



НЕМАТЕРІАЛЬНЕ МОТИВУВАННЯ ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ З ДІТЬМИ-СИРОТАМИ (досвід КНР)

А Данна стаття присвячена питанням підвищення мотивації педагогічних працівників до роботи з особливими категоріями населення, зокрема – з дітьми-сиротами. Висвітлюється досвід КНР з окресленої проблеми, в якій використовується великий спектр нематеріальних мотивуючих заходів задля заличення висококваліфікованих спеціалістів до роботи в системі закладів інтернатних форм піклування про дітей-сиріт.

Ключові слова: КНР, діти-сироти, нематеріальна мотивація, система соціального піклування, педагогічні працівники.

Любовь Калашник. Нематериальное мотивирование педагогов к работе с детьми-сиротами (опыт КНР).

А Данная статья посвящена вопросам повышения уровня мотивации педагогов к работе с особыми категориями населения, в частности – с детьми-сиротами. Освещается опыт КНР, где используется большой спектр нематериальных мотивирующих методов для привлечения высококвалифицированных специалистов к работе в системе учреждений интернатной формы попечительства о детях-сиротах.

Ключевые слова: КНР, дети-сироты, нематериальное мотивация, система социальной заботы, педагогические работники.

Lyubov Kalashnyk. Forms of intangible motivating of teachers to work with orphans (Chinese experience).

С This paper is devoted to the questions of improving the level of teachers' motivation to work with special population groups, in particular – with orphans. The article elucidates the experience of China that uses a wide range of intangible motivational techniques to attract highly qualified specialists to work in the system of residential care guardianship of orphans.

Key words: China, orphans, intangible motivation, system of social care, teaching staff.

Вступ. Виконуючи в суспільстві важливі функції відтворення культури, освіти, виховання і соціалізації нових поколінь, саме педагог є центральною постаттю соціального розвитку, прогресу в усіх його різноманітних формах. Однак, ефективне виконання таких функцій можна людиною не здійснюється автоматично, в процесі професійної діяльності. Якість роботи майбутнього педагога насамперед визначається особистими і професійними його якостями, спрямованості роботи педагога на формування високих виховних ідей. Для сучасної системи професійної підготовки та мотивації вчителів України до роботи з окремими категоріями дітей і підлітків безперечно корисним є вивчення позитивного зарубіжного досвіду і, зокрема, китайського. З огляду на подібний історико-соціальний розвиток України та КНР та ті досягнення, що відбулися у КНР за останні 20 років, саме педагогічні надбання китайської системи освіти можуть сприяти вирішенню завдань розвитку української освіти, визначених національною доктриною.

Метою даної статті є репрезентувати ті методи нематеріального мотивування, які використовуються в КНР на державному рівні задля заличення висококваліфікованих педагогів до роботи з дітьми-сиротами в закладах системи соціального піклування країни.

Завданням статті було визначені таким чином:

- визначити місце негрошової мотивації в системі мотивування фахівця педагогічної галузі;
- нарисово описати заходи матеріальної мотивації педагогічних працівників в КНР;
- надати відомості щодо заходів негрошової мотивації фахівців, які працюють з дітьми-сиротами в закладах інтернатних форм піклування про дітей-сиріт в КНР.

Останні дослідження та публікації. Зміст і практичні підходи до підготовки вчителів різних категорій і спеціалізацій пройшов у КНР шляхом від механічного запозичення досвіду та провідних тенденцій радян-

