

УДК 371–136(410)«19»

В. І. Филипська

ДОСЛІДНИЦЬКІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ, ВИДІВ ТА ЗАХОДІВ ЗАОХОЧЕННЯ ВЧИТЕЛІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

У статті розкрито дослідницькі підходи до розуміння понять «заохочення» та «заохочення до самовдосконалення», а саме, як методу стимулювання вчителя, способу впливу на педагога та форму винагородження вчителя; схарактеризовано засоби та принципи заохочення; проаналізовано підходи до видів та заходів заохочення, зокрема, розглянуто такі види заохочення як заохочення схваленням, заохочення-нагорода, заохочення довірою, заохочення задоволенням інтересів, заохочення вираженням позитивного ставлення; розглянуто правила схвалення діяльності вчителя.

Ключові слова: заохочення, самовдосконалення, підходи, види, заходи, винагорода, довіра, позитивне ставлення, схвалення, стимулювання.

Постановка проблеми. 28 жовтня 2011 року на III Всеукраїнському з'їзді освітян було винесено на обговорення і схвалено проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, який визначає підвищення соціального статусу педагогів як одного із стратегічних напрямків розвитку освіти та вказує на відсутність цілісної системи соціально-економічних стимулів та заохочення у педагогічних працівників. Проект Етичного кодексу українського вчителя, розроблений Національною експертною комісією України з питань захисту суспільної моралі, зазначає, що вчитель має бути відповідальний за безперервне підвищення та удосконалення професійного рівня, пошук найкращих методів роботи, проте наголошується, що основою прийняття вчителем фахових рішень не можуть бути мотиви матеріальної та особистої вигоди, кар'єри, задоволення власних амбіцій.

Проаналізувавши державні документи, ми вважаємо, що у теперішній час, коли інтенсивно розвивається світовий міжнародний освітній простір, зміст, форми і методи заохочення вимагають постійного оновлення, пристосування до сучасних умов. Виходячи з

цього, актуальною є проблема вивчення дослідницьких підходів до поняття, видів та заходів заохочення вчителів до самовдосконалення.

Розробленість теми. Дослідниця Л. В. Литвинюк (Литвинюк Л. В., 2007.) розглядає заохочення як один із методів стимулювання професійного зростання вчителів; В. А. Федчик (Федчик В. А., 2007.) розглядає заохочення як прийом впливу на особистість; О. С. Тільна (Тільна О. С., 2012), О. О. Чернушкіна (Чернушкіна О. О. 2012.) розглядають поняття «заохочення» як форму винагородження вчителя; О. В. Кузьменко, О. Г. Стрельченко (Кузьменко О. В., Стрельченко О. Г., 2010.) розглядають систему заохочення як найефективніший діючий вид стимулювання, що ґрунтується на особливих індивідуальностях особистості вчителя.

Мета статті – проаналізувати дослідницькі підходи до поняття, видів та заходів заохочення до самовдосконалення. Серед завдань: співвіднести думки науковців щодо визначення поняття «заохочення» та визначити його види; схарактеризувати систему заходів заохочення вчителів до самовдосконалення.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі існує декілька дослідницьких підходів до розуміння понять «заохочення» та «заохочення до самовдосконалення»: метод стимулювання вчителя; спосіб впливу на педагога; форма винагородження вчителя. Л. В. Литвинюк розглядає заохочення як один із методів стимулювання професійного зростання вчителів, тобто тих, що спрямовані створювати ситуацію успіху особистості, викликати та підкріплювати позитивні емоції з метою активізації її діяльності та мобілізації зусиль задля підвищення професійного рівня та тих, що спонукають до відповідальності у досягненні зазначеної мети. Під заохоченням дослідник розуміє надання вчителям школи постійної індивідуально-особистісної підтримки та справедливої винагороди за трудовий внесок. Зацікавлена підтримка колег, керівництва завжди допомагає долати труднощі педагогічної діяльності (Литвинюк Л. В., 2010.). Вчені О. В. Кузьменко, О. Г. Стрельченко розглядають систему заохочення як діючий вид стимулювання, що ґрунтується на особливих індивідуальностях особи. Сучасна наука розуміє під особистістю індивідуально визначену сукупність соціально значущих властивостей людини, які виявляються у відносинах між людьми (Кузьменко О. В., Стрельченко О. Г., 2010, с. 32).

