

ВИХОВАННЯ КОЛЕКТИВІЗМУ В МАЙБУТНІХ КУХАРІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

На основі аналізу теоретичних джерел і практики навчання запропоновано нові підходи у вихованні колективізму в групі майбутніх кухарів. Їх ефективність доведена експериментально в умовах професійно-технічного навчального закладу.

Ключові слова: виховання, колектив, професійне виховання, кухар, колективна практична робота.

Постановка проблеми. Сучасна професійно-технічна освіта в Україні спрямована на формування в учні необхідних загальноосвітньої та професійної компетентностей. Натомість професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) сьогодні недостатньо навчають учнів приймати рішення, використовувати інформаційні та комунікаційні технології, критично мислити, вирішувати конфлікти, орієнтуватись на ринку праці тощо [2, с. 12].

Стрімке зростання відхилень у поведінці та особистісному розвитку учнів, наявність в їхній поведінці тенденцій до вираженого негативізму, відчуження, егоїзму, цинізму неодмінно позначається на характері їх міжособистісних стосунків. Внаслідок цього в групах учнів часто формується нездоровий психологічний клімат. Саме класним керівникам та майстрам виробничого навчання найчастіше доводиться розв'язувати проблему формування колективу та оздоровлення психологічного клімату в ньому.

Але проблемам з'ясування причин негативного емоційного настрою у співтовариствах підлітків, виявлення умов оптимізації міжособистісних стосунків, пошуку способів профілактики й психолого-педагогічної корекції негативних явищ у навчальних групах, формуванню колективізму як риси сучасної особистості у науковій психолого-педагогічній та навчально-методичній літературі не приділено достатньої уваги, хоча вони надзвичайно важливі й актуальні для навчально-виховного процесу в ПТНЗ.

Аналіз літератури показує, що частіше за все кухар працює в колективі. Це дає змогу виявити основну організаційну суперечність системи професійної підготовки майбутніх кухарів: необхідність формування колективістської спрямованості професійного навчання, з одного боку, і недостатньою практичною реалізацією цього завдання, з іншого.

Тому **метою** цієї статті є теоретичний аналіз і розробка нових підходів формування колективізму у майбутніх кухарів в умовах ПТНЗ.

Виклад основного матеріалу. Українська народна педагогіка акумулювала тисячолітній досвід народу щодо місця і ролі колективу у вихованні людини. У колективі вона вбачала живильне джерело всебічного розвитку особистості і передусім соціальну силу, що забезпечує формування її моральних цінностей [4, с. 112].

Виховання особистості в колективі є вираженням певних закономірностей розвитку суспільства. Лише в колективних взаєминах створюються умови для соціально-психічного розвитку особистості. Відокремлення людини від інших людей, від соціального середовища – це соціально-психічний вакуум, який стоїть на заваді розвитку окремої людини і певної спільноти взагалі [4, с. 105].

У соціальній психології і педагогічній теорії колективом вважають соціально значиму групу людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють для досягнення мети і мають органи самоврядування [3, с. 84]. Його характеризують єдність цілей, високий рівень міжособистісного спілкування, згуртованість, внутрішня дисципліна, специфічні норми співжиття. Він є ланкою, що з'єднує особистість із суспільством. Виховання особистості в колективі є втіленням закономірностей розвитку суспільства, адже в колективних взаєминах створюються умови для соціально-психічного її розвитку. Відокремившись від колективу, людина опиняється в соціально-психологічному вакуумі, що значно ускладнює її розвиток. Тому організація колективу в ПТНЗ і групі – першочергове завдання вихователів. Виховне значення колективу, його впливу на особистість учня досить суттєве. Оскільки кожен учень щодня перебуває в групі, то й група (свідомо чи несвідомо) впливає на нього [3, с. 137]. В групі завжди є лідери, які досить часто впливають на інших учнів. Такий вплив призводить до змін у стосунках в групі.

Вихователь, який працює з колективом, повинен, по-перше, стимулювати розвиток конкретного колективу, а, по-друге, змінювати тактику, напрямки і методи роботи з вихованцями і колективом взагалі залежно від стадійності його розвитку [5, с. 35].

Колективізм у навчальній та виробничій діяльності учнів є важливим чинником формування мотиваційної сфери підлітка, зокрема його навчальних інтересів та професійних умінь. Однак процес навчання за своєю сутністю залишився значною мірою традиційним, тобто таким, який нерідко залишає кожного учня один на один з педагогом.

Щоб комунікативна активність учня на уроках виробничого навчання кухарів характеризувала його нормальне функціонування, вона передусім повинна ґрунтуватись на уважному, шанобливому ставленні до людей, до їх справ і турбот, постійній готовності подати їм допомогу; це доброзичливість, співчуття, ввічливість і тактовність у стосунках з оточуючими [1, с. 164].

Навчально-виховний колектив є своєрідною ареною для самовиявлення і самоствердження особистості дитини з властивими їй індивідуальними інтересами, здібностями, рисами характеру [4, с. 108].

