 35 – 1,5 бала; по п. 38 – 1,5 бала і по п. 44 – 1 бал. Максимум – 10 балів. Питання по п. 5,13,30 – нейтральні і в опрацювання не включаються.

Інструкція тесту Елерса.

Вам буде запропоновано 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні". Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса.

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкладати на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброжелательнее інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей. 23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші. 27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.

29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Чи не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантаженим роботою.
40. Чи не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень. По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються. Підраховується загальна сума балів. Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса): Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху. Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху; від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів - помірно високий рівень мотивації; більше 21 бала - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Джерело: <http://psycabi.net/testy/271-metodika-diaagnostiki-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-elersa-oprosnik-t-elersa-dlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha>

Діагностична анкета «САМОСТІЙНА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ»

ІНСТРУКЦІЯ: Будь ласка, дайте відповіді на запитання про своє професійне становлення у технічному ВНЗ. Ви можете використовувати готові варіанти відповідей або надайте власну відповідь. Відповідайте швидко, довго не розмірковуючи, але в той же час уважно та щиро.

1. ВІД ЧОГО, ПЕРШ ЗА ВСЕ, ЗАЛЕЖИТЬ МОЄ ОВОЛОДІННЯ ПРОФЕСІЄЮ У ВНЗ

(потрібний варіант підкреслити або дописати свій варіант)

А) Від моєї власної ініціативи, активності, моїх реальних дій

Б) Від допомоги, підтримки батьків, знайомих, родичів, _____

В) Від процесу навчання у ВНЗ _____

Г) _____

2. ЯК Я НАВЧАЮСЬ ТА ОВОЛОДІВАЮ ПРОФЕСІЄЮ? (потрібну відповідь підкреслити)

1) Вивчаю всі обов'язкові дисципліни, незалежно від особистого інтересу до них

ТАК

НІ

2) Вибірково відношусь до навчання, оволодіваю тим, що вважаю особливо важливим

ТАК

НІ

3) Займаюсь самоосвітою (читаю додаткову літературу, відвідую додаткові заняття_____)

4) Відвідую різноманітні факультативи, курси, щоб розширити свої професійні знання та перспективи.

ТАК, ПОСТІЙНО

ІНОДІ

НІ

5) Творчо відношусь до вивчення професійно важливих предметів: приймаю участь у науковій роботі, маю публікації, виступаю з авторськими доповідями. (потрібну відповідь підкреслити)_____

3. ЯКИМ ЧИНОМ ВИ ОВОЛОДІВАЄТЕ ПРОФЕСІЙНОЮ МАЙСТЕРНІСТЮ?

1) Пізнаю та розвиваю свої професійно важливі якості

ТАК

НІ

2) Оволодіваю навичками практичної професійної діяльності, працюю у професійних структурах

ТАК

НІ

3) Вивчаю попит на фахівців даної кваліфікації

ТАК

НІ

4) Налагоджую контакти, зв'язки з професіоналами у даній галузі

ТАК

НІ

5) Вивчаю зміст їхньої діяльності, її умови, оплату,_____

6) Паралельно навчаюсь в другому ВНЗ(вказати профіль), щоб мати ще одну спеціалізацію

ТАК

НІ

4. ЯКІ МОЇ НЕДОЛІКИ В НАВЧАННІ І ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ?

1)_____

2)_____

3)_____

5. ЯКІ МОЇ ПРОБЛЕМИ В НАВЧАННІ І ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ?

1)_____

2)_____

3)_____

6. ЩО МЕНІ ПОТРІБНО ЗРОБИТИ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ МОГО НАВЧАННЯ І ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ?

1)_____

2)_____

3)

Додаток Н. Топ-10 найрозумніших міст світу

Міста майбутнього змінюють життєві стандарти, полегшують повсякденність і дозволяють економити час. При складанні рейтингу розумних міст світу, фахівцями аналізувалися чотири напрямки: охорона здоров'я, мобільність, продуктивність і безпеку. Дослідивши напрямки, складена десятка топових міст світу:

10 місце – Мельбурн

Місто з відмінними трудовими умовами і розвиненою інфраструктурою. Зв'язок 4G на найвищому рівні, одна з найкращих в світі. Розроблено соціальну систему поліпшення обставин для пішохода. У центр надходить сигнал з маячка на смартфоні і

передає відомості про місцезнаходження пішохода. В системі оцінюється щільність натовпу, і запускається механізм по врегулюванню потоку в жвавих місцях.



9 місце – Київ



Що стосується Києва, проект Місто в майбутньому чекають масштабні зміни, і вже затверджена концепція «Smart city Київ». З реалізованих технологій, можна назвати такі: онлайн-оплата; сервіс електронних петицій, інтелектуальна система управління дорожнім рухом. Варто зазначити, що Київ тільки починає свій шлях на шляху до "смарт ситі". Одне з останніх подій - конференція Smart Building, в якій взяли участь такі компанії, як Elko Ukraine, Orion m2m, Vodafone і Everest.

8 місце – Токіо



Із застосуванням передових технологій Токіо став мегаполісом хмарочосів з чистим повітрям. А завдяки розвиненій транспортній інфраструктурі стало можливим відслідковувати і прогнозувати автомобільний трафік. Синонімом це міста можна вважати «розумний транспорт». Кращі результати столиця Японії показала в категорії охорону здоров'я і мобільність.

7 місце – Берлін



Особлива увага приділяється енергозберігаючим технологіям, які зменшують викиди токсичних речовин, а також встановлені високі вимоги до досліджень і розробок технологій в сфері навколишнього середовища. Найкращі результати показані в категоріях охорону здоров'я і продуктивність.

6 місце – Сеул



Завдяки високотехнологічним ліхтарям, що економить електроенергію, що роздає безкоштовний Wi-Fi і транслює аудіо, Сеул по праву можна назвати «кібергородом». Найкращі результати показані в категорії охорону здоров'я і безпеку.

5 місце – Чикаго



Місто стало першим в запуску аналітичної платформи «WindyGrid», яка дозволяє ознайомитися з корисною інформацією всього міста, будь то розклад автобусів або статистика звернення в службу 911. Найкращі результати показані в категоріях мобільність і охорону здоров'я.

4 місце - Сан-Франциско



Місто орієнтований на захист екології і називається «найзеленішим розумним містом». Відмітка переробки відходів досягає 80%. Найкращі результати місто показав в категорії мобільність і продуктивність.

3 місце - Нью-Йорк

Завдяки впровадженню пристроїв розпізнають вібрацію від пострілів, поліцейські оперативно реагують і усувають загрозу. Місто визнав найбезпечнішим. Найкращі результати показані в категорії безпеку і мобільність.

2 місце – Лондон

У місті високоразвіт транспортний вузол. Завдяки онлайн-сервісів і додатків жителі орієнтуються в схемах підземного і вуличного транспорту і можуть

спланувати пересування по місту. Найкращі результати показані в категоріях мобільність і охорону здоров'я.

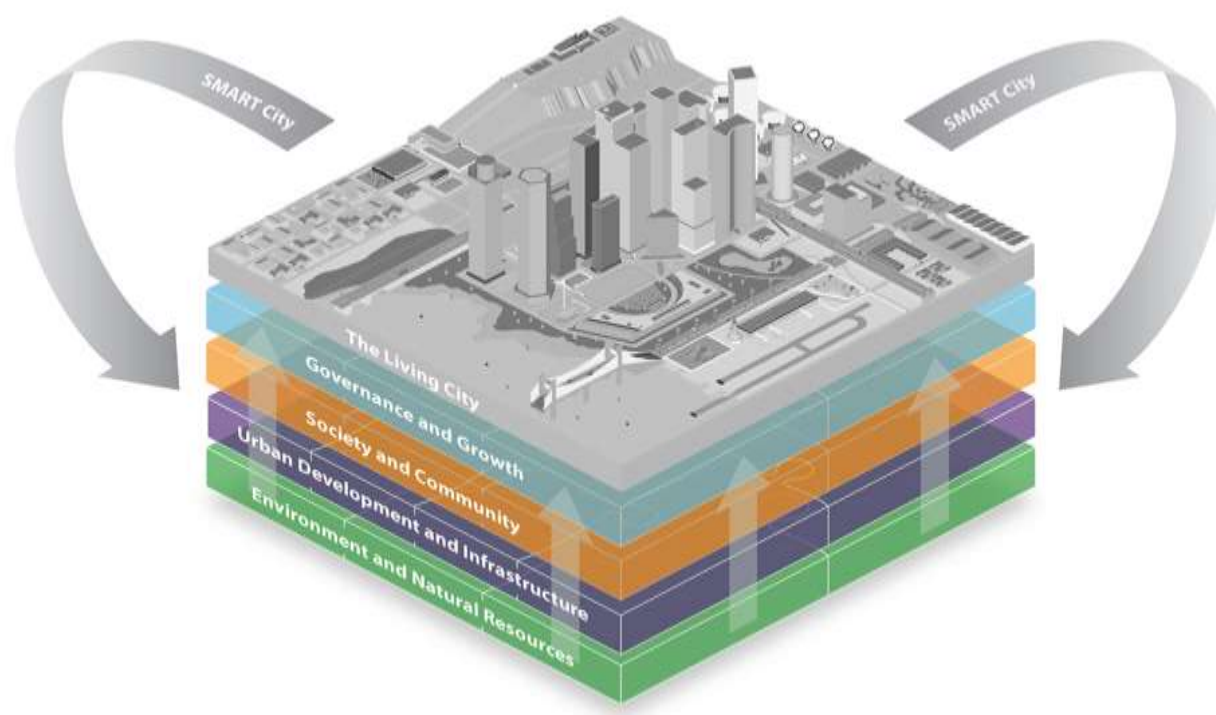
1 місце – Сінгапур



Це високорозвинене місто, де реальністю стали безпілотні автомобілі. Добре налагоджена система транспорту, а в кожному будинку встановлені датчики для перевірки споживання води, електроенергії та інших показників в теперішньому часі. Сінгапур показав найкращі результати у всіх категоріях і по праву зайняв перше місце в рейтингу Топ - 10 розумних міст.



Додаток П. Розумні міста



The relationship between Smart Cities and the Living City. Image courtesy Buro Happold. Відносини між Розумними Містами та Реальним Містом. Зображення надано Buro Happold.

https://www.designingbuildings.co.uk/wiki/Designing_smart_cities

Додаток П. Розумні міста



Jeddah 2030 Plan. Image: Happold Consulting

План Джидди 2030. Зображення: Happold Consulting

https://www.designingbuildings.co.uk/wiki/Designing_smart_cities

ДОДАТОК Р

Сценарій виховної години «Професія будівельника від витоків до сучасності».

Епіграф: *Трудом возвеличуюсь...*

Святково прикрашений кабінет Звучить пісня «Будівельник- професія номер один»)

Викладач: Добрий день, шановні студенти, гості! Щойно ви прослухали чудову пісню, яка возвеличує і прославляє професію будівельника

«Трудом возвеличуюсь»... Епіграфом до нашого заняття ми взяли слова, які власноруч обрав гаслом свого дворянського гербу, безперечно, найвідоміший сумчанин, який докладав неймовірних зусиль для розвитку і популяризації міста.

Кожна людина мріє бути успішною та щасливою, але ніщо не возвеличує людину так, як праця. В усі часи праця була, є і буде основою життя. Від того, як людина працюватиме, буде залежати майбутнє не тільки сім'ї, а й держави. Людина – творець своєї справи.

Тисячі професій народжуються та вмирають. Але живуть до цього часу найдавніші з них – будівельника, хлібороба, лікаря, вчителя. Серед цих вічних професій будівельна справа посідає особливе місце.

Вже перша людина на Землі була будівельником. Подивіться довкола – майже все, що оточує нас, існує завдяки будівельникам. Нині будівництво має величезні масштаби, і кому, як не вам, майбутнім будівельникам ХХІ століття, необхідно буде створювати нові будівлі в ім'я Людини, для блага Людини. В чому насправді зазначається суть професії будівельника? Як вона виникла і розвивалася? На усі ці та інші запитання ми спробуємо дати відповіді під час нашої виховної години «Професія будівельника від витоків до сучасності». Студенти нашої групи допоможуть мені в цьому... Тож, чому ви вирішили пов'язати своє життя саме з будівництвом?

1-й студент:

*А я у будівельники пішов із мрією будувати, будувати...
 Мости, будинки, космодром І радість людям дарувати!
 Безмежна даль у майбуття Своїми вчинками, руками,
 Творити буду я життя Прекрасне, як сама земля!*

2-й студент

Чому я зробив такий вибір? Професія будівельника - справжня чоловіча професія. Вона дуже цікава та вимагає високої кваліфікації. Ця робота відповідальна і високооплачувана, тому що дуже затребувана. Умілі будівельники необхідні завжди, тому що, хочеш не хочеш, а нові будівлі створювати потрібно. Старі будинки руйнуються з часом. Навіть для того, щоб реконструювати стару споруду, потрібна робота будівельників: інженерів, виконробів, кваліфікованих робітників.

1-й студент

Від праці будівельника завжди є практична користь. Я вибрав професію будівельника, бо хочу бачити реальний результат своєї праці. А ще я хочу бачити, що цей результат потрібен людям, що вони радіють красі і зручності будівель, які я будував.

Презентація Гребенюка Олександра «Моя професія-мій вибір»

(Звучить «Гімн будівельників», на екрані слайд-шоу фотографій будівельників та студентів гр. БС-6; відео 1)

2-й студент:

Будівельник - це покликання, нескінченна творчість і пошук.