І. Кант вважав, що людина стає особистістю завдяки самоусвідомленню, яке відрізняє її від звірів, і дозволяє їй вільно підпорядковувати своє «Я» моральному закону. Поведінка особи

визначається потребами, а також іншими суб'єктивними й об'єктивними моментами, пов'язаними з її задоволенням. «Потреба» – це відчуття нестачі в чому-небудь. Це стан відомої нестачі, яку організм намагається поповнити». Зовнішнім виявом потреби є інтерес. Поняття інтересу трактується по-різному, що обумовлено багатоаспектністю цієї категорії. Наприклад, можна цікавитися чим-небудь і бути зацікавленим у чому-небудь. Ці речі різні, хоча і взаємопов'язані.

Інтерес у психологічному змісті слова є специфічним напрямом особистості, яка лише опосередковано обумовлена усвідомленням її суспільних інтересів. Інтерес – це зосередженість на визначеному предметі думок, що викликає прагнення ближче познайомитися з ним, глибше в нього проникнути. Він виявляється тільки через свідомість людини. Інтерес, який проник у людську свідомість, стає мотивом до досягнення мети. Мотив – це внутрішня пробуджуюча причина. Але на особистість діє не тільки внутрішній, а й зовнішній чинник у вигляді правового стимулу. Стимул – це те, що неодмінно відображається в почуттях або мисленневих образах, водночас реально стосується потреби й інтересів особистості. Головною особливістю цього методу, який відрізняє його від заходів заохочення, є те, що показники, умови, види, міри й коло стимулюючих осіб у разі застосування стимулювання встановлюються заздалегідь, тому стимул, на відміну від заходів заохочення, починає діяти не тільки після, а й на початку вирішення будь-якого завдання, отримання винагороди не повинно залежати від волі та розсуду адміністрації. На думку науковців, стимулювання – це засіб впливу на свідомість та психіку людини, що пов'язаний з реалізацією суб'єктивного права або з отриманням особами винагород за свою соціально-активну правомірну поведінку (Кузьменко О.В., Стрельченко О.Г., 2010, с.22). Заохочення є частиною методу стимулювання, тобто ці поняття збігаються між собою за родовидовим принципом. Зокрема стимул є родовою категорією, а заохочення – його видом. Це засіб впливу, який через інтереси та свідомість спрямовує волю людей на здійснення корисних, з погляду суб'єкта управління, діянь. Заохочувальний вплив застосовується за результатами виконання справ. При застосуванні засобів заохочення необхідно зважити на такі принципи: забезпечення соціальної справедливості (тобто точного обліку та об'єктивної оцінки вкладу й кінцевих результатів роботи кожного заохочувального); поєднання заходів морального заохочення та заходів матеріального заохочення (тобто для послідовного

забезпечення єдності цих двох видів заохочень необхідно створення реальних переваг у доходах, у виплаті премій, надбавок, нагород для тих, які відзначилися, у поєднанні із суспільним визнанням їх заслуг, загальною повагою та пошаною, підвищення авторитету); поєднання заходів заохочення із посиленням відповідальності за кінцеві результати (цей принцип означає, що поряд із заохоченням тих, хто відзначився, необхідно рішуче застосовувати заходи впливу до правопорушників).

Серед сучасних засобів заохочення можна виокремити неправові та правові. До неправових засобів заохочення автори відносять різноманітні засоби впливу на свідомість людини, що не суперечать чинному законодавству, але не регламентовані спеціальними нормативно-правовими актами і застосовуються з метою коригування мотивації людини в бік свідомої правомірної поведінки, з усвідомленням соціальної цінності правових норм та необхідність їх дотримання (Кузьменко О.В., Стрельченко О.Г., 2010, с.23).