ської педагогічної освіти до впровадження «принципу китаєцентризму» і згодом – творчого запозичення цінного досвіду підготовки вчителів у різних країнах, насамперед, країнах Заходу (педагогічні теорії Й. Гербarta, Дж. Дьюї, Б. Занкова, А. Макаренка, М. Монтессорі, В. Сухомлинського та ін.; психолого-гічні теорії Л. Виготського, Е. Еріксона, Ж. Піаже, Б. Скіннера, Дж. Уотсона, З. Фрейда та ін., педагогічний менеджмент тощо). У сучасному Китаї заражену проблему досліджують Шень Гуаньцюнь, Го Цзіця, Чжу Чисінь, Кун Течен та ін. Останнім часом окремі питання, що стосуються шкільного виховання та підготовки студентів профільних вишів у Китаї висвітлювалися в дисертаційних дослідженнях Ван Ніна (ціннісні орієнтири китайської молоді ХХ ст.), Ван Цзилу (особливості фізичного виховання в Китаї і Росії), Лю Сяояня (власне і загальнє у досвіді гуманітаризації освіти в Росії і КНР за останні десятиріччя), Ні Вейюнь (питання фізичного виховання), Лу Шаньшань (аналіз системи підготовки вчителів початкової школи в Китайській Народній Республіці). Спеціалізованих досліджень щодо психологічної та методичної підготовки педагогів до роботи з дітьми-сиротами в КНР нами не було знайдено ані у вітчизняній, ані у китайській фаховій літературі.

Виклад основного матеріалу. В основі будь-якого виду діяльності, яку обирає для себе людина (і педагогічна діяльність не є виключенням), лежить особистісна мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, під впливом яких людина здійснює певні дії. Сукупність цих сил викликає в людей далеко не однакову реакцію. Тому багато вітчизняних і зарубіжних учених приходять до думки, що неможливо однозначно описати процес мотивації. Мотивація людського поводження є об'єктом вивчення низки наук: соціології, психології, соціальній психології, менеджменту тощо. У психології мотивація розглядається як специфічний вид психічної регуляції, суб'єктивна де-

термінація людського поводження, що визначає його спрямованість, стійкість і алгоритм, сприяє формуванню усвідомленого рішення про характер, способи й форму його реалізації.

Спосіб мотивації залежить від типу особистості (як того, хто мотивується, так і мотивуючого), від внутрішніх установок конкретного індивіда, від етапу розвитку, на якому він перебуває, і від певної ситуації. Щоб домогтися високих результатів у мотивації праці зокрема педагога, потрібно впливати на фактори, що впливають на задоволеність роботою. Гроші – це найпростіший спосіб, яким можна винагородити співробітників, а винагорода матеріально-економічного характеру веде до посилення мотивації [3, с. 217]. Китайське керівництво нині активно використовує матеріальну (зовнішню) мотивацію задля заоччення до роботи з дітьми-сиротами високваліфікованих педагогів. Треба зазначити, що у більшості випадків негрошової мотивації педагогічного колективу в КНР (підвищення власного рівня освіти, можливість та обов'язковість самоосвіти та саморозвитку, підвищення соціального статусу працівника освіти, заохочення випускників педагогічних вишів до роботи у дитячих будинках і дитячих поселеннях тощо) «бонусом» є можливість розширення соціального пакету чи отримання чергової категорії (що призводить до збільшення заробітної платні), тобто мотиватори матеріального спрямування.

Серед сухо матеріальних факторів заохочення до педагогічної діяльності (оскільки в КНР не ведеться доплат за роботу з дітьми-сиротами) належать заробітна платня, соціальний пакет та поліпшення умов життя вчителів. «Закон КНР про викладацькі і вчительські кадри» чітко встановлює, що «середня зарплата викладачів повинна бути не нижче або вище рівня середньої зарплати державних службовців і поступово рости» і що «медичне обслуговування викладачів ідентичне тому, яким користуються державні службовці на даній території» [2]. Для поліпшення житлових і життєвих умов викладачів китайський уряд у 2004–2008 рр. асигнував понад \$ 9 млрд. і побудував для викладачів 903 млн. квадратних метрів житла [4].