Прекрасно усвідомлювати, що твоя праця необхідна людям всіх професій, що плоди твоєї праці переживуть століття.

Будівельник – це дуже древня професія, що іде своїми початками в глибину сторіч. Історія будівельного мистецтва нерозривно пов'язана з історією розвитку людського суспільства.

3-й студент:

Близько 2 млн. років тому Захищаючись від стихійних лих, палаючого сонця, вітру, дощу та снігу первісна людина побудувала хатину.

Першим вчителем будівничих була природа, яка їх оточувала.

Кожний народ пишається культурними здобутками своїх предків, бо в них він бачить не тільки своє минуле, а й сучасне і майбутнє.

Проте є архітектурні споруди, які належать усьому людству.

1-й студент:

Ще з античних часів люди виділили «Сім чудес світу».

Це не картини, не музика, а будівельні споруди, тобто чудеса світу - це чудеса будівництва.

Історія знає дуже багато пам'яток народного зодчества, що і донині вражають своєю розкішністю та досконалістю форм.

Традиції культури збереглись також у фортецях, церквах, храмах на всій території України.

Викладач: *А які ви знаєте пам'ятки архітектури (звернення до аудиторії).*

То ж як розподілилися місця за кількістю відданих голосів? Проведем невелику екскурсію по нашому квітучому місту Суми.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ 1 групи «7 чудес міста»

1-й студент:

Імісце - славнозвісна «Альтанка». Збудована вона в період 1900-1905 р.р. без єдиного цвяха. Історики говорять, що в кінці XIX століття до міста приїхали геологи з Санкт-Петербурга, які шукали поклади нафти. Одна із свердловин була розташована в центрі міста, але нафти там так і не знайшли. На цьому місці Йосип Ліщинський (родич Харитоненка) розпорядився, щоб свердловину закрили плитою і збудували Альтанку, яка і донині радує сумчан та гостей міста.

2-й студент:

2місце – Свято-Воскресенський кафедральний собор.

Збудований у кінці XVII століття - це перша кам'яна споруда . Зведена вона на власні кошти Герасимом та Андрієм Кондратьєвими. Полковник

Герасим Кондрать'єв вважається засновником Сум, який прийшов сюди в 1655 році з групою козаків-переселенців

3-й студент:

1. місце – Іллінська церква.

Збудована в першій половині XIX століття. На місці сучасної церкви спочатку була дерев'яна. В 1839 році сталася пожежа, яка знищила більшу частину міста, в тому числі й церкву. На її місці була збудована нова цегляна.

1-й студент:

2. місце – Дитячий парк «Казка».

Відкритий у 1985 році на честь 40-річчя перемоги у Великій Вітчизняній війні. Комплекс був задумом архітектора Михайла Лушпи. Таким чином, мешканці міста отримали свою «казку», аналогів якій до того часу в країні не було.

2-й студент:

3. місце – Свято-Троїцький собор.

Православний храм міста. Пам'ятник архітектури початку XX століття. Збудований у 1915 році. Своєю архітектурою нагадує Ісакієвський собору Санкт- Петербурзі.

3-й студент:

4. місце – Спасо-Преображенський кафедральний собор.

Один із величних храмів міста. Його золоті куполи з 3-метровими скульптурами апостолів видно з будь-якої точки міста. Збудований у 60-ті роки XVII століття. Спочатку був дерев'яний, а в 1788 році його реконструювали в кам'яну споруду.

1-й студент:

5. місце – Сумський обласний краєзнавчий музей.

Зведений у 1886 році як будинок земської управи та міської типографії. Має цікаве архітектурне вирішення парадного фасаду.

Викладач:

Які ж потрібні були знаряддя і матеріали, щоб створити подібні шедеври? Милуючись цими прекрасними витворами мистецтва, ми віддаємо належне таланту, смаку, фантазії умільців - будівельників. Ми пишаємось відомими в Сумській області та за її межами талановитими будівничими....

ПРЕЗЕНТАЦІЯ 2 групи «Славні будівничі міста Суми»

2-й студент:

Безперечно, найвідомішим сумчанином, який докладав неймовірних зусиль для розвитку і популяризації міста, є меценат Павло Іванович Харитоненко. Він народився 5 лютого 1853 року, тоді ще у Харківській губернії. Павло був досить освіченою людиною та гарним підприємцем, Завдячуючи фінансовій допомозі Павла Харитоненка, місто Суми. Стало одним із найкращих на Слобожанщині в архітектурному та культурному плані. Аби зробити рідне місто Суми відомішим, Павло Харитоненко разом зі своєю дружиною запросили до співпраці багатьох відомих російських та зарубіжних фотографів, які зробили фотокартки околиць Сум і надрукували їх у Стокгольмі.

Такими фотопутівниками не могли похвалитися навіть губернські міста.

3-й студент:

Михайло Панасович Лушпа - лауреат Державної премії ім. Т.Г. Шевченка, архітектор, почесний громадянин м. Суми - багато років творив історію нашого міста. Завдяки його таланту, ентузіазму, наполегливості провінційне містечко почало рости та розвиватись.

Були побудовані машинобудівні та хімічні підприємства, на місці боліт вирости багатоповерхові мікрорайони, зведено театр ім. Щепкіна, приміщення обласної наукової бібліотеки, дитячий парк «Казка», сквер «Дружба» з музичними фонтанами, молодіжний центр «Романтика». Сумчани виявили йому довіру за його підприємливий розум, організаторські здібності, вимогливість до себе і підлеглих.

Саме тоді місто почало оновлюватися, розквітло. Пішли тролейбуси, з'явилися широкі проспекти, зведено театр, дитячий парк "Казка", культурно-розважальні об'єкти, йшло будівництво житла у нових мікрорайонах. Місто розквітло трояндовим цвітом, прикрасилося особливими фонтанними оазами.

1-й студент:

Рубен Ашотович Сумбатов - академік Академії будівництва України, голова спостережної ради ПАТ «Сумбуд», успішний керівник однієї з кращих будівельних компаній області, «Заслужений будівельник України». Пройшов шлях від рядового робітника до керівника найбільшого будівельного підрозділу області, понад 50 років

свого життя він будує, а тому належить до когорти успішних, професійно талановитих будівельників України. Формула його професійної школи: «Наше життя, як будинок, фундамент необхідно закладати міцно»

2-й студент:

Іван Федорович Тетощенко – генеральний директор ТОВ «Керамейя», «Заслужений будівельник України», кандидат технічних наук, нагороджений почесною нагородою «За заслуги перед містом І ступеня», орденом Святого князя Володимира Великого. Підприємство, яке він очолює, випускає понад 40 видів будівельної продукції, відомої за межами не тільки області, а й всієї України

3-й студент:

Гриценко Валерій Павлович

Директор Сумського будівельного коледжу. Член-кореспондент Академії будівництва України. Кандидат технічних наук Заслужений працівник освіти України. За вагомий особистий внесок у справу підготовки спеціалістів для будівельної галузі неодноразово нагороджувався Почесними грамотами Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України.

1-й студент:

Микола Іванович Король начальник управління капітального будівництва Сумської облдержадміністрації, «Заслужений будівельник України», творець краси рідного міста, не один рік керує основними напрямками будівництва та розвитку м. Суми та Сумської області.

2-й студент:

Віктор Михайлович Федорченко - генеральний директор ТОВ «БВК компанії» Федорченко»- один із найкращих учнів М.П. Лушпи. Працює сам і професійно підбирає та навчає молодих спеціалістів. Звертаючись до молоді, говорить: **«Міста, як і люди, мають неповторні обличчя і долі. Яким буде наше місто, залежить тільки від вас!»**

Викладач: Таким чином, будівельник - це архітектор, дизайнер, інженер-конструктори наставник - це фізик і лірик в одній особі. На будівельниках лежить велика відповідальність за результати його праці. Пропоную переглянути цікаву відео композицію, як відбувалася відбудова міста Суми в часи найбільшого підйому будівельної галузі 70 роки минулого століття, історичних фото документів, які ще ніколи не видавалися і раніше не демонструвалися.

Викладач: А зараз давайте перевіримо, для себе, чи правильно ви обрали професію?

Якими професійними навичками повинен володіти будівельник?

Студент 1: Будівельник повинен знати, знати нормативну документацію та технології будівництва, знати основи геодезії, екології, картографії, вміти виконувати будівельні креслення та знати методи проектування і проведення розрахунків, знати системи комп'ютерного проектування.

Викладач: Які особисті якості необхідні будівельнику?

Пропоную вам відповісти відверто на питання

Студент 2: Мені здається, що будівельник обов'язково повинен бути спостережливим, емоційно стійким, терплячим, здатним помічати

найменші дрібниці, винахідливим, відповідальним, дисциплінованим, тому що будівельні роботи потрібно виконувати у відведені терміни.

Студент 3: Звичайно ж, будівельник повинен мати гарну координацію рухів, гарний окомір, зорову пам'ять, об'ємне мислення, орієнтуватися в просторі... Пропоную вам перевірити себе..

Завдання 2 на розвиток об'ємного мислення.

Складіть з шести сірників чотири рівносторонніх трикутники
Тетраедр-правильний чотирьохгранник. Він обмежений трьома рівносторонніми трикутниками (це правильна трикутна піраміда)

Студент 4:

Завдання 3:

З'єднайте 9 крапок 4 лініями, не відриваючи олівця від паперу.

Завдання 4 Вправа на координацію рухів

Витягнутою правою рукою робіть кругові рухи, лівою - горизонтальні рухи. Вправу виконуйте на два рахунка.

- Руки на рівні грудної клітки зігнуті в ліктях долонями вниз. Одну руку обертайте по часовій стрілці, другу – против часової стрілки

- **Обирайте професію будівельника, якщо:**

6. Ви працьовиті, емоційно стійкі, терплячі, відповідальні, дисципліновані;

7. Маєте гарну координацію рухів, гарний окомір, зорову пам'ять, орієнтуватися в просторі...

2. Маєте гарне просторове мислення;

3. На "ти" з комп'ютером;

4. Вмієте працювати в команді.

Викладач:

Шановні Студенти! Послухайте, будь ласка, притчу Василя Сухомлинського «Який слід повинна залишити людина на Землі».

Старий Майстер звів кам'яний будинок. Став осторонь і милується. "Завтра в ньому оселяться люди", – думає з гордістю. А в цей час біля

будинку грався Хлопчик. Він стрибнув на сходинку й залишив слід своєї маленької ніжки на цементі, який ще не затвердів.

-Для чого ти псуєш мою роботу? – сказав з докором Майстер.

Хлопчик подивився на відбиток ноги, засміявся й побіг собі.

Минуло багато років, Хлопчик став дорослим Чоловіком. Життя його склалось так, що він часто переїздив з міста до міста, ніде довго не затримувався, ні до чого не прихилявся – ні руками, ні душею.

Прийшла старість. Згадав старий Чоловік своє рідне село на березі Дніпра. Захотілось йому побувати там. Приїхав на батьківщину, зустрічається з людьми, називає своє прізвище, але всі здвигують плечима – ніхто не пам'ятає такого Чоловіка.

- Що ж ти залишив після себе? – питає у старого Чоловіка один дід, – Є в тебе син чи дочка?

- Немає у мене ні сина, ні дочки.

- Можє, ти дуба посадив?

- Ні, не посадив я дуба...

- Можє, ти поле випестував?

- Ні, не випестував я поля...

- Так, мабуть, ти пісню склав?

- Ні, й пісні я не склав.

- Так хто ж ти такий? Що ж ти робив усе своє життя? – здивувався дід.

Нічого не міг відповісти старий Чоловік. Згадалась йому та мить, коли він залишив слід на сходинці. Пішов до будинку. Стоїть той наче вчора збудований, а на найнижчій сходинці – закам'янілий відбиток Хлопчикової ніжки.

«Ось і все, що залишилось після мене на землі, – з болем подумав старий Чоловік. – Але цього ж мало, дуже мало... Не так треба було жити...»

Викладач: *Шановні студенти! Завжди будьте Людьми. Набирайтесь життєвої мудрості, залишайтеся добродішними. Ніщо в житті не дається без зусиль, без важкої праці. Тільки людина, яка з дитинства навчилася долати перешкоди, перемагати лінь – може стати справжньою Людиною, домогтись того, що хоче. Треба подумати, що про тебе скажуть люди, яку пам'ять ти залишиш по собі. Ви обрали дуже гарну професію Будівельника, адже будівельник – це покликання, це нескінченна творчість. Є таке прислів'я «Бог створив життя на Землі, а все інше зробили будівельники».*

Будівельна справа сьогодні – одна з найнадійніших, а той, хто обере собі професію будівельника, аж ніяк не прогадає. Бо попит на таких фахівців завжди був, є і буде.

Головне – дійсно стати майстром своєї справи та не боятися нічого нового.

Тоді не так важливо буде, що будувати: промислові будівлі, житлові котеджі чи щось надсучасне та надгігантське.

Ваша робота буде приносити велику користь людям, її помічатимуть, вона стане не просто частиною міста, а й його історією. А історія, до речі, має здатність повторюватися. Так що не за горами нові піраміди, висячі сади Семіраміди, храми та Ейфелеві вежі...

Пропоную вашій увазі відео сюжет «Слава будівельникам міста Суми!»