Аналіз педагогічної літератури показав, що заохочення розглядається ще й як прийом педагогічного впливу на школяра. В.А. Федчик вважає особистість ключовим поняттям в цьому аспекті. Тому, на нашу думку, заохочення є прийомом впливу на особистість вчителя. У правовому розумінні заохочення трактується як «спосіб впливу, що через інтерес, свідомість направляє волю людей на здійснення корисних, з погляду заохочуючого, справ» і розглядається як метод діяльності виконавчої влади (Федчик В.А., 2007., с. 37). Основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне і матеріальне заохочення.

Вчений М.О. Дей визначає поняття заохочення як особливий засіб позитивного соціально-правового впливу на поведінку людей з метою породження і підтримки суспільно-значущої активності, в результаті застосування якої винагороджується заслужена поведінка суб'єкта і реалізується взаємний інтерес особи, суспільства і держави (Дей М.О., 2005., с. 7). Дослідники О.С. Тільна, В.А. Федчик, О.О. Чернушкіна розглядають поняття «заохочення» як форму винагородження. О.О. Чернушкіна вважає заохочення зовнішньою формою винагородження, відзначаючи, що у загальній системі винагородження потрібно виокремлювати його внутрішні та зовнішні форми (Чернушкіна О. О., 2012, с. 45). Внутрішнє винагородження є суб'єктивною реакцією вчителя на процес праці, це результат

мотивації, який органічно пов'язаний з поняттям «задоволеність працею» та визначається його цінностями, пріоритетами та установками. Зовнішнє винагородження – це сукупність матеріальних та нематеріальних благ, що надаються вчителю за виконання його обов'язків в школі. Механізми «нагорода – заохочення» застосовується в тих випадках, коли необхідно відмітити незвичайні досягнення, вчинки цінні своєю красою і трудністю виконання» (Федчик В. А., 2007, с. 37). О. Тільна ототожнює поняття «заохочення» та «винагороди», пояснюючи, що «... це все те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти і чим би хотіла володіти» (Тільна О. С., 2012, с. 19). А. Єгоршин висловлює думку про те, що в управлінні людьми необхідно користуватися чотирма групами стимулів, серед яких – заохочення (Єгоршин А. П., 1997, с.94).

Аналіз вказаних трактувань поняття «заохочення» дозволяє вважати його процесом стимулювання, впливу та винагородження учителів. Це дає підстави зробити висновок, що заохочення до професійного самовдосконалення – це процес або спосіб стимулювання, впливу, сприяння та спонукання вчителів до самовиховання, самоосвіти, саморозвитку та рефлексії з метою удосконалення своєї фахової майстерності для забезпечення якості навчання і виховання. Вважаємо за потрібне розглянути детальніше дослідницькі підходи до видів та заходів заохочення. В педагогічній літературі термін «заохочення» зустрічається як метод педагогічного впливу на учня. Вітчизняний вчений З.А. Палюх довів, що відомі українські педагоги І. Соколянський, О. Залужний, М. Задириголова розглядали метод заохочення в руслі рефлексології, вважаючи, що складний процес розвитку особистості зумовлений єдністю біологічних і соціальних факторів. Відзначаючи, що окремі педагоги В. Арнаутов, О. Залужний, С. Лозинський визнавали доцільність заохочень, але відводили їм не основну, а допоміжну роль. В. Федчик акцентує увагу на п'яти видах заохочення як прийомах впливу на особистість (Федчик В.А., 2007, с. 36-47).

1. Заохочення схваленням, похвалою. Важлива роль схвалення полягає в тому, що воно сприяє виникненню у вчителя відчуття задоволення від виконаної роботи, наближає той важливий момент, коли сама радість і відчуття успіху праці стають головним стимулом. На відміну від схвалення, похвала є більш розгорненою оцінкою, з аналізом дій, вчинків учителя. На думку багатьох дослідників похвала є найдоступнішою та найефективнішою формою винагороди

педагога. Перевага її над іншими стимулами професійного зростання вчителів в тому, що вона економить час, необхідний для надання зворотної інформації, як оцінюються його дії адміністрацією школи.