Надихнути учнів на працю для колективу, зробити цю працю важливим елементом їхнього духовного життя – це "найважче, але й найважливіше завдання вихователя. Тільки за умови колективістичної

активності учень починає дивитися на себе як на невід'ємну частину колективу, підпорядковувати особисті цілі, інтереси й устремління колективним, обстоювати інтереси колективу як свої власні" [4, с. 109].

Праця для колективу, що виконується протягом багатьох уроків виробничого навчання, стає традиційною, зумовлює позитивні переживання, зміцнює в свідомості учня почуття обов'язку перед колективом. Колективістські стосунки на уроці дозволяють не лише здійснювати обмін інформацією, а й реалізувати потребу в співробітництві, встановлювати з однокласниками емоційні відносини, бо спілкування створює певний духовний контакт між учнями. Спілкування в пізнанні може виступати як засіб опосередкованого управління навчально-виробничою діяльністю учнів з боку майстра виробничого навчання, що, безперечно, вимагає від останнього високої культури взаємовідносин із учнями [5, с. 107].

Майстер виробничого навчання на заняттях з кухарської справи вимагає уваги кожного учня до своєї особи. У процесі такого навчання учні слухають, спостерігають, відповідають на запитання. Педагог оцінює результати роботи та поведінку кожного учня окремо, залежно від дисципліни на уроці та виконання його вимог. При такій організації навчальної діяльності учень вступає у взаємодію лише з майстром, відповідаючи тільки за свої дії. Формування колективних взаємин у ході навчання досить обмежене. Це принижує виховне значення виробничого навчання, зменшує його результативність, призводить до авторитарності у вихованні, гальмує моральний розвиток учнів [5, с. 79]. Така організація навчального процесу призводить до того, що учень як особистість живе ніби подвійним життям: поза уроком, процесом навчання він є колективістом, бо разом з товаришами по групі бере активну участь у житті учнівського колективу. Під час уроку спостерігаємо іншу картину: учень поставлений в умови, які штучно ізолюють його від інших. Він самотньо сприймає, опрацьовує і засвоює навчальний матеріал. Відповідь учня адресується, як правило, безпосередньо педагогу. Тільки тоді, коли учень не може дати правильну відповідь або погано приготував домашні або аудиторні завдання, втручається колектив. Однак це втручання набуває форми певної вимоги до учня змінити його ставлення до навчальних обов'язків. Воно виявляється у тимчасовій допомозі учневі або дисциплінарному впливу. Щодо дітей, які добре навчаються, то вони, здебільшого, залишаються поза впливом колективу [3, с. 191].

Ефективний спосіб організації співробітництва на уроці – створення ситуацій вільного вибору учнями навчального завдання, що передбачене Державним стандартом. Їхня мотиваційна цінність у тому, що учень приймає навчальне завдання як самостійно обране. Інструментувати навчання як вільно обрану учнем діяльність – це й означає, по-перше, створити найкращі умови для його цілеспрямованого, соціально і педагогічно значущого розвитку, виховання, збагачення знаннями, досвідом; а по-друге, керувати цим процесом відповідно до потреб його внутрішніх сил, тобто позиції самого учня, його інтересів [4, с. 142].

На всіх етапах навчання вирішуються завдання професійного виховання: учнів озброюють професійними знаннями, у них формуються професійні вміння і навички, здійснюється психологічна та практична підготовка до праці й майбутньої професії.

Як показує практика, праця учнів дає найбільшій виховний ефект тоді, коли вона різноманітна за своїм змістом, а його виробники мають суспільне значення. Важливе значення у формуванні вмінь та навичок мають вказівки майстра. Спочатку вони повинні бути розгорнуті, деталізовані, потім їх можна поступово скорочувати, а вже далі учнів треба привчати до дедалі більш самостійної постановки виробничих завдань, самостійного їх планування й контролю за їх виконанням [4, с. 104].

Зрозуміло, що майстер може не знати про неофіційні стосунки між учнями групи. Щоб розпізнати їх, ми скористалися розробленою нами короткою анкетною. Під час дослідження в підлітків запитували не про їхні стосунки, а про бажання обрати того чи іншого товариша, взяти участь у тій чи іншій діяльності, подібно до відомої соціометричної методики.

Дане опитування проводилося у формі інтерв'ю й включало невелику кількість питань. Практика показала, що достатньо трьох: З ким би ти хотів сидіти за однією партою? З ким би ти хотів працювати в групі на виробничому навчанні? З ким би ти хотів прибирати у майстерні?

Проаналізувавши відповіді, ми виявляли учнів, які дістали найбільшу кількість виборів; учнів із середньою кількістю виборів; учнів, що дістали незначну кількість виборів; а також учнів, яких не обрав ніхто.

Дані опитування дали змогу визначити не тільки статус кожного учня в групі, а й структуру взаємовідносин в цілому. Статус кожного учня обчислювався таким чином. В експерименті учень міг розраховувати в середньому на 4 вибори. Якщо учень діставав більше як середню кількість виборів, його відносили до групи з найбільшою інтенсивністю взаємостосунків; якщо кількість виборів дорівнювала 2-3 – до групи із середньою інтенсивністю стосунків; учнів з меншою кількістю виборів – до групи із низькою інтенсивністю взаємостосунків; а якщо учень не діставав жодного вибору – до групи з нульовою інтенсивністю стосунків. За допомогою цих результатів ми робили висновки про характер взаємин учнів у групі.