(Відеофайл)

Викладач: *Ось на такій оптимістичній ноті ми завершуємо нашу виховну годину. Сподіваюсь, вона допомогла вам закохатися в свою професію.*

Дякую всім за увагу!

До побачення!

Додаток С

Виховний захід по «Охороні праці та техніці безпеки»

Тема: Профілактика та попередження нещасних випадків під час навчання та в побуті.

Мета: Ознайомить учнів з основами охорони праці та безпеки життєдіяльності під час навчання.

Виховна мета: виховати у учнів нести відповідальність за власне життя та життя оточуючих людей.

Форма проведення: нестандартна, розповідь з елементами гри.

Хід виховного заходу

1. Вступне слово вчителя.
2. Основи пожежної безпеки.
3. Основи електробезпеки.
4. Перша допомога при нещасних випадках.

Епіграф

Вбити нас може будь-який предмет, Навіть створений для нашої зручності, Наприклад, нас вбивають стіни будинку, Або, скажімо, східці сходів, якщо ми Необачно ступаємо.

Б. Паскаль.

Основна частина

Вступне слово вчителя. Верховна Рада України 14 жовтня 1992 року ухвалила Закон «Про охорону праці», який має велике соціально-економічне значення, оскільки стосується майже 30 мільйонів громадян України. З розвитком автоматизації та механізації виробництва полегшилася праця, але одночасно підвищилася небезпека для життя здоров'я працюючих.

Так щорічно в Україні у процесі суспільного виробництва травмується майже 35 тис. осіб, з них приблизно 1.4 тис. гине. На підприємствах 40% робітників працює в умовах, що не відповідають санітарно-технічним нормам та нормативно правовим актам про охорону праці.

Характерною рисою життя кожного з нас повинно стати: «Суворо дотримуватися вимог безпеки праці при виконанні будь-якої роботи».

Сьогодні ми з вами розглянемо ситуації, які можуть виникнути під час нашого перебування на уроках.

Бесіда з учнями

Які надзвичайні ситуації можуть виникнути в навчальному закладі під час занять?

Учні відповідають:

- Пожежа;
- Ураження електричним струмом;
- Травматизм на уроках виробничого навчання, фізичної культури, при проведенні лабораторних та практичних занять, на перерві, під час проведення екскурсій.

Вчитель

Зараз ми з вами пограємо в гру, за кожну правильну відповідь кожен учень отримує по балу. Виграє той, хто набере найбільшу кількість балів за цю гру.

Гра буде складатися із декілька етапів.

- **етап** вікторини « Що потрібно знати про пожежу»
- **етап** вікторини «Електробезпека»
- **етап** вікторини« Надання першої допомоги при нещасних випадках»

Вчитель Перед початком гри ми з вами згадаємо

Основні заходи щодо попередження пожеж від необережного поводження з вогнем. На об'єктах приблизно три з п'яти пожеж трапляються внаслідок необережного поводження з вогнем та теплового прояву електричного струму.

Учень 1

-Відкрите полум'я небезпечно не тільки при безпосередньому контакті з горючим середовищем, але й при його опромінюванні.

- Відкритий вогонь має достатню температуру та запас теплової енергії, які спроможні викликати горіння усіх видів горючих речовин і матеріалів.

Тому головним захистом від даних джерел запалювання є ізоляція від можливого зіткнення з ними горючих речовин.

- Викликати пожежу можуть також іскри, які виникають у топках, під час газоелектрозварювання та при роботі двигунів. Вони являють собою розжарені частинки пального або окалини у газовому потоці, які виникають внаслідок неповного згоряння чи механічного винесення горючих речовин та продуктів корозії. Температура такої частинки досить висока, але запас теплової енергії є невеликим, тому що іскра має малу масу. Іскри здатні запалити тільки речовини, які достатньо підготовлені для горіння. До таких речовин належать газоповітряні та пароповітряні суміші, осілий пил, волокнисті матеріали.

- До джерел відкритого вогню належить і полум'я сірників, необережне поводження з якими може призвести до пожежі.

- Багато речовин можуть займатися від таких «малокалорійних» джерел запалювання, як тліючі недопалки. Контакт незагашеного недопалка з твердими та волокнистими речовинами або пилом призводить до утворення осередку тління, який при достатньому доступі повітря та за умов, які сприяють акумуляції тепла, що виділяється, викликає процес горіння.

-Тліюча сигарета за наявності оптимальних умов запалює стружки й деревину через 1- 1,5 та 2-3 год., паперові відходи, сіно, солому - через 0,25-1 год., бавовняні тканини - через 0,5-1 год.

Учень2

Если видишь задымление,

Действуй ты без промедления.

Тут закон для всех един - Набирайте 101!

Не спеши спастись бегством,

Бой веди подручным средством.

Если бой организован,

То очаг локализован.

Вчитель

I етап вікторини

« Що потрібно знати про пожежу»

- Якщо почалася пожежа, потрібно ...

- 1.Лити на вогонь воду;
- 2.Викликати пожежників за телефоном 101;
- 3.Сховатися.
- 4.Дим при пожежі небезпечніше ніж вогонь. Які твої дії?
- 5.Повзком вибиратися із кабінету;
6. Залізти під парту.

Учень 7

Дотримання правил поводження з електричними приладами дозволить значною мірою збільшити безпеку людину. Варто пам'ятати, що електричні прилади -це джерело збільшеної небезпеки. Не оставляйте без нагляду електричні прилади, будьте уважними та обережними при їх використанні.

Вчитель Відповідно до трудового законодавства до зварювальних робіт допускаються особи не молодше 18 років; зварники мають додаткову відпустку тривалістю до 12 робочих днів; при роботі всередині робочий день зварника обмежений до шести годин. Кожний зварник повинен у досконалості знати правила техніки безпеки, проходити інструктаж перед допуском до роботи, здавати відповідні іспити.

Вчитель

Завдання першої медичної допомоги полягає в тому, щоб найпростішими засобами врятувати життя потерпілому, полегшити його страждання, запобігти розвитку можливих ускладнень, зменшити тяжкість перебігу травми чи захворювання.

Перша медична допомога може бути надана на місці ураження самим потерпілим (самодопомога) чи його товаришем (взаємодопомога). Це – тимчасова зупинка кровотечі, накладання стерильної пов'язки на рану або опікову поверхню, штучне дихання, непрямий масаж серця, введення заспокійливих ліків, гасіння одягу, що загорівся, транспортна іммобілізація,

надівання протигаза, виведення (винесення) потерпілого із зараженого місця, часткова санітарна обробка.

Надання першої медичної допомоги якомога швидше має вирішальне значення для врятування життя і подальшого перебігу ураження.

III етап вікторини «Надання першої допомоги при нещасних випадках»

- Який склад медичної аптечки? (Бинти, вата, джгут, йод, нашатирний спирт, розчин борної кислоти, вазелін, валідол, індивідуальний перев'язочний пакет).

- Перша допомога при пораненнях? (Забруднену шкіру коло рани протирають стерильною ватою, марлею, бинтом або тампоном з перев'язочного пакету. Навкруги рани змащують йодом або зеленкою).

- Як припинити кровотечу з носа? (Потерпілого необхідно посадити і покласти на ніс охолоджуючий компрес, якщо це не допомагає, вводять до носової порожнини тампони зі стерильного бинта, оброблені 3% розчином перекису водню).

- Як надати першу допомогу при тепловому та сонячному ударі? (Потерпілого необхідно перенести в прохолодне місце, намочити голову і ділянку серця холодною водою, дати прохолодне пиття, піднести до носа ватку, змочену нашатирним спиртом).

Підбиття підсумків

Підсумки вікторини, оголошення та нагородження переможця.

- Не можна заповнювати водою ввімкнені в електромережу чайники, кавоварки, каструлі.

- Не торкайся мокрими руками та не витирай вологою ганчіркою електричні кабелі, штепсельні розетки, вимикачі, інші електроприлади, ввімкнені в електромережу.

- Не можна підвішувати речі на кабелі.

- Не можна бавитись із штепсельними розетками – це загрожує твоєму життю.

- Коли ідеш з дому – всі електроприлади мають бути вимкнені.
- Використання електричних приладів не за призначенням або не вміле користування ними, може призвести до пожежі!

Учень 5 Але якщо вже так сталося, що електричне обладнання загорілося, то перш за все потрібно:

- вимкнути електрорубильник. (А ти знаєш, де знаходиться – електрорубильник твого помешкання? Якщо ні, тоді негайно попроси своїх батьків показати тобі його і навчити, як ним користуватися!)
- Якщо знеструмити електромережу неможливо, то слід пам'ятати: не можна застосовувати для гасіння воду та пінні вогнегасники, можна лише порошкові; -терміново телефонуй за номером 101 і викликай пожежників на допомогу.

Учень 6

Человек попал под ток – Неизбежен сильный шок.

Шнур не трогай ты рукой– Только палкою сухой!

Кабель срочно обесточь – И спеши быстрее помочь!

Вчитель

II етап вікторини «Електробезпека»

Питання 1. Чи шкідлива домашня електрика?

Електроприбори, які мають металевий або пластмасовий корпус найбільш небезпечні?

(Так. Металевий. Так як метали проводять електричний струм.)

Питання 2. Внаслідок чого можна отримати ураження електричним струмом?

(Пошкодження ізоляції електропроводки, пошкодження ізоляції зварювальних проводів, замкнення проводки, відсутність заземлення, механічні пошкодження електроапаратури, пошкодження вимикачів, розеток, використання мокрих електричних улаштувань, доторкання мокрими руками до струмоведучих частин.)

Питання 3. Яка напруга є безпечною?

(В сухих приміщеннях до 36 В, в сирих - до 12 В.)

Питання 4. Як впливає дія електричного струму на організм людини?
(Зупинка серця або дихання, ураження центральної нервової системи).

Питання 5. Що необхідно робити щоб уникнути небезпеки?
(Дотримуватися інструкцій по безпеці праці: не витягувати вилку із розетки, потягнувши за шнур; не братися за електричну вилку мокрими руками, не вбивати цвяхи у стіну, якщо невідомо де проходить скрита проводка; перед початком роботи перевіряти справність обладнання; ізоляцію проводів; користуватися колективними та індивідуальними засобами захисту).

Питання 6. Твої дії, якщо когось уразило електричним струмом?
(Звільнення потерпілого від дії електричного струму та надання першої долікарської допомоги).

Додаток Т. Виховна година (сценарій)

Виховна година на тему: «З історії професії будівельника»

Мета:

- формування професійної самосвідомості;
- прищеплення любові та поваги до обраної професії.

Задачі:

- ознайомити студентів з минулим і сучасним розвитком професії будівельника;
- розглянути вимоги професії до психологічних та особистісних якостей людини;
- ознайомити студентів з видатними та незвичайними спорудами світу.

Хід проведення

8. Організаційний момент Вступне слово викладача
5. Основна частина
1. Загальні відомості про будівництво
9. З історії професії
- а) традиції високої самобутньої культури України;

- б) екскурс у професію муляра;
- в) екскурс у професію маляра;
- г) екскурс у професію штукатура.
- 10. Вимоги професії до людини (виконання цікавих завдань).
- 11. Чудеса інженерної думки (найвидатніші та незвичайні споруди світу).
- 6. Заклучна частина

Матеріально-дидактичне оснащення:

Комп'ютер, мульти-медійна установка, екран, презентації студентів, аудіозаписи «Песни о строителях» І.Грибуліної, «Марш советских строителей», фото споруд, картин та пам'ятників, кросворд, роздатковий матеріал для виконання завдань.

Епіграф:

А я у будівельники пішов

Із мрією будувати, будувати...

Мости, будинки, космодром

І радість людям дарувати.

Безмежна даль у майбуття Своїми вчинками, руками Творити буду я життя Прекрасне, як сама Земля.

Викладач: Добрий день, тема нашої виховної години: «З історії професії будівельника». Сьогодні ми ознайомимося з минулим і сучасним розвитком цієї професії, з видатними та незвичайними спорудами, з вимогами професії до психологічних та особистісних якостей людини. І я сподіваюсь, що ви відчуете повагу та любов до обраної професії.

Викладач: Дійсно, професія «будівельник» багатогранна, вона охоплює каменяра і маляра, тесляра і монтажника, бетонщика і кровельника, столяра і штукатура, архітектора і дизайнера, інженера-конструктора. Всі вони – фізики і лірики в одній особі. Для представників цих професій характерно поєднання творчості з сухими технічними розрахунками. Професія «будівельник»- ровесник людської цивілізації. Скільки існує людина, стільки вона потребує даху. Звичайно, ця професія не для

малодушних. Це важко: і в сніг, і у вітер, і в спеку не відступати, не здавати позицій. Але спробуйте уявити собі життя на землі без мулярів, монтажників, обробників, теслярів, зварників? Як тоді?

Так може бути будівельник і повинен відкривати список найбільш потрібних професій?

З року в рік міняються будівельні технології. І хоча основні будівельні матеріали залишаються колишніми – цемент, пісок, гіпс, з'являється багато нових матеріалів, які спрощують будівельний процес і підвищують якість виконуваних робіт. Нові машини і механізми також полегшують працю будівельника. Обов'язкові для будівельників спецодяг і каски тепер витримані у фірмовому стилі підприємства. Багато підготовчих процесів комп'ютеризовано. Проектні бюро зі стрункими рядами кульманів вже відходять в історію. На їх місце приходять такі ж стрункі ряди комп'ютерів, оснащених за останнім словом техніки.