Джерелом нових ідей мотивації зазвичай виступає середовище вільної конкуренції, тому що воно є максимально динамічним і являє собою живильний ґрунт для «вирощування» й апробації різноманітних психологічних, економічних, педагогічних, зокрема і мотиваційних теорій. Для сучасного Китаю нині актуальнішими є питання заохочення людей, зокрема і педагогів, до праці з державою, оскільки природно, що приватний сектор пропонує цікавіші фінансові умови та можливості. Питання недопущення відтoku педагогічних кадрів з державного сектору в КНР нині лише загострюється, оскільки на державному рівні було прийнято рішення про дозвіл з 2016 р. організовувати приватні заклади освіти та виховання, зокрема й у галузі вищої освіти [1, с. 4]. Тому питання негрошового мотивування є вельми актуальними та активно розробляються на державному рівні як у галузі педагогіки, так і державного управління.

Одним із магістральних напрямів заохочення педагогів є підвищення їхнього соціального статусу. Майже в усіх періодичних виданнях, державних законах, засобах масової інформації про китайську школу акцентується увага на високому престижі освіти в Китаї. Існує загальне, чітке усвідомлення розуміння, що освіта є важливою як для індивіда, так і для розвитку нації, і що вона потребує постійних зусиль і коштів

на всіх рівнях суспільства: держави, сім'ї, окремої людини. Успіх у закладах освіти та виховання має вирішальне значення для соціального статусу в житті. Китайська молодь досконо працює над оволодінням знаннями в школі, що дають перспективу китайським школярам отримати бажану професію, гідне місце в ієрархії суспільства. Також особливо підкреслюється, що діти-сироти є органічною частиною держави, а педагоги, які з ними працюють, нічим не відрізняються від інших представників педагогічної професії.

У свою чергу, китайська держава підвищує престиж учителя, який у Китаї має статус держслужбовця і відноситься до найшанованіших професій, оскільки заробітна плата, соціальні пільги вчителя створюють гідні умови для реалізації педагогічної функції. Прекрасною китайською національною традицією є повага до вчителя. Китайський уряд постійно приділяє серйозну увагу питанням створення компетентного і достатнього у численному складі викладацького корпусу і неперервного підвищення соціального статусу викладачів. У 1985 р. в КНР було засноване «Свято вчителя» (відзначається 10 вересня). Це – перше в Китаї свято людей окремої професії. У 1993 р. в Китаї був оприлюднений «Закон КНР про викладацькі і вчительські кадри», який містить конкретні положення про права та обов'язки вчителів, віковий і освітній ценз, процедуру прийому на роботу, рівень вихованості та професійної підготовки, а також про систему перевірок, заохочень і зарплату вчителя, юридичну та соціальну відповідальність, яку повинен нести вчитель перед суспільством за кінцевий продукт своєї професійної діяльності.

Інший напрямок – створення умов для розвитку власного освітнього рівня та оновлення знань педагогів. Нині китайський уряд активно розгортає роботу з перепідготовки та поглиблення знань учителів і викладачів, щоб постійно підвищувати якісні характеристики всього викладацького корпусу. Для викладацького корпусу, який працює з дітьми-сиротами в системі закладів соціального піклування (китайські діти лише живуть у дитячих будинках, а освіту здобувають в ординарних навчальних закладах), початкових і середніх шкіл органи перепідготовки – це, головним чином, звичайні педагогічні училища й інститути різних ступенів, інститути удосконалення вчителів та інші органи перепідготовки, а також профільні навчальні заклади (у формі курсів з обов'язковим підвищеннем кваліфікації з предмета «Педагогіка»).

Для викладачів вищих навчальних закладів органи перепідготовки – це, головним чином, 6 головних педагогічних університетів країни, що відносяться до Міністерства освіти КНР, провідні університети непедагогічного профілю, центри перепідготовки при вищих навчальних закладах, а також інститути вищої категорії, де викладачі працюють.