Ефективність особистої похвали директора освітнього закладу ґрунтується на авторитетності управління для працівника. Публічна похвала служить підвищенню статусу особистості серед колег, тобто зміцненню статусної мотивації.

Тільки щире схвалення може заохочувати педагога до професійного самовдосконалення. Щирість – показник віри керівника в можливість вчителя. Вона спонукає людину до самоаналізу та пошуку власних резервів підвищення рівня професіоналізму. Висловлюючи вчителю похвалу, директор школи повинен встановити та підтримувати з ним зоровий контакт, через який передавати свої позитивні емоції, завдяки посмішці та доцільній міміці. Проте не кожна похвала приносить користь педагогові та навчальному закладу. А. Бакурадзе (Бакурадзе А., 2003, с.14) визначив п'ять ситуацій, коли похвала може виконувати дестимулюючу функцію: вчителя хвалять для того, щоб навантажити додатковою роботою; похвала є джерелом дискомфорту, оскільки успіхи в роботі педагога зумовлені діяльністю його попередника; наслідком заохочення стала образа, бо вдячність за сумлінну роботу, висловлена керівництвом на честь Дня вчителя, сприйнята як елемент процедури святкування; похвала, що закінчується критикою, є лише джерелом образ; регулярна похвала вчителя призводить до послаблення її стимулюючої функції та появи у колег негативних емоцій.

2. Заохочення нагородою. Нагорода застосовується в тих випадках, коли необхідно відмітити незвичайні досягнення, вчинки, цінні своєю красою і трудністю виконання. При похвалі і нагороді корисно колективно проаналізувати якийсь добрий вчинок, щоб він став зразком для інших. Виправдовує себе практика висунення і обговорення кандидатур, удостоєних премій і нагород.

3. Заохочення довірою. Його суть виражається в дорученні вчителю певної відповідальної справи. Довіра радує і надихає педагога, розвиває почуття обов'язку і відповідальності, зміцнює дисципліну, організованість, ініціативу, активність – мобілізує всі сили на виконання доручення. Довіра ґрунтується на закономірностях розвитку почуттів і волі. Підтримка ініціативи та самостійності сприймається вчителями як знак довіри до їхнього рівня професіоналізму й особистісних якостей. Надання можливості самостійно визначати цілі, формулювати завдання та бути вільним у

виборі засобів їхньої реалізації надихає вчителя, розширює межі педагогічної творчості. Самостійно поставлена мета — ефективний стимул професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, оскільки він ґрунтується на зацікавленості в успішному розв'язанні проблем навчання та виховання підростаючого покоління.

З метою виявлення довіри використовують делегування повноважень, під яким розуміють передачу вчителю для виконання завдань і повноважень зі сфери діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Делегування повноважень сприяє інформованості вчителів, розвитку у них певних управлінських чи професійних умінь і навичок, їхньому професійному самовдосконаленню. За А. Бакурадзе, для здійснення ефективного делегування необхідно чітко визначити завдання, які повинен вирішити вчитель; сприяти самостійності прийняття управлінських рішень (Бакурадзе А., 2003, с.14). Науковцями визначено ряд правил успішного делегування повноважень директора школи: делегувати роботу треба повністю, а не маленькими ізольованими один від одного завданнями; не варто доручати справу кільком педагогічним працівникам; слід давати повні та точні інструкції по виконанню роботи; необхідно забезпечити вчителю доступ до необхідних джерел інформації; не варто втручатися без потреби у дії вчителя; слід контролювати кінцевий результат дорученої справи та інформувати про його оцінку (Тільна О.С., 2012, с. 99).

4. *Заохочення задоволенням певних інтересів, потреб.* Сюди належить придбання необхідної методичної літератури, стендів, організація відпочинку.

5. *Заохочення вираженням позитивного ставлення.* Прихильність адміністрації: привітна усмішка, дружній жест, підтримка сприймаються вчителями як заохочення (Федчик В.А., 2007, с. 36-47).