Нинішнє будівництво відрізняється насамперед індивідуальністю, можливістю не повторювати типових рішень, розкутістю. Будівництво сьогодення робить наголос на більш виразне в архітектурному вирішенні комфортне житло. Сьогодні будівельники перейшли до індивідуального проектування кожного будинку. Яким він буде, залежить від замовника та інвестора: або комфортним і дорогим, або дешевше, але з більш високими споживчими якостями.

Професія будівельника – це як погляд у майбутнє. Ти ніби стаєш учасником творчого процесу. Здавалося б, нічого немає, пусте місце, і ось спочатку з'являється проект, потім вирішуються питання фінансового забезпечення, потім при твоїй активній участі народжується сам об'єкт. І сьогодні я пропоную відправитись у цікаву подорож по сторінкам минулого, сьогодення та майбутнього будівництва та професії «будівельник».

I. Спочатку, з'ясуємо, що ж таке будівництво та перегортаємо сторінки його розвитку.

1. Будівництво-це сфера матеріального виробництва, що створює нові, реконструює діючі основні фонди виробничого і невиробничого призначення (будівлі, споруди і діючі комплекси).

2. Основні виробничі фонди в будівництві – це засоби праці, за допомогою яких робітники будівельних організацій діють на предмети праці і здійснюють процес виробництва. Вони поділяються на активні (транспортні засоби, устаткування, інвентар) та пасивні (будівлі, в яких розташовуються виробничі приміщення і споруди, що обслуговують підприємство). У створенні основних фондів країни значну долю складає капітальне будівництво.

3. Капітальне будівництво – це процес створення нових, реконструкція та розширення діючих основних фондів виробничого і невиробничого призначення в усіх галузях народного господарства, а також монтаж і введення в дію машин і устаткування.

4. У процесі будівельного виробництва (зведення будівельного об'єкта), як правило, беруть участь: інвестор- замовник- проектувальник- підрядник- спеціалізовані субпідрядні організації, а також десятки заводів- виготовлювачів технологічного устаткування та будівельних машин.

5. Пропонуємо деякі цікаві дати з історії розвитку будівництва (фолія).

Цікаво знати

1. Ранній неоліт – до цього періоду відносяться залишки житла із природного каменю, знайдені при розкопках у басейні Оки радянськими археологами.

2. 12 тис. років до н.е. – найстародавніший фрагмент стіни, викладеної з обпаленої глиняної цегли, знайдений при геологорозвідувальному буравленні ріки Ніл на глибині 18 м.

3. 4 тис. років до н.е. – за переповіддям, почате будівництво Вавілонської вежі. Будівельний матеріал – висушений сирець, «армований» пальмовим листям.

4. 3 тис. років (2580) до н.е. – побудована піраміда Хеопса в Гізі, Єгипет; висота її 146.5 м, а на будівництво пішло 2300 тис. кам'яних плит вагою 2.5 т кожна.

5. 1 тис. років до н.е. – поява античного «бетону» – каменеподібного матеріалу, виготовленого із суміші глини, вапна, піску і соломи.

6. V ст. до н.е. – у Греції склалася система класичних ордерів-визначне сполучення несучих і носимих частин і стояково-балкової конструкції.

7. III ст. до н.е. – будівництво найбільшої у світі фортифікаційної споруди – Великої китайської стіни, що окреслила чіткі межі Китаю з півночі: довжина стіни близько 5 тис. км, висота – 6.6 м.

8. II ст. до н.е. – у Древньому Римі досягло великої досконалості будівництво мостів і акведуків; широко застосовувався бетон. Багато мостів і доріг служать в Англії і Франції і дотепер.

9. IX ст. – перші відомі на Русі будинки з дубових колод, виявлені під час прокладки Київського метро.

10. X – XI ст. – на Русі застосовується цегла (плинт), спочатку пічниками – «печними жителями», а пізніше мулярами для церков і будинків.

11. XVI – XVII ст. – теслярі Русі могли побудувати будинок за один день. У Москві існував ринок, де продавали цілі будинки: залишалося розібрати їх, перевезти на місце і зібрати.

12. 1584 р. – у Росії було організовано Наказ кам'яних справ (існував до 1700 р.). Він мобілізував на будівництво майстрів із різних міст, відкривав цегельні заводи.

13. 1910 – 1912 р. – У Москві було побудовано перші залізобетонні будинки; архітектор І.С. Кузнецов створив комплекс торгових рядів, готелів, житлових будинків.

14. 1950 р. – радянським ученим С.П. Юнацьким у промислових умовах отримано керамзит, нині найпоширеніший пористий заповнювач легких бетонів.

15. 1960-і рр. – з'явився металокамінь – матеріал, винайдений радянським винахідником А.П. Мотулевичем; керамобетон, запропонований радянським ученим В.Т. Прожогою.

16. 1981 р. – Побудовано 169-поверховий найвищий на сьогодні будинок – «Міжнародний торговий центр» заввишки 762м. Чикаго, Іллінойс, США.

II. Вже перша людина на землі була будівельником: захищаючись від стихійних лих, палючого сонця, пронизливого вітру, дощу і снігу, на зорі свого існування (близько 2 млн. років тому) первісна людина побудувала хатину – споруду зі стінами, дахом, входом, а іноді й з каркасом, заклавши принципові елементи будівель майбутнього. Першим вчителем будівничих була природа, яка їх оточувала. Колода, що впала через рівчак, розкривала людям принцип балкового покриття, випадкові лісові завали стали прообразом перших наметів – прототипами майбутніх шатрових та купольних конструкцій.

Кожен народ пишається культурними здобутками своїх предків, бо в них він бачить не тільки своє минуле, а й сучасне і майбутнє. Традиції високої самобутньої культури збереглися в фортецях, церквах і храмах, у народних житлах на всій території України. Пригадаймо хоча б деякі з них: Софіївський собор (пам'ятка архітектури XIст.), про який ще в минулому столітті писалось: «...Церква дивна і славна всім навколишнім країн ам, бо такої не знайдеться на всій півночі землі від Сходу до Заходу». Церква св.Василя в Овручі на Житомирщині (па'мятка архітектури XIIст.), Андріївська церква (XIXст.), дім Городецького (XIXст.), Успенська церква, головна споруда ансамблю Львівського братства у Львові (XVI-XVII ст.) та багато інших, (види споруд).

Проте, є архітектури і будівництва, які належать всьому людству.

Ще з античних часів люди виділили з числених на той час здобутків світового мистецтва будівництва і архітектури «сім чудес світу». Це були Єгипецькі піраміди, висячі сади Семіраміди у Вавілоні, храм Артеміди у Ефесі, статуя Зевса в олімпійському храмі, Галікарнанський мавзолей, Родоський колос (статуя Геліоса) та Олександрійський маяк, (види споруд).

Всі ці будівлі були споруджені будівельниками. Давайте зробимо невеличкий екскурс у професії будівельників і подивимось портфоліо, які зробили студенти, проходячи навчальну практику в наших майстернях.

Додаток У Портфоліо «Екскурс у професію»

Портфоліо «Екскурс у професію»

Цеглинка на цеглинку

І отримаєм будинки.

Фундамент з буту звозу я.

Цементним розчином мурую,

І блоки вмю класти я На всі роки і на віка.

Муляр – це професія, в історії якої нараховуються століття. Не варто думати, що нашим далеким предкам був відомий лише грубий, необтесаний камінь. Вже в далекі часи були відомі техніка ручної обробки каменю, засоби одержання обпаленої і сирцевої цегли, глазурового кольорового каменю і багатьох інших будівельних матеріалів, що широко застосовуються в сучасному будівництві. У незапам'ятні часи будівельники-муляри будували складні інженерні споруди(фортеці, вежі, аркові мости). При цьому майстер-муляр сам виконував всі підготовчі роботи: готував розчин, доставляв його та інші будівельні матеріали на робоче місце вручну .У зимовий час кладку припиняли. Відтоді праця муляра зазнала докорінних змін: на будівельних майданчиках відбувся поділ праці, кваліфікований муляр звільнився від підсобних робіт, розчин готується в заводських умовах, будівельні матеріали подаються до його робочого місця підйомними кранами тощо. Муляр наших днів – це будівельний робітник, професіонал, що споруджує будинки,

зводить новобудови, різні інженерні споруди з природних і штучних будівельних матеріалів. В обов'язок будівельника – муляра входять такі операції: кладка й облицювання стін, кладка блоків, зведення фундаментів, монтаж залізобетонних балок і перекриттів і багато інших. Як правило, всі ці операції проводяться мулярами вручну і за допомогою інструментів і пристосувань. Так само, муляр повинен знати види і властивості розчинів, розбиратися в гідроізоляційних і теплоізоляційних матеріалах, засобах облицювання стін, знати основні види збірних конструкцій, знати та дотримуватися норм за якістю цегляної кладки, а також, збірних залізобетонних конструкцій.

Якості, необхідні мулярові

Будівельникові – мулярові, перш за все, знадобиться фізична сила і витривалість. Без цих двох якостей, муляр, як фахівець, потерпить невдачу. Робота муляра, зазвичай, проходить на свіжому повітрі, так що відмінне фізичне здоров'я – умова важлива. Велике навантаження випробовують муляра на м'язи і суглоби рук. Важлива якість – розвинутий окомір, адже при деяких операціях потрібен постійний зоровий контроль над ходом і правильністю проведення робіт. За допомогою окоміру муляр оцінює цілісність цегли, рівність цегляної кладки. До того ж, робота муляра вимагає посиленої уваги, концентрації та миттєвої реакції на мінливі умови роботи, хороший вестибулярний апарат.

Муляр – це серйозна професія, яка вимагає від людини повної самовіддачі й організованості. Від його роботи залежить зовнішність сучасного міста, затишок і комфортність проживання в будинку.

Додаток У. Портфоліо «Екскурс у професію маляра»

Будівельник-муляр - потрібна професія

Портфоліо «Екскурс у професію муляра»

Я-муляр

Теплий колір дам

Стареньким людям у квартирі.

Добра, затишку я зроблю

І вище поверхом піду.

Я-муляр –

Молодь тут живе

Веселим сміхом пустотливим,

Своїми фарбами ясними

Я радість їм даю в квартирі.

Є професії вічні, як хліб насущний як рідний кров. Професія маляра з їх числа. У будівництві роль маляра дуже велика. Де штукатур, там і муляр - так вони і йдуть один за одним. Не так проста ця професія і багато приносить радості, якщо опанувати нею досконало. Муляр покриває фарбами та лаками стіни, стелі, підлоги, двері та інші елементи будівель і споруд під час їх остаточної обробки. Дослідження в галузі промислової естетики показали, що колір забарвлення приміщень, машин і верстатів впливає на продуктивність праці людини, полегшуючи або ускладнюючи його роботу. Наприклад, світло-зелений колір заспокійливо діє на нервову систему, помаранчевий і жовтий - кращі при необхідності привернути увагу і підвищити пильність людини. Теплі кольори (жовтий, червоний, оранжевий) створюють відчуття сонячного освітлення, життєрадісність тому ними фарбують приміщення, що виходять вікнами на північну сторону. Навпаки, зелений, блакитний і синій кольори створюють відчуття прохолоди, і тому ними користуються при фарбуванні приміщень, звернених вікнами на сонячну сторону або мають підвищену температуру повітря. Муляр не тільки забарвлює поверхні, але і обклеює їх шпалерами та іншими гнучкими облицювальними матеріалами. Пішли в минуле ті часи, коли маляр користувався тільки пензлем і відром. Сучасний маляр широко користується інструментами та механізмами. Це електрозмішувачі, шліфувальні машини, електрощітки, електричні фарбопульти, агрегати для пневматичного розпилення малярних складів та ін. Муляр не тільки працює з цими

механізмами, а й регулює їх, налаштовує. Він повинен мати певні технічні знання, щоб розбиратися в особливостях роботи найрізноманітніших механізмів. Якість роботи муляра і можливості підвищення кваліфікації у певній мірі залежать від деяких психофізіологічних особливостей його організму.

Якості, необхідні муляру

Муляр повинен добре розбиратися в законах гармонійного поєднання кольорів. Чи знаєте ви. Що існують лише три основних кольори - жовтий, червоний і синій, але є нескінченна безліч виробничих відтінків. Хороший маляр той, хто відчуває незадоволення, коли бачить неправильно підібрані фарби або недбале забарвлення. Муляр живе в світі фарб, як музикант у світі звуків. Основне навантаження в роботі маляра падає на зір. Гострота зорового розпізнавання потрібно для контролю якості поверхні (шорсткостей, горбки, подряпини, вм'ятини). Дії муляра відрізняються ритмічністю, причому робоче навантаження в основному падає на провідну руку. Втома рук муляра сприяє піднесення їх положення під час роботи. Муляр працює стоячи, тому м'язи ніг теж піддаються значному навантаженню.