З 1998 р. в країні діє «План заохочення видатних учених» з метою підключити велику групу кращих зарубіжних і китайських молодих учених до участі у підвищенні рівня китайських ВНЗ, до підтягування в країні найважливіших навчальних дисциплін, досягнення або підтримання передового міжнародного рівня і створення національного корпусу вчених. Здійснення цього плану відіграє позитивну стимулюючу роль і має глибокий вплив на становлення корпусу викладачів вищих навчальних закладів у Китаї. На даний час дві групи вчених у кількості 450 іноземних фахівців за спеціальним запрошенням Міністерства

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

освіти КНР обіймають посади професорів провідних китайських ВНЗ за довгостроковими державними контрактами. В останні роки також поширилася система запрошення іноземних вузькопрофільних спеціалістів із різних напрямів науки до читання лекцій у китайських навчальних закладах за системою «професор на запрошення» (visiting professor) [5, с. 82].

Досить велику увагу уряд КНР приділяє питанням комфорту викладацької та виховної діяльності, зокрема щодо системи закладів інтернатних форм піклування про дітей у країні. При загальній тенденції щодо зниження наповненості та кількості подібних навчальних закладів (за рахунок програм національного всиновлення та матеріальної підтримки родин, які беруть участь у цих програмах), наявним є збільшення кількості викладацького корпусу для дитячих будинків і дитячих селищ. Завдяки цьому уряд намагається зробити працю викладача комфортнішою, зменшити навантаження на нього і, як наслідок, залучити до роботи з дітьми-сиротами значну кількість висококваліфікованих педагогів.

Дані табл. 1 свідчать, що кількість закладів соціального піклування для дітей-сиріт у країні зменшується, однак при цьому зростає кількість закладів, які організовуються за ініціативою місцевої громади чи органів місцевого самоврядування:

**Таблиця 1
Кількість закладів для дітей-сиріт в КНР [6–11]**

Рік	Кількість навчальних закладів		
	Кількість в країні	Створення ініційовано державою	Створення ініційовано місцевою громадою
1992	273	273	
1995	446	440	6
2000	431	400	31
2005	730	650	80
2010	523	450	73
2012	391	300	91

Держава дозволяє громадам самостійно піклуватися про дітей, які залишилися без батьківського піклування, або знаходяться в скрутних життєвих умовах. У цьому випадку держава лише методично та педагогічно курує такі заклади виховання дітей, а все фінансове навантаження, питання добору та заохочення педагогічних кадрів (які потім обов'язково проходять курси підвищення педагогічної та методичної обізнаності, процедуру відповідності рівня освіти тощо у державних комісіях із сертифікації). Цей шаг також можна вважати заходом мотивування педагогічних кадрів, оскільки здебільшого в дитячих будинках-інтернатах, які організовані громадою, також працюють представники громади (фіксоване робоче місце та отримання статусу державного службовця, що вигідно відрізняється від традиційно сільської роботи). Також, зазвичай громади заздалегідь готують педагогічні кадри для подібних закладів освіти та виховання, направляючи найталановитіших і найрозумініших дітей за цільовим набором до дуже престижних навчальних закладів провінції чи навіть країни. Тому це шанс для родини майже безкоштовно надати вищу освіту своїй дитині (враховуючи, що загальна кількість людей, що мають вищу освіту, в КНР не перевищує 5–7 відсотків, можливість надати дитині вищу освіту є досить вагомим фактором мотивації).

Тенденції КНР щодо кількості та якості викладацького корпусу для системи закладів інтернатного утримання дітей-сиріт в КНР висвітлені в табл. 2.

**Таблиця 2
Педагогічний персонал закладів системи соціального піклування про дітей-сиріт в КНР [6–11]**

Рік	Загальна кількість педагогів	Середня професійна освіта	Випускники педагогічних вишів	Ступінь магістра з педагогіки	Кандидат / доктор педагогічних наук
1992	5967	3987	1318	14	2
1995	15403	9851	3906	61	9
2000	17587	10623	5011	320	15
2005	42256	23284	16973	1096	67
2010	31937	15211	12651	1750	89
2012	32009	16006	12569	1938	104

Різке збільшення кількості виховних закладів і кількості педагогічного персоналу в закладах для дітей-сиріт в країні за період 2000–2005 рр. пояснюється прийняттям у 2008 р. Закону КНР про обов'язкову 9-річну освіту і збільшенням кількості дітей за рахунок тих, хто отримував цю освіту та залишався жити у закладах виховання системи соціального піклування (до прийняття цього Закону початок трудової діяльності дитини міг припадати на її вік 10 років, а обов'язкова освіта складала 3 роки).