Ми враховували, що важливим критерієм, що давав змогу визначити стан колективних взаємин у групі (благополучні чи неблагополучні), є мотивація, тобто найбільш значима група якостей, яка обумовлює вибір. У своїх виборах учні керувалися в основному такими типами мотивувань:

- дружні стосунки: віддавалася перевага тим якостям особистості, які мали велике значення для спільної діяльності, спілкування (прагнення до взаємодії, співробітництва, дружби тощо);
- загальна позитивна оцінка: насамперед це позитивні якості характеру (хороший, добрий, веселий, чуйний);
- успіхи в різних видах діяльності (насамперед це такі ділові якості, як акуратність, працьовитість тощо);
- оцінка зовнішності (вродливий, гарно вдягнений, охайний тощо).

Виявилось, що важливого значення для учнів набувають якості, які характеризують однокласника як з боку його ставлення до спільної діяльності, так і до самого себе. Тому якщо учні когось обирали для спілкування, то ці підлітки оцінювалися досить високо за їх моральними якостями. Ми виявили, що в цілому позиція учня в колективі залежить, з одного боку, від якостей його особистості, а з іншого, від рівня

сформованості соціально-психологічної ситуації, що склалася в групі. Взаємини підлітків будувалися в основному на емоційних контактах, групи були нестійкі.

Кількісний аналіз одержаних даних за результатами опитування наведений у 3 стовпчику таблиці. Саме ці дані будемо вважати контрольними.

Таблиця

**Рівні прояву колективізму на уроках виробничого навчання кухарів
(за результатами опитування до і після експерименту)**

№ з/п	Рівні активності у спілкуванні	Кількість учнів (%) до експерименту	Кількість учнів (%) після експерименту
1	Високий	5	10
2	Середній	79	80
3	Низький	15	10
4	Нульовий	1	0

З метою покращення розвитку умінь взаємодіяти з групою під час спільної виробничої діяльності, приймати спільні рішення, співпрацювати в ситуації конфлікту ми проводили комплекс групових занять. Завданням їх було вироблення практичних умінь та комунікативних навичок учнів, умінь продукувати і відстоювати власну думку, слухати й оцінювати думку іншого.

Для тематичного контролю навчальних досягнень з виробничого навчання запропоновано колективні практичні роботи учнів і майстра. Результатом таких робіт є підсумкові виставки-композиції.

У ПТНЗ учні, працюючи в групі, в основному доводять свої задуми до реалізації у закінчений виріб. Як показало дослідження запропонована форма контролю підвищує рівень формування колективізму, що дуже важливий для професії кухаря. Таку методику ми експериментально перевірили в Чернігівському професійному ліцеї залізничного транспорту в групі КУ-18.

Після впровадження в експериментальній групі нової форми колективної співпраці через 2 місяці результати набули інших значень (стовпчик 4).

Отже, проведений експеримент показав, що застосування запропонованої методики формування колективізму в експериментальній групі привело до позитивних змін.

Висновок. Виховання колективізму у майбутніх кухарів є вимогою їх майбутньої професійної діяльності. Для успішного вирішення цього завдання потрібно перевести виховний процес до особисто-орієнтованої парадигми, де центром виховного впливу буде не майстер виробничого навчання, а вся група учнів. Важливе значення набувають групові форми організації виробничого навчання, участі в колективних заходах. Запропонована методика формування колективізму в учнів ПТНЗ перевірена на практиці. Математична обробка результатів експерименту, опитування педагогічного і учнівського колективів, власні спостереження підтверджують її ефективність.

Використані джерела

1. Аверичев Ю.П. Организация трудового обучения и воспитания школьников / Ю.П. Аверичев. – М.: Просвещение, 1961. – 192 с.
2. Андерсен Л., Моллер К. Новая методология анализа рынка труда та професійних умінь // Професійно-технічна освіта (спецвип.). – 2001. – С. 12-18.
3. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Пресс, 1998. – 376 с.
4. Гильбух Ю.З. Психология трудового воспитания. // Ю.З Гильбух, Е.П. Верещак. – К.: Рад. шк., 1987. – 255 с.
5. Горлач М.І. Трудова освіта і виховання учнів. / М.І. Горлач. – К.: Радянська школа, 1989. – 124 с.
6. Державний стандарт професійно-технічної освіти : [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://kplso.org.ua/stand/povar/povar3.htm>.

Kovbasa T., Rodko Y.

EDUCATION OF COLLECTIVISM IN THE GROUP OF FUTURE CHEFS IN THE CONDITIONS OF VOCATIONAL EDUCATIONAL SCHOOLS

New approaches in education of collectivism in the group of future chefs were presented on the basis of theoretical analysis of the sources and practice of education. Their efficiency was demonstrated at vocational school experimentally.

Key words: education, collective, vocational education, chef, collective practical work.

Стаття надійшла до редакції 25.03.13