Певне значення має відчуття рівноваги, так як муляру часто доводиться працювати на висоті (на підмостках, сходах, козлах, колисках). Важливу роль у роботі муляра грають розумові процеси. Йому потрібно робити розрахунки малярних складів, вимірювати площу забарвлення, розбиратися в технологічній документації. Крім художнього смаку, відчуття кольору і окоміру, дуже велике значення має акуратність, так як муляр працює в основному з рідкими матеріалами, які мають здатність розбризкуватися, розхлюпуватися, стікати. Тому необхідно завжди точно дозувати як свої рухи, так і кількість нанесення на поверхню фарби. Акуратність також необхідна при обклеюванні стін шпалерами, тому що вони легко забруднюються і рвуться в процесі роботи. Особливо важлива акуратність для муляра у зв'язку з тим, що його професія відноситься до профілю

оздоблювальних робіт. Це кінцеві операції, після яких все в новому будинку має бути чисто і красиво, без плям і помарок. Муляр йде з будівництва останнім, його робота завершує всю працю колективу будівельників. Він приносить радість людям, які вселяються в нові квартири: це дозволяє йому самому відчувати почуття величезного задоволення. Будівництво переживає сьогодні справжню революцію. З'являються принципово нові будівельні технології, пристосування і матеріали. Успішне виконання професійних завдань вимагає від муляра хорошого художнього смаку, високої естетичної культури. Не просто стати хорошим майстром-муляром, але всі можливості для цього у нас є.

Портфоліо «Екскурс у професію штукатур»

Портфоліо «Екскурс у професію штукатур»

Я – штукатур.

Розчин приготую, нанесу на поверхню,

Затру, виробляючи різні дива,

Мраморну крихту, пігмент кольоровий

Змішаю й отримаю чудеса!

Професія штукатур виникла давно. Вже близько 5 тисяч років тому при будівництві будинків застосовували штукатурку з гіпсу.

Слово «штукатурка» – італійського походження (від лат. – гіпс, вапно, алебастр). Це дало вченим підставу припускати, що винайшли штукатурку італійські будівельники. На жаль, до наших днів дійшло дуже мало документальних даних про цю професію, тому зараз неможливо встановити, якими методами користувалися штукатурки тисячоліття тому.

Перші приклади використання глиняної штукатурки-обмазки зустрічаються в житлах напівземляничного типу, характерних для степових районів древньої Русі. Для більшої охайності і краси поверхні глиняної штукатурки покривали різноманітними барвистими візерунками. У якості речовин-барвників використовували сажу, червону глину, крейду й інші

найпростіші «земляні» фарби, а зв'язувальними речовинами для них служили жир, кістковий мозок, рослинна олія і пізніше вапно. До кінця XI ст. коли перша Російська держава досягла zenіту своєї могутності й культурного розквіту поряд із поліпшеним оздобленням живописом, мозаїкою й облицюванням керамічними плитками, широко застосовували вапняну штукатурку. Зовнішнє оздоблення монументальних будинків у XIII-XV ст. істотно видозмінилося. Будівельники стали оштукатурювати зовнішні поверхні цегельних стін, оздоблюючи їх рустами, які створювали враження кам'яної кладки. Так з'явився один з найпростіших елементів декоративної штукатурки. Багато чого змінилося в технології і методах штукатурних робіт, але незмінним залишається їхнє призначення – надавати окремим приміщенням і цілим будинкам естетичного вигляду. Адже штукатурка – це оздоблювальний шар, що наноситься на поверхню різних конструктивних елементів будівлі або споруди (стін, перекриттів, перегородок, колон) з метою вирівняти ці поверхні, покращити їх санітарно і теплотехнічні характеристики, надати певну форму і фактуру. Штукатурка має санітарно-гігієнічне, захисно-технічне і архітектурно-декоративне призначення.

Існує багато видів найрізноманітнішої декоративної штукатурки: архітектурні карнизи й розетки, стіни, оброблені «під шубу», «під мармур». Обштукатурювання виконується двома способами: мокрим і сухим. При мокрому способі штукатур покриває поверхню, що обробляється шаром штукатурного розчину, який через деякий час твердіє. Мокрий спосіб складніший, ніж сухий. При сухому способі штукатур вкриває поверхню стін листами, зробленими з гіпсокартону та інших матеріалів.

Якості, необхідні штукатуру

Штукатурові необхідно мати здатність до тонкого сприйняття відтінків сірих тонів, за якими відпиваються розчини різного складу. Кількість вапна, цементу, гіпсу, крейди та інших матеріалів в розчині досвідчений штукатур може визначити на око по його відтінку, що дуже важливо для запобігання браку. Рівність поверхонь і глибина нанесеного шару розчину контролюється

теж штукатуром за допомогою зору. Робота штукатур висуває високі вимоги до чутливості рухового апарату, особливо рук. У процесі розгладження розчину дуже важливо відчувати рукою через інструмент оброблюваної поверхні і вносити поправки в свої зусилля, збільшуючи або зменшуючи у відповідних місцях натиск. Штукатур повинен визначити найбільш правильні для даних умов способи і прийоми виконання роботи. Важлива роль мислення при обробці нестандартних будівель і споруд та при декоративних штукатурних роботах. Штукатур повинен володіти високим почуттям відповідальності, тому що погана якість його роботи може позначитися не відразу, а через деякий час. Зараз, використовуючи нові технології в оздоблювальних роботах, виконуються види штукатурок: венеціанська, м'яка штукатурка на основі деревини; гіпсова штукатурка «БОЛАРС» у вигляді сухої суміші на основі природного гіпсу з полімерними добавками; «Байрамікс» (шовкова штукатурка, на основі мінералів і мікромінералів), **Викладач:** Як ми побачили, всі професії вимагають від людини майстерності, знань, умінь. І не даремно, людей даних професій оспівують у піснях, їм встановлюють пам'ятники та присвячують художні твори та полотна. А як же людина повина ставитись до обраної спеціальності? Серед будівельників люблять розповідати притчу, яку ми пропонуємо вам подивитись і відповісти в кінці на запитання (сценка - притча «Три муляри»).

Додаток Ф. Сценка - притча «Три муляри»

Сценка - притча «Три муляри»

На початку XIV ст. у Центральній Європі проводились роботи по будівництву величезного собору. Керівник собору був монахом. Йому доручили слідкувати за роботою всіх будівельників. І ось, монах вирішив подивитися як працюють муляри. Він вибрав трьох з них, як представників різних позицій у своїй професії. Коли він підійшов до першого, він запитав:

- Брате мій, розкажи мені про свою роботу.

Муляр відірвався від роботи і відповів голосом, повним люті і гніву:

- Як бачиш, я сиджу перед кам'яною плитою метр за ввишки, півметра у довжину і ширину. І з кожним ударом по каменю я відчуваю як уходить частинка мого життя, Поглянь, мої руки натруджені і покриті мозолями. Моє обличчя осунулося, а волосся посивіло. Ця робота ніколи не скінчиться, вона продовжується нескінченно, день у день. Це виснажує мене. Де задоволення? Я помру задовго до того, як собор буде побудовано.

Монах підійшов до другого муляра:

- Брате мій, розкажи мені про свою роботу.

- Брате, - відповів каменярь тихим, спокійним голосом, - як бачиш, я сиджу перед кам'яною плитою метр за ввишки, півметра у довжину і ширину. І з кожним ударом по каменю я відчуваю, що створюю життя та майбутнє. Дивись, я зміг зробити так, щоб моя сім'я жила у комфортабельному будинку більш кращім, ніж той, де виріс я. Мої діти ходять до школи. Без сумніву, вони досягнуть у житті більшого, ніж я. І все це стало можливим завдяки моїй роботі. Я віддаю собору свої навички, і він також віддячує мені.

Монах підійшов до третього муляра.

- Брате мій, розкажи мені про свою роботу.

- Брате, - відповів каменярь голосом, повним радості і широко посміхнувся. Бачиш, я сиджу перед кам'яною плитою метр за ввишки, півметра у довжину і ширину. І з кожним ударом по каменю я відчуваю, що я викарбовую свою долю. Подивись, ти бачиш, які чудові риси проступають із каменю. Тут я не тільки втілюю своє уміння та ремесла, я роблю свій внесок в те, що ціную і у що вірю. Я буду собор, і Всесвіт, відображений у соборі, віддячить кожному з нас. Біля цього каменю я знаходжусь у злагоді з собою, і я знаю, хоча я не побачу цього собору завершеним, він буде стояти ще тисячу років, втілюючи те, що є справді в нас, і служачи меті, заради якої Всемогутній послав на цю землю і мене.

Монах пішов і деякий час думав над тим, що він почув. Він заснув спокійним сном, яким не спав вже дуже давно, а наступного дня монах зняв з себе повноваження керівника і запропонував цю посаду... (кому б ви думали?...Так, третьому мулярові. (А чому, як ви гадаєте?))

Відповідь: Ця притча розповідає про відношення людини до своєї справи. Кожен з мулярів мав свій погляд на роботу, яку він виконував і бачив тільки її результат для себе, і тільки третій вкладав у працю не тільки свою майстерність, вміння і навички, а й душу.

Викладач: Ми побачили відношення людини до справи, а які ж вимоги висуває професія до людини? Ви обрали цікаву та важку професію – будівельник. Треба багато знати, наполегливо вчитися, щоб стати гарним спеціалістом. Зрозуміло, щоб робота приносила задоволення, радість творчості, і щоб вибір був правильним, необхідно добре знати особливості своєї професії і відповідність своїх якостей особистості професійним вимогам.

Викладач: Недарма кажуть: «Каков строитель - такова и обитель». До речі, які ще прислів'я ви знаєте про будівництво?

Вовремя не построишь, так все дело расстроишь.

Одно кривое окно весь фасад портит.

Долго строиться – стоимость утроится.

Кто строит, тот и отвечает.

Обучишь молодежь – быстрее стройку поведешь.

Так, професія будівельника завжди була почесною. Грандіозні споруди приваблювали людей. З давніх часів існує негласне змагання на звання будівельника самої високої споруди, найдовшого моста, найоригінальнішого дома, найкрасивішої церкви і так далі. Ми пропонуємо невеликий підбір чудес інженерної думки – найвидатніших та незвичайних споруд сьогодення та майбутнього **(Відеосюжет №1)**

У 2003 році у Лондоні виріс «огірок» Норманна Форстера. Він представляє собою 41-поверхову вежу незвичайної форми. Хмарочос

побудований для штаб-квартири швейцарської страхової фірми. Висота цього хмарочосу біля 180 м. і за незвичайну форму його прозвали в народі «корнішоном». В основу проекту покладені принципи екологічності та раціональності як при будівництві, так і при експлуатації споруди.

«Этот безумный, безумный мир», – скажете ви, коли побачите ці незвичайні і навіть шокуючі будинки. Але ж в них живуть звичайні люди, знаходяться виставкові центри та офіси. Річ у тому, що проектували ці будівлі талановиті архітектори з безобмеженою фантазією, мета яких створити серед мільйонів споруд таку, яка б виділялася не тільки в масштабах країни, а й усього світу (Відеосюжет №2)

Студент: Будинок - «черевик». Будинок у формі черевики знаходиться у Пенсильванії в США. Він побудований у рекламних цілях у 1948 році по заказу продавця взуттям Махлона Хейнса. Звичайно його так і називають – «будинок взуття Хейнца». Площа незвичайного будинку складає 25 футів. Зараз у будівлі розташований музей. Звичайно, його й самого можна назвати музейним експонатом. Будинок Хейнца неодноразово знімали у різних шоу.

Національний театр. Пекін, Китай.

Цей театр – величезна споруда у 22 поверха, зали для глядачів розраховані на декілька тисяч. Споруда представляє собою ультрасучасну капсулу зі скла та титану. Крім того, всередині розташовані виставкові зали та магазин аудіо і відеопродукції. Підземна парковка розрахована на 1000 автомобілів і 1400 велосипедів. Будівля буде мати вихід на станцію метро, що дозволить уникнути пробок на вулиці після закінчення вистав.

ІІІ. Викладач: Як багато можна сказати про професію будівельника! Ви побачили, що це дуже стародавня професія, яка іде своїми коріннями в глибину сторіч. Історія будівельного мистецтва нерозривно пов'язана з історією розвитку людського суспільства.

Викладач: Сьогодні ми говорили на тему актуальну, важливу та серйозну, тому, що вибір професії – це дуже серйозна річ, це те, що буде з

вами все життя. Це ваш кар'єрний ріст, професіоналізм, досягнення. І на майбутнє: як сказав один американський бізнесмен: «якщо ви працюєте заради грошей, ви ніколи не заробите їх. Якщо ви працюєте заради задоволення, успіх вам гарантований». На цьому наша виховна година завершена, дякуємо за увагу.

Хмарочос дивує своєю незвичайною конструкцією. Він будувався з урахуванням законів аеродинаміки. Конструкція в формі "боба" стійка до вітряних навантажень і звичайно знижує навантаження на стіни, визволяє більше простору всередині будівлі і, навіть, дозволяє відкривати вікна хмарочоса. Кривизна спіралей надає хмарочосу просторову динаміку. Будівля побудована у стилі хай-тек. Немає жодних декоративних надлишків. Світло гармонічно поєднується з простором. Конструкції притаманні: строгість и простота, прості геометричні форми. Декор спокійний. Багато металу та скла.

Студент: 28-поверхова будівля Burj Al Arab споруджена у Дубаї в 1999 році. Ця будівля, побудована на штучному острові у 280 метрах від берега, і нагадує гігантський парус. Висота будівлі – 321 метр. Хмарочос облицьований подвійним склом. Один з входів до отелю знаходиться на даху, куди прибувають гості на гелікоптерах. Його девіз – оригінальність. В отелі є ресторани, які розташовані на даху отеля.