Однак практика набору педагогічних кадрів для роботи з дітьми-сиротами, що обумовлена низьким соціальним престижем професії і важкими умовами роботи, визначає низький рівень вихователів дитячих будинків у сільських районах країни. Міські дитячі будинки та дитячі поселення забезпечені педагогічними кадрами краще за рахунок випускників ВНЗ і завдяки активній державній підтримці, а також перспективності закладу соціальної опіки про дітей-сиріт як першого місця роботи (випускник вишу, який, відпрацювавши 3 роки в сільському дитячому будинку (чи 5 років у міському або дитячому поселенні) має привілеї щодо вибору подальшого місця роботи).

У якості **висновку** можна зазначити, що співзвучність традиційних форм піклування про дітей-сиріт, спільне комуністичне минуле, історичний досвід взаємообміну педагогічними і науковими кадрами між Україною та КНР дає підстави вважати можливим і доцільним використання досвіду КНР в Україні, задля покращення системи державного піклування про дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, зокрема щодо питання залучення нематеріальних факторів мотивування щодо підвищення рівня педагогічного складу працівників системи закладів соціального піклування про дітей-сиріт у нашій країні.

Література

1. Ван І. Аналіз державної програми щодо приватних закладів регулярної освіти в КНР / Ітао Ван // Дослідження з питань вищої освіти КНР. – 2010. – № 9. – С. 3–17 (кит. мовою).
2. Закон КНР о преподавательских и учительских кадрах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://chinalawinfo.ru/teacher_law/law_teacher_ch73
3. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління: моногр. / М. І. Рудакевич. – Тернопіль : Астон, 2007. – 400 с.
4. 3-я сесія ВСНП 10-го созыва и 3-я сессия ВК НПКСК 10-го созыва [Електронний ресурс]. – <http://kz.chineseembassy.org/rus/ztdb/lianghui/dang'an/1157953.htm>
5. Шрот С. Т. Образование одаренных учеников в Китае: переход к центрированным на учитниках методам обучения / С. Т. Шрот, Дж. А. Хелфер, З.А. Бар, Д.Л. Бек, К.М. Латтока // Психологическая наука и образование – 2011. – № 4. – С. 80–86.
6. Шорінчик у галузі освіти КНР: 1992 р. – Пекін: Видавництво спеціальної комісії КНР з питань планування, 1993. – 708 с. (кит. мовою).
7. Шорінчик у галузі освіти КНР: 1995 р. – Пекін: Видавництво спеціальної комісії КНР з питань планування, 1996. – 746 с. – С. 88–92 (кит. мовою).
8. Шорінчик у галузі освіти КНР: 2000 р. – Пекін: Видавництво спеціальної комісії КНР з питань планування, 2001. – 917 с. – С. 92–93 (кит. мовою).
9. Шорінчик у галузі освіти КНР: 2005 р. – Пекін: Видавництво спеціальної комісії КНР з питань планування, 2006. – 1007 с. – С. 178–179 (кит. мовою).
10. Шорінчик у галузі освіти КНР: 2010 р. – Пекін: Видавництво спеціальної комісії КНР з питань планування, 2011. – 911 с. – С. 176–178 (кит. мовою).
11. Шорінчик у галузі освіти КНР: 2012 р. – Пекін: Видавництво спеціальної комісії КНР з питань планування, 2013. – 1032 с. – С. 201–203 (кит. мовою).