Студент: «Кривий будинок» знаходиться у місті Сопот у Польщі. Цей будинок, як відображення у кривову дзеркалі, спроектований польським архітектором Яцеком Карновскі, під впливом казок та ілюстрацій до них. Фасад будівлі не має правильної лінії. Всередині розташований торгівельний центр, магазини, кафе. Будівля користується великою популярністю у туристів та мешканців міста.

Викладач: Всі ці споруди не тільки доказ того, що ми живемо у новому золотому столітті архітектури, але й відображення нашого бажання дивуватися, по- новому подивитися на ті місця, які ми, здавалось, добре

знали. Найкрасивіші споруди, які побудовані у різні часи і у різних країнах є гордістю та визначним місцем кожної країни.

Додаток Х «Безпечна праця - крок у щасливе майбутнє».

«Безпечна праця - крок у щасливе майбутнє».

Якщо ви вдало оберете професію і вкладете у неї душу, то щастя саме знайде вас. Ч. Дарвін

Ведучий 1.

Одним із найважливіших кроків у житті є вибір професії. Адже займатися тим, що тебе цікавить, приносить радість - одна з найважливіших умов відчуття життєвої повноцінності. Вибір навчального закладу, а згодом професії, значною мірою впливає на все наступне життя молоді людини. Тут не можна докладатися на випадковість, квапитися. Необхідне найсерйозніше ставлення до цієї проблеми. Не менш важлива обставина - людина повинна робити те, до чого має хист і здібності. Таку працю вона виконуватиме залюбки і найкраще. Це принесе користь людині і всьому суспільству.

Ведучий 2.

Професій безліч є цікавих,
Але свою вгадати як?
Хто нам порадить, хто підкаже?
І я собі міркую так.
Потрібно лікувати хвороби,
Навчати у школі дітлахів,
Пожежі вчасно загасити Водить у морі кораблі Смачні обіди готувати,
І з деревом знаходить лад,
В торгових точках працювати,
Ростить фруктовий пишний сад.
Психологам людей вивчати,
А кочегару – дати тепло.
Артисту в опері співати,

Поліції долати зло.

І скільки їх ми б не назвали – Усі стоять в однім строю,

Але, звичайно, ми із вами,

Повинні визначить свою...

Отже, основним завданням кожного з нас сьогодні є підготовка до свідомого вибору майбутньої професії.

Ведучий 3.

Не за глибокими морями,

Не за дрімучими лісами,

Не в якомусь чужоземному царстві,

А в нашому рідному місті,

Споконвіку живуть-поживають

І горя не знають

Дуже працьовиті українці.

Професіоналів серед них багато.

Вони – майстри своєї справи.

На роботу ідуть, як на свято.

Шанують люди їх талант і славу.

Учитель. Світ професій дуже великий, їх налічується близько шести тисяч. Професії умовно поділені на декілька груп. А зараз ми помандруємо у світ професій і познайомимо вас із класифікацією спеціальностей, а саме:

1. Людина - людина.
2. Людина - техніка.
3. Людина - природа.
4. Людина - знакова система.

1 група. До першого типу «Людина – людина» належать такі професії: педагог, лікар, продавець. Той, хто хоче обрати професію такого типу, повинен розвивати свої організаторські здібності, уміння спілкуватися з людьми, мати терпіння, врівноваженість.

Коментар експерта: до професійних захворювань цього типу можна віднести Трудова діяльність людини має декілька видів:

- фізична праця (пов'язана з навантаженням на м'язи та опорно-руховий апарат людини) – легка, середня, важка;
- розумова праця (пов'язана з нервово-емоційним напруженням) – мало напружена, помірно напружена, напружена;
- механізована праця (вимагає менших витрат енергії та м'язових навантажень, ніж ручна, проте характеризується великою швидкістю і монотонністю рухів людини, що призводить до швидкої втомленості та зниження уваги). Праця на конвеєрі характеризується ще більшою швидкістю та одноманітністю рухів. Людина працює тут у ланцюжку людей, які виконують інші операції, тому час виконання операцій суворо регламентовано, а це вимагає великого нервового напруження і призводить до швидкого нервового виснаження та втоми.

2 група. Другий тип «Людина – техніка» включає в себе професії, пов'язані зі створенням, монтажем, зборкою і наладкою технічних пристроїв, ремонтом техніки. Приклади: зварювальник, інженер, водій, швачка, електромонтер інженер, водій, електрик, слюсар.

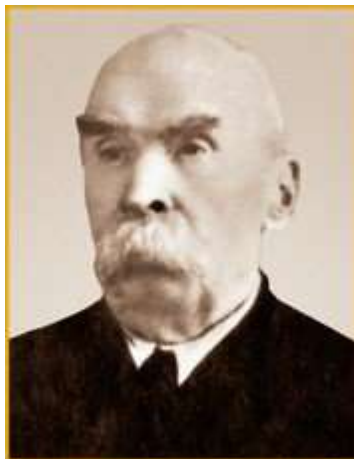
3 група. Третій тип «Людина – природа» об'єднує професії ветеринара, агронома, геолога, зоотехніка, овочівника, квітникаря, садівника, мікробіолога

4 група. Четвертий тип «Людина – знакова система» включає такі професії, як програміст, економіст, коректор, менеджер, бухгалтер, музикант, актор, письменник, художник, архітектор, дизайнер, модельєр, косметолог

Додаток Ц. Бесіди, тематичні вечори, розповіді

ХАРКІВСЬКИЙ ІНЖЕНЕРНО-БУДІВЕЛЬНИЙ ІНСТИТУТ

Професор М. Г. Малишевський, завідувач кафедри водопостачання, автор монографій про насоси, насосні станції, водоприймальні й очисні споруди.



М.Г. Малишевський, Завідувач кафедри водопостачання

Він виступив із відкритим протестом проти заміни лекцій активними методами навчання, бригадної роботи, впроваджуваних у навчальний процес соціально-економічних, військових дисциплін, скорочення термінів навчання. «Під натиском колективної думки, громадських організацій, перед обличчям суворой критики на суспільних зборах викладачів інституту», бюро секції наукових співробітників Малишевський відступив від своїх позицій і визнав помилки. Цьому також сприяли публікації в інститутській малотиражній газеті «Червоний будівник», що виходила з моменту заснування вишу. Це орган партбюро, комсомольської та професійної організацій Харківського учбового комбінату промислового будівництва; виходила накладом 3000 примірників, друкувалася у видавництві КП(б)У «Комуніст», першим її відповідальним редактором був студент В. Максимов. У квітневому номері газети 1931 р. сповіщалося про відкритий ворожий виступ професора М. Г. Малишевського, а в № 13 від 29.04.1931 р. опубліковано статті «Рішуче вдаримо по зривщикам реконструкції вишу», «Професори й викладачі про справу Малишевського», а також лист професора до редакції газети.

Після закінчення 1930–1931 навчального року з інституту звільнився академік-професор кафедри архітектурного проектування, видатний зодчий, який присвятив 42 роки викладацькій діяльності, О. М. Бекетов. Адміністрація ХУКПБ клопотала перед ВУЦВК про визнання його заслуг та нагородження орденом Трудового Червоного Прапора. Лише через десять років, у січні 1941 р., Олексія Миколайовича було удостоєно звання

«Заслужений діяч мистецтва УРСР». Він залишив архітектурну спадщину не лише у Харкові (більше 30 будівель), а й у інших містах: Дніпропетровську, Ялті (загалом близько сотні будівель). Щоправда, не всі вони збереглися до теперішнього часу. В 1929 р. постановою ВЦВК під клуб студентів ХТІ було передано Каплуновську церкву, відбудовану за проектом О. М. Бекетова, яка розташовувалася недалеко від художнього інституту. Коли розпочалося переобладнання будівлі під клуб, церкву було знищено. У 1939 р. Олексій Миколайович знову повернувся в інститут на кафедру архітектурного проектування, де працював до серпня 1941 р. Уже у вересні 1932 р. ЦВК СРСР прийняв постанову «Про навчальні програми і режим у вищій школі й технікумах», якою засуджувався лабораторно-бригадний метод навчання, скасовувалися колективні заліки. Почав відновлюватися нормальний навчальний процес, лекції, запроваджувалися залікові сесії, які в 1934 р. були змінені на екзаменаційні. Із перших років існування інституту тут тривала активна боротьба за підвищення якості навчання, застосовувалися так звані місячники штурму, соціалістичні змагання, показові суди над прогульниками, академічні бої з військових, соцекономічних дисциплін між групами та факультетами на звання «Кращий ударник». Цю роботу проводила комсомольська організація, якою керувало партбюро вишу. Без керівних указівок комуністів не вирішувалося жодне питання. Парторганізація займалася втіленням у життя політики партії, формуванням викладацького та студентського колективів, перебудовою навчального процесу, впливала на організацію навчальної, наукової, виховної роботи. Першим секретарем партбюро був парттисячник, студент К. І. Топчієв (1930–1933), а у подальші роки – випускники, інженери О. І. Колодяжний (1933–1935), П. Л. Рудім (1935–1937), профтисячник В.В.Блінов (1937), Соловйов (1938–1939), М. І. Юданов (1940–1941). Першим секретарем комсомольського бюро був студент другого курсу П. Григоренко (1930–1931). Згодом цю посаду обіймали студенти Гойзман, Винокурова, Трохименко, Герман, Тітов, Абрамов, Рабинович, Боровський. У середині 30-х років соціалістичне

змагання стало масовим рухом і охопило всю країну. Навчальний процес у вишах будувався на ударництві і змаганні між інститутами, факультетами, групами та курсами. За встановленими критеріями оцінки перевірялася трудова дисципліна, успішність, суспільно-політична, фізична, культурно-масова робота, що мала позитивний вплив на якість навчального процесу.

Соціалістичне змагання проводилося кілька разів на рік, як правило, на свята 1 Травня, 7 Листопада, День Червоної армії. Для стимулювання застосовувалися різні форми морального і громадського заохочення (грамоти, значки, дошки пошани, публікації в газеті), передбачалося виділення фонду преміювання за кращі досягнення. У 1933 р. для найкращих ударників студентів-комсомольців дирекцією інституту було встановлено чотири переходові стипендії розміром 150 крб. кожна. Кращі факультети нагороджували перехідним Червоним Прапором. Переможні групи, ударники преміювалися путівками, науковими та цінними подарунками, грошовими преміями. Кафедри отримували додаткові асигнування на розвиток лабораторій, придбання обладнання. У 1932 р. архітектурний факультет закінчили 45 студентів, які навчалися за двома спеціальностями – «Архітектура промислових будівель» і «Архітектура цивільних будівель». Уперше в Україні був здійснений випуск фахівців у галузі промислового будівництва. Випускною роботою студентів, якою керували Д. Р. Торубаров, І. М. Малоземов, Є. А. Лимар, стали два проекти за програмою міжнародного конкурсу на Палац Рад у Москві. Автори першого – Л. Любарський, Г. Лебединський, Л. Луценко, А. Мороз і Сергієвський, другого – А. Сімановський, З. Дирмонт, Н. Менде і В.Золотухіна. Обидва проекти визнані гідними на Всесвітньому конкурсі заохочувальних премій. Випускники 1930 р. О. М. Душкін, Я. Доріца одержали одну із трьох перших премій.



Бекетов Олексій Миколайович
(1862-1941)

Заслужений діяч мистецтв УРСР,
академік Всесоюзної академії
архітектури СРСР, Доктор
архітектурних наук, професор

Учень О. М. Бекетова
О.М. Душкін після участі у
конкурсі залишився у Москві. Він –
творець нового напрямку в
архітектурі – підземної урбаністики,
тричі лауреат Сталінської премії,
автор проектів станцій
московського метрополітену
«Кропоткінська», «Площа
Революції», «Маяковська» та інших,

ансамблю із висотною будівлею Міністерства транспортного будівництва біля Красних воріт, універмагу «Дитячий світ», вокзалів у Сімферополі, Сочі, Дніпропетровську та інших містах. У 1932 р. введено в експлуатацію навчально-лабораторний корпус інституту. На будівництві активно працювали студенти, які жили у бараках поблизу із вишем. У 1934–1935 навчальному році було зведено будівлю інституту, і почалася робота з облицювання фасаду. Проект художнього оформлення внутрішнього приміщення виконали архітектори І. А. Ігнатків і Н.Д. Плехов та троє студентів. Складний етап формування Харківського будівельного інституту завершився після закінчення 1932–1933 навчального року, коли виш вийшов зі структури Учбового комбінату промислового будівництва і став самостійним. Саме тоді він змінив свою назву на Харківський інженерно-будівельний інститут. В історії вишу цей період став етапом наполегливого пошуку, випробування і впровадження у систему освіти нових форм та методів, етапом цілеспрямованої і кропіткої роботи з перебудови й організації навчального процесу, боротьби за якість освіти в галузі підготовки кваліфікованих інженерів-будівельників й інженерів-архітекторів.

АПОСТОЛ УКРАЇНСЬКОГО МИСТЕЦТВА



Так можна
назвати професора **Костя**
Васильовича Мощенка, чільного
мистецтвознавця і музеолога,

архітектора та художника,
відомого у свій час, але
призабутого діяча у галузі
українського народного мистецтва,
сподвижника академіка Миколи
Біляшівського та
професора Василя Кричевського.

Кость Васильович
Мощенко народився 19 травня
1876 року в Сумах*. Його батько
був урядовцем, служив
начальником міської пошти.

Мати – донька священика з роду Мировицьких. Обоє були людьми високо інтелігентними. В родині панувала щира українська атмосфера, сповнена любові до рідної культури та свого народу. Цю інтелігентність та любов до всього українського батьки прищепили своєму синову, подбали про його вищу освіту. * Згідно з даними Національного архіву Республіки Татарстан (м.Казань, Росія) народився у містечку Миропіллі Курської губернії (нині с.Миропілля, Краснопільського району, Сумської області України). Підстава: фонд 564, опис 1, справа 109 аркуш 16 Коли Кость закінчив Сумську чоловічу гімназію, батько, бачачи мистецькі здібності хлопця, віддав його до Казанського художнього училища. Звідти юнак через три роки перейшов до Львівської політехніки, по закінченні якої навчався в Петербурзькій академії мистецтв, факультет архітектури якої закінчив 1903 року. З української студентської громади при Львівській політехніці Кость Мощенко виніс глибоке зацікавлення рідною культурою, а в роки свого студентства в Академії мистецтв уже почав серйозно вивчати українське мистецтво, скрізь шукаючи для цього джерела та можливості. Свою трудову діяльність К. Мощенко розпочав 1904 року в якості земського губерньського архітектора-художника в Полтаві на будівництві

славнозвісного будинку Полтавського губернського земства за проектом В. Г. Кричевського. Він допомагав авторів проекту в мистецько-декоративному оформленні будинку, а також виконав багато декоративних деталей його інтер'єру.

Та головною справою К. Мощенка в його подвигів на добро української культури стала не архітектура, якій він спершу думав присвятити себе, а музейна справа. Цю «сильну бацилу» прищепив йому великий український музеолог Микола Федорович Біляшівський (1867 -1926), директор Київського історичного музею, коли Кость Васильович 1904 року познайомився й близько зійшовся з ним на ґрунті зацікавленості національним мистецтвом. Влітку 1906 року в Київському історичному музеї за ініціативою М. Ф. Біляшівського влаштовувалася виставка українського народного мистецтва, що офіційно називалася виставкою кустарних виробів. Під претекстом того кустарництва було зібрано багато справжніх шедеврів українського мистецтва. Для упорядження виставки Микола Федорович запросив Костя Мощенка, і той, виклопотавши відпустку, з ентузіазмом взявся за роботу. Та виставка була першою у своєму роді в цілій Україні. Вона перетворилася у велике свято української культури.

Після закінчення будівництва дому Полтавського земства К.В. Мощенка призначили завідувачем етнографічного відділу Полтавського краєзнавчого музею, що розмістився в новозбудованому будинку. Відтоді Кость Васильович захопився музейною справою назавжди, вона стала метою і змістом його життя. В тому музеї К. Мощенко працював безперервно 18 років. І працював би він там, мабуть, усе своє життя, коли б не встановлення більшовицької влади. В 1917 році його було призначено головою Комітету охорони пам'яток, а у 1918-му К. Мощенко заснував Наукове товариство дослідження й охорони пам'яток старовини та мистецтва Полтавщини. У 1920 році Кость Васильович був звинувачений в контрреволюційній діяльності і на недовгий час заарештований. У 1924-му – «змушений

обставинами» як «антирадянський елемент» залишити Полтавський музей, у який вклав частину свого серця і свої кращі літа.

Деякий час читав лекції з архітектури в Полтавському індустріальному технікумі. Роки роботи в музеї для Мощенка були дуже плідними. Об'їжджаючи Полтавщину, заглядаючи в найвіддаленіші її куточки, де ще ніхто з музейних збирачів не був, Кость Васильович уже за перші п'ять років зібрав експонатів удвоє більше, ніж їх було в музеї до його призначення. А в час недовгої волі та державності України (1917 – 1920) музей мав уже багаті збірки з мистецтва, з давнього матеріального побуту, з археології та з інших галузей української культури. Об'їжджаючи села Полтавщини, Слобожанщини та інших регіонів України, Кость Васильович цікавився у першу чергу церквами – пам'ятниками давнини та мистецькими речами, які він там знаходив. Особливе замилювання у нього викликала церковна архітектура, найперше її народний стиль. Він описував, фотографував та зарисовував старі церкви та їхні внутрішні оздобы, пам'ятаючи, що український народ вкладав свої духовні прагнення в храмові будівлі та в їх оздоблення. К. Мощенко був також знаний як архітектор-художник. За його проектами побудовано на Полтавщині службовий корпус та будинок директора галицького дослідного поля, будинок товариства «Просвіта» в с. Байрак Диканського району, дві школи і кілька приватних будинків – усе в українському стилі. В 1937 році К. В. Мощенко повернувся із заслання в Полтаву, де пройшли кращі роки його життя і діяльності. Проте до праці в музеї його не допустили. Працював у школах міста позаштатним викладачем малювання та креслення. Лише в період Другої світової війни, в жовтні 1941 року, перед ним відчинилися двері Полтавського музею, де він знову став директором. Але для виконання посадових обов'язків тоді не було відповідних умов. Кость Васильович зі своїми співробітниками дбав тільки про збереження музейних скарбів. То був час нового відродження Української автокефальної православної церкви із страшної руїни, яку заподіяв їй комуністичний безбожний режим. У 1941-1942 рр. К. В. Мощенко

багато допоміг Полтавському єпархіальному управлінню УАПЦ у справі організації церковного життя на Полтавщині потрібними для богослужінь речами, які не були антикварними і чудом збереглись у фондах музею.

Мешкав Кость Васильович з дружиною Оленою Іванівною у власному одноповерховому чепурному будиночку на Кобишанах, типовому для передмість мальовничої Полтави. Всі меблі в ньому були пороблені за проектами самого господаря в українському стилі. На стінах, на диванах і лавах – полтавські старовинні килими з орнаментом, на іконах і портретах – чудові своїми вишивками і мережками рушники, на столах – прегарні, художньо вишиті обруси, на спинках диванів також вишивані подушки, що аж очі в себе вбирають прекрасною орнаментикою. На полицях, помережаних різьбою – керамічні вироби Полтавщини – куманці, дзбанки і дзбаночки, миски, двійнята й інші, а також різьбярські вироби з дерева.

Восени 1943 року, коли фронт підійшов до Полтави, Кость Мощенко, як і чимало української інтелігенції та селян Наддніпрянщини, виїхав разом з дружиною до Галичини. У Литві їх радо зустріли місцеві архітектори та мистецтвознавці, місцеве Товариство українських інженерів обрало професора Мощенка керівником Кабінету архітектури. Проте ці обов'язки він виконував лише до весни 1944 року, бо доля повела його разом з іншими українцями-емігрантами на чужину, до Німеччини. Тяжкий то був шлях, бо подорож у воєнний час з вантажем у вигляді важких скринь, заповнених мистецькими скарбами, книгами-раритетами вимагала багато клопоту і тривоги. В 1951 році Кость Васильович разом з дружиною Оленою Іванівною замешкали у притулку для старих віком у Дорнштадті поблизу Ульма. Тут він, продовжуючи писати свої нариси українського народного мистецтва, завершив у 1956-му книжку «Український будинок Григорія Галагана», яка вийшла друком у Мюнхені в 1962 році.

К. Мощенко мріяв про видання своїх наукових праць, *більша частина яких зберігається в рукописах*. В 1961 році Кость Васильович передав свою мистецьку збірку та архів до музею Консисторії УПЦ в США, які заходами

покійного нині архієпископа Мстислава перевезено до м. Бавнд-Брук у штаті Нью-Джерсі, де вони зберігаються сьогодні. Помер професор К.В.Мощенко 16 вересня 1963 року в притулку для старих в м. Дорнштадті поблизу Ульма. Поховано апостола українського мистецтва 19 вересня на кладовищі притулку. *На жаль, ім'я його залишається маловідомим в Україні з причини виняткової скромності Костя Васильовича, який був далекий від жадоби слави і вважав за найголовніше працю для розвитку української науки і культури.* Підготував Олександр КАПІТОНЕНКО. Джерело: http://krasnews.at.ua/publ/apostol_ukrajinskogo_mistectva/2-1-0-54

Додаток Ч. Професійне свято

«Будівельник – професія на усі часи»

Професія будівельник з'явилася ще в далекі часи. Адже вже тоді люди мали потребу в укритті, захист від дощу, снігу, хижаків і інших загроз. На той час для будівель використовували звичайні матеріали, які не вимагали додаткових обробок. Але з плином часу, почали стрімко розвиватися процеси будівництва. З'явилися новітні технології і матеріали. З кожним роком зводяться більш масштабні і глобальні споруди. Сучасні бізнес-центри, неймовірні хмарочоси, неймовірної краси споруди – це все з'явилося, завдяки праці будівельників. Професійне свято День будівельника почали відзначати в СРСР 12 серпня 1956 року. В Росії свято відзначається у другу неділю серпня. В цей день зазвичай проводять багато концертів для фахівців даного напрямку і навіть вручають нагороди. Але, а самі будівельники, у своє свято, дарують також подарунки жителям – складають нові об'єкти: навчальні заклади, поліклініки, мости. Відповідальність Будівельник зазвичай відповідає за: невиконання та перевищення посадових обов'язків; недотримання посадової інструкції та договору; технічні норми; псування або втрату майна, переданого у користування; порушення техніки безпеки; правила охорони праці; пожежну безпеку. Будівельник – керівник, відповідає за терміни, якість робіт і некоректне звернення до підлеглих. *Особливості*

професії Хто такий будівельник? Це, в першу чергу працьовитий чоловік, який має технічний склад розуму і вміє мислити логічно.

Зустрічаються як керівники будівельники, так і виконавці. Головним вважається директор, але він має у своєму розпорядженні і заступників. Керує будівництвом виконроб. Саме він дає вказівки бригадирам. А вони робочим, які займаються, безпосередньо, виконанням ремонтно-будівельних робіт. Особливістю професії є колективна праця. Адже робітникам доводиться працювати в бригаді і переймати досвід один одного. Саме завдяки цій специфіці, майстри, які працюють в групі, за просто виконують кілька видів будівельних робіт. *Виконавці* – це працівники, до яких відносять різноманітний спектр будівельних спеціальностей: муляри; кранівники; покрівельники; електромонтажники; електрогазозварники; лицувальники; обробники.

Муляр – одна з найпоширеніших професій в будівництві. Робота маляра цікава і важлива сама по собі, справжній маляр в душі – художник. Адже крім навичок йому необхідні ще хороший художній смак, вміння не тільки тонко і глибоко відчувати, розуміти, а й відтворювати прекрасне. На сьогодні професія користується великою популярністю, що пов'язано із постійним оновленням матеріалів. З'являються нові тенденції в оформленні інтер'єрів та екстер'єрів будівель, приміщень, а відповідно зростає попит на професію муляра. Як показує сучасний ринок праці, широко користуються попитом працівники, які оволоділи фаховою майстерністю та вміють якісно виконувати будівельно-оздоблювальні роботи.

Штукатур – перша будівельна професія, одна з основних і почесних професій на будівництві. Саме штукатур надає будівлі привабливого вигляду, підвищує міцність споруди. Сьогодні штукатур працює різними високотехнологічними сумішами. Виконує звичайну, кольорову, декоративну штукатурку, архітектурні елементи, реставраційні роботи, які надають старим будинкам оригінальності та виразності. Професія штукатур дозволяє

творчо самовиражатись, бути в курсі всіх нових тенденцій в дизайні інтер'єра.

Лицювальник-плиточник – одна з найцікавіших будівельних професій, специфіка якої полягає в тому, що лицювальник має справу в основному з внутрішніми поверхнями будинків. Прогресивні технології та новітні матеріали стають основою підготовки та формування вмінь молодих спеціалістів, які працюють на будівельних майданчиках нашої країни. Лицювальник-плиточник може працювати у комерційних та приватних будівельних або ремонтних організаціях. Професія добре оплачується і набуває престижності. Будівельні організації України, домобудівні комбінати, ремонтні та експлуатаційні управління міст і сіл відчують постійну потребу в фахівцях цієї професії. Тому вірогідність працевлаштування лицювальника-плиточника після навчання є високою. Ризик безробіття - мінімальний.

Монтажник гіпсокартонних конструкцій – одна з сучасних будівельних професій. Відноситься до опоряджувальних робіт і тісно пов'язана з професією маляра, лицювальника-плиточника і штукатура. Професія у плеяді будівельних професій займає досить почесне місце. Роботи, пов'язані з монтажем гіпсокартонних конструкцій, відносяться до великої групи опоряджувальних робіт, від яких залежить оцінка якості будівельних робіт, художня виразність архітектури споруди та дизайн внутрішніх приміщень.

І все це при мінімальній матеріаломісткості, високій продуктивності й соціальній привабливості праці та майже повній безвідходності виробництва. Професія користується найбільшим попитом на ринку праці.



**ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ВИННИЧЕНКА**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

вул. Шевченка, 1, м. Кропивницький, 25006, тел. (0522) 22-18-34, факс (0522) 24-85-44
E-mail: mails@kspu.kr.ua, код ЄДРПОУ 02125415

18 листопада 2019 р. № 219-н

На № _____ від _____

**ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук
за спеціальністю 13.00.07 – теорія і методика виховання
«Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу
будівництва та архітектури»
аспірантки кафедри педагогіки і професійної освіти Вінницького державного
педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
Кондратової Марини Володимирівни**

На базі Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка здійснювалося впровадження окремих результатів наукової роботи Кондратової Марини Володимирівни на тему «Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури» в освітній процес.

Проходила апробацію програма дослідження формування мотивації до праці у майбутніх фахівців засобами моделювання вихованого середовища університету та формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду та прояву ціннісного ставлення до праці в процесі виховної роботи університету.

Результати апробації програми та алгоритму роботи, які запропоновані Кондратової М.В., довели, що використання різноманітних творчих педагогічних завдань в організації роботи з формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду як при формальному, так і при неформальному навчанні призводить до позитивної динаміки розвитку даної якості, а також спонукає студентів до самовдосконалення та саморозвитку.

Матеріали дисертаційного дослідження мають практичну значущість. Експериментальна апробація теоретичних положень дає підстави стверджувати про доцільність їх використання у навчальному процесі педагогічного ЗВО.

Довідку про впровадження результатів дисертаційного дослідження обговорено та затверджено на засіданні кафедри теорії та методики технологічної підготовки, охорони праці та безпеки життєдіяльності (протокол № 4 від 14 листопада 2019 року).

Довідка видана для представлення в місцем захисту дисертації.

Проректор з наукової роботи



Сергій МИХИДА



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ
20300, Черкаська обл., м. Умань, вул. Садова, 2, тел. (04744) 3-45-82, факс (04744)
3-45-82, E-mail: post@udpu.edu.ua УДПУ р/р 35228202004420, банк одержувача УУДКСУ
в Черкас. обл. МФО 820172, код 02125639

19.11.2019 № 8550/01

На № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук
за спеціальністю 13.00.07 – теорія і методика виховання
«Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва
та архітектури»
аспірантки кафедри педагогіки і професійної освіти Вінницького державного
педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
Кондратової Марини Володимирівни

Упровадження результатів наукового дослідження М. В. Кондратової здійснювалося в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини упродовж 2018–2019 навчального року.

Вивчені та опрацьовані аспіранткою педагогічні умови використання творчих завдань для формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду щодо формування ціннісного ставлення до праці та експериментальні дані мали практичну значущість під час викладання дисциплін теоретичного і практичного спрямування. Розроблено методичні рекомендації щодо формування ціннісного ставлення до праці студентів.

Апробація обґрунтованих теоретичних положень і методичних рекомендацій засвідчила, що розроблена дисертаційна модель може ефективно використовуватись у навчальному процесі педагогічних ЗВО для формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності.

Загалом апробація засвідчує не лише теоретичне, а й практичне спрямування дослідження М. В. Кондратової, а також доцільність подальшого впровадження його результатів в організацію професійної підготовки майбутнього фахівця у ЗВО України.

Результати дисертаційного дослідження М. В. Кондратової апробовано і отримало схвальні відгуки викладачів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, що підкреслює необхідність впровадження авторських результатів у навчально-виховний процес ЗВО України і є цінним матеріалом для подальших наукових пошуків з педагогіки.

Довідка видана для пред'явлення за місцем роботи.
Ректор, доктор педагогічних наук,
професор



О.І. Безлюдний



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
вул. Винниченка, 31, м. Луцьк, 43025 тел./факс (0332) 24-22-35
E-mail: vlppo@vlppo.org.ua ЄДРПОУ 02139699

02.12.2019 № 864/02-13
на № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
за спеціальністю 13.00.07 – теорія і методика виховання
«Формування ціннісного ставлення до праці у студентів
коледжу будівництва та архітектури»
аспірантки кафедри педагогіки і професійної освіти
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
КОНДРАТОВОЇ МАРИНИ ВОЛОДИМИРІВНИ

На базі Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти упродовж 2018 – 2019 н.р. здійснювалося впровадження в освітній процес окремих результатів наукової роботи Кондратової Марини Володимирівни. Проходила апробацію програма дослідження формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття слухачами досвіду щодо формування ціннісного ставлення до праці, а також запропонований автором комплекс творчих педагогічних завдань, які використовувалися в роботі викладачів ЗВО.

Результати апробації програми та алгоритму роботи, які запропоновані М. В. Кондратовою, довели, що вирішення завдань з формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в процесі навчання призводило до позитивної динаміки розвитку означеної якості, а також спонукало слухачів самовдосконалюватися та саморозвиватися.

Матеріали дисертаційного дослідження мають практичну значущість. Експериментальна апробація теоретичних положень дає підстави стверджувати про доцільність їх використання у навчальному процесі педагогічного ЗВО.

Довідка видана для пред'явлення за місцем захисту дисертації.

Ректор ВІППО



П. С. Олешко



Міністерство освіти і науки України
ТЕХНОЛОГІЧНО-ПРОМИСЛОВИЙ КОЛЕДЖ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
 21021, м. Вінниця, проспект Юності 8, тел./факс (0432) 51-15-99, 43-88-23, tpkvnuu.oc@gmail.com

11 12 2019 р. № 835
 на № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук
за спеціальністю 13.00.07 - теорія і методика виховання
«Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу
будівництва та архітектури»
аспірантки кафедри педагогіки і професійної освіти Вінницького державного
педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
Кондратової Марини Володимирівни

Упродовж 2018-2019 р.р. на базі Технологічно-промислового коледжу Вінницького національного аграрного університету здійснювалося впровадження окремих результатів наукової роботи Кондратової Марини Володимирівни на тему «Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури» в освітній процес.

Апробацію проходила програма дослідження формування мотивації до праці у майбутніх фахівців засобами моделювання вихованого середовища коледжу та формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду та прояву ціннісного ставлення до праці в процесі виховної роботи коледжу.

Результати апробації програми та алгоритму роботи, які запропоновані Кондратовою М.В., довели, що використання різноманітних творчих педагогічних завдань в організації роботи з формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду як при формальному, так і при неформальному навчанні призводить до позитивної динаміки розвитку даної якості, а також спонукає студентів до самовдосконалення та саморозвитку. Матеріали дисертаційного дослідження мають практичну значущість. Експериментальна апробація теоретичних положень дає підстави стверджувати про доцільність їх використання у навчальному процесі коледжу.

Довідка про впровадження видано для пред'явлення у спеціалізовану вчену раду із захисту дисертацій та здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.07 Теорія і методика виховання.

Директор коледжу



Р.В. Будяк



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Інститутська 11, Хмельницький-16, 29016, тел.: (0382) 67-02-76, факс: (0382) 67-42-65
 E-mail: centr@khnu.km.ua, код ЄДРПОУ 02071234

04.12.19 № 114

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 за спеціальністю 13.00.07 – теорія і методика виховання
 «Формування ціннісного ставлення до праці у студентів
 коледжу будівництва та архітектури»

Кондратової Марини Володимирівни

З метою теоретичного обґрунтування та експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів протягом 2018-2019 років здійснювалось впровадження наукового дослідження Кондратової М.В.

Вивчені та опрацьовані аспіранткою педагогічні умови щодо формування ціннісного ставлення до праці у студентів й експериментальні дані мали практичну значущість для викладачів Хмельницького національного університету (факультет технологій та дизайну).

Розроблено та впроваджено методичні рекомендації. Апробація обґрунтованих теоретичних положень і методичних рекомендацій засвідчила, що розроблена дисертаційна модель може ефективно використовуватись у навчальному процесі ЗВО для формування готовності майбутніх фахівців та є невід'ємною частиною формування ціннісного ставлення особистості загалом, здатності створювати матеріальні і духовні багатства, забезпечуючи розвиток виробництва і суспільства, активної участі в пізнавальній і трудовій діяльності.

Результати експериментальної роботи Кондратової Марини Володимирівни отримали схвальні відгуки колег кафедри дизайну. Варто відзначити цінність здійсненого дослідження, що успішно впроваджується в освітній процес Хмельницького національного університету.

Проректор з науково-педагогічної роботи



С. А. Матюх



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені М.П. ДРАГОМАНОВА
 01601, м.Київ-30, вул. Пирогова, 9
 Телефон 234-11-8

№ 17 від 18.11.2019
 На № _____

ДОВІДКА

*про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 за спеціальністю 13.00.07 – теорія і методика виховання
 «Формування ціннісного ставлення до праці у студентів
 коледжу будівництва та архітектури» аспірантки кафедри педагогіки і
 професійної освіти Вінницького державного педагогічного університету
 імені Михайла Коцюбинського Кондратової Марини Володимирівни*

Впровадження результатів дисертаційного дослідження Кондратової Марини Володимирівни здійснювалося у навчально-виховному процесі інженерно-педагогічного факультету Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.

Професійну підготовку майбутніх педагогів необхідно спрямувати на їхній особистісний і професійний саморозвиток, формування нестандартного мислення, творчого підходу до роботи, вироблення власного методичного стилю. Вища педагогічна школа покликана стати школою професійного та духовного формування особистості майбутнього вчителя, забезпечити успішне проходження кожним студентом власної траєкторії професійного становлення.

Результати апробації програми та алгоритму роботи довели, що вирішення педагогічних завдань з формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду під час навчання призводило до ефективного розвитку означеної якості та спонукало студентів до самовдосконалення.

Викладачі та студенти інженерно-педагогічного факультету Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова використовували матеріали, положення і висновки дослідження дисертанта під час проведення лекційних і практичних занять, при підготовці курсових і кваліфікаційних робіт з апробованої тематики.

Апробація дисертаційного дослідження Кондратової Марини Володимирівни отримала позитивні відгуки, що дозволяє зробити висновок про актуальність роботи дисертанта та доцільність впровадження його результатів у практику навчально-виховного процесу закладів вищої педагогічної освіти.

Проректор з наукової роботи,
доктор фізико-математичних наук, професор

Г.М.Торбін

Декан інженерно-педагогічного факультету,
кандидат педагогічних наук, доцент

Д.Е.Кільдеров





**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НЕМИРІВСЬКИЙ КОЛЕДЖ БУДІВНИЦТВА, ЕКОНОМІКИ ТА ДИЗАЙНУ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

вул. Гімназійна, 29, Вінницька обл., м. Немирів, 22800, тел/факс (04331) 2-28-94,
тел.2-04-94, 2-29-26, E-mail: ncba_vpau@i.ua, код ЄДРПОУ 01350972

10.12.2019 р. № 852

**ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук
за спеціальністю 13.00.07 - теорія і методика виховання
«Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу
будівництва та архітектури»
аспірантки кафедри педагогіки і професійної освіти Вінницького державного
педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
Кондратової Марини Володимирівни**

Упродовж 2018-2019рр. бази Немирівського коледжу будівництва, економіки та дизайну Вінницького національного аграрного університету здійснювалося впровадження окремих результатів наукової роботи Кондратової Марини Володимирівни на тему «Формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури» в освітній процес.

Апробацію проходила програма дослідження формування мотивації до праці у майбутніх фахівців засобами моделювання вихованого середовища коледжу та формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду та прояву ціннісного ставлення до праці в процесі виховної роботи коледжу.

Результати апробації програми та алгоритму роботи, які запропоновані Кондратовою М.В., довели, що використання різноманітних творчих педагогічних завдань в організації роботи з формування готовності до самореалізації у праці засобами квазіпрофесійної діяльності в аспекті набуття студентами досвіду як при формальному, так і при неформальному навчанні призводить до позитивної динаміки розвитку даної якості, а також спонукає студентів до самовдосконалення та саморозвитку. Матеріали дисертаційного дослідження мають практичну значущість. Експериментальна апробація теоретичних положень дає підстави стверджувати про доцільність їх використання у навчальному процесі коледжу.

Довідка про впровадження видано для пред'явлення у спеціалізовану вчену раду із захисту дисертацій та здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.07 Теорія і методика виховання.

Заступник директора з навчальної роботи



Н.О.Дудар

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ
ВІННИЦЬКИЙ КОЛЕДЖ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

пр. Коцюбинського, 53, м. Вінниця, 21100

тел./факс: (0432) 65-79-10

E-mail: vinbudtex@vn.ua

Web: <http://vkba.zz.mu>

Код ЄДРПОУ 38814461

На № 07.11.2019р. від № 416

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
**КОНДРАТОВОЇ МАРИНИ ВОЛОДИМИРІВНИ «Формування ціннісного
ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури», поданого на
здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю
13.00.07 – теорія і методика виховання**

Впровадження матеріалів дисертаційного дослідження Кондратової М.В. показало ефективність в тому, що вперше обґрунтовано педагогічні умови формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури (формування мотивації до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури засобами моделювання виховного середовища коледжу; використано ІКТ у формуванні готовності до самореалізації у праці студентів коледжу майбутніх фахівців будівництва та архітектури; розроблено для студентів досвід ціннісного ставлення до праці в освітньому процесі коледжу; створено модель формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури; уточнено сутність, структурні компоненти, критерії, показники й рівні сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури;

У навчальному процесі використовувалися напрацювання здобувача такі як методичний інструментарій щодо діагностування рівня сформованості ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури; представлено методику реалізації педагогічних умов формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу; розроблено та впроваджено методичні рекомендації «Формування ціннісного ставлення до праці студентів коледжу будівництва та архітектури».

Поетапне дослідження було здійснено з урахуванням специфіки професійного забезпечення майбутніх фахівців, що відіграло важливу роль у формуванні їх світогляду на етапі ціннісного ставлення до праці.

У процесі апробації методичних матеріалів Кондратової М.В. засвідчено ефективність та доцільність їх використання в навчальному процесі закладів вищої освіти майбутніх фахівців для сфери цивільного захисту, а також для роботи в інших сферах відповідно до отриманих спеціальностей.

Директор коледжу



Н.В. Бондарчук