Відомий англійський дослідник М. Амстронг стверджує, що нематеріальне заохочення може зосереджуватися навколо таких потреб особистості, як потреба в досягненні, визнанні, почутті відповідальності та власного зростання (Амстронг М., 1997, с.7). О.С. Тільна розглядає два головних типи заохочень: внутрішні та зовнішні (Тільна О.С., 2012, с.102). Внутрішні заохочення дає сам процес виконання роботи: відчуття досягнення результату, успіху, самоповаги, зміст і значущість виконаної роботи, компетенція, кваліфікованість та ін. Найпростіший спосіб забезпечення внутрішніх заохочень — створення сприятливих умов роботи і конкретне формулювання завдань. Зовнішні винагороди — це все те,

що пропонується вчителю за виконання його службових обов'язків. Сюди належать заробітна плата, премії, заохочувальні відзнаки, звання, нагороди. Науковців дійшли висновку, що використовують дві групи стимулів: матеріальні (соціально-економічні, економічні) та моральні (нематеріальні, соціально-психологічні, духовні). Матеріальні — це стимули, пов'язані з отриманням матеріальної винагороди. Моральні стимули не пов'язані з матеріальною винагородою, спрямовані на задоволення вищих потреб особистості: самоствердження, визнання, поваги, тощо. Відбувається отождення понять: зовнішні винагороди — матеріальні стимули та внутрішні винагороди — моральні стимули.

Перспективи подальших досліджень. У науковій літературі існує три дослідницькі підходи до розуміння понять «заохочення» та «заохочення до самовдосконалення»: метод стимулювання вчителя; спосіб впливу на педагога; форма винагородження вчителя. Є два типи заохочень: внутрішні та зовнішні. Внутрішні заохочення — це відчуття досягнення результату, успіху, самоповаги, компетенція, кваліфікованість вчителя та ін. Серед зовнішніх заохочень заробітна плата, премії, заохочувальні відзнаки, звання, нагороди.

Вивчення, зокрема, англійського досвіду системи та порядку застосування заохочення педагогів до самовдосконалення та інтеграція їх кращих здобутків в український освітній простір є питаннями для наших подальших наукових розвідок.

Література

1. Амстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Амстронг — Ростов-на-Дону: Фенікс, 1998. — 512 с.
2. Бакурадзе А. Магия воодушевления, или в чем заключается умение мотивировать педагогов на эффективную работу / А. Бакурадзе // Директор школи. — 2003. — №6. — С.10-17.
3. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: автореферат дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. Національний університет внутрішніх справ / Дей М.О. — Харків, 2005. — 16 с.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом. / А.П. Егоршин — Нижний Новгород, 1997. — 606 с.

5. Кузьменко О.В., Стрельченко О.Г. Феномен адміністративно-правового заохочення: монографія / О.В.Кузьменко, О.Г.Стрельченко — Львів: ВАТ «Льв. Книж. фабр. «Атлас», 2010. — 204 с.

6. Литвинюк Л.В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Л.В. Литвинюк. — Кіровоград, 2007 — 260 с.

7. Тільна О.С. Мотивація, контроль та оцінка діяльності педагогів у шкільному менеджменті: методична збірка / О.С.Тільна — Обухів, 2012. — 111 с.

8. Уткин Е. Курс менеджмента: учебник для вузов / Е. Уткин. — М.: Зерцало, 2000. — 448с.

9. Федчик В.А. Заохочення як прийом педагогічного впливу / В.А.Федчик // Материали II Международной научно-практической конференции «Научный прогресс на рубеже тысячелетий — 2007». — Том 6. Педагогические науки. — Днепропетровск: Наука и образование, 2007. — С. 36—47.

10. Чернушкіна О.О. Заохочення за трудові заслуги у системі винагородження працівників / О.О.Чернушкіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. — 2012. — Ч.1, № 1 (172). — С. 45-49.

В. И. Филипская

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ, ВИДАМ И МЕРАМ ПОощРЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ К САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

В статье раскрыты исследовательские подходы к понятиям «поощрение» и «поощрение к самосовершенствованию», а именно, как метод стимулирования учителя, способ влияния на педагога и форма вознаграждения учителя; схарактеризовано средства и принципы поощрения; проанализированы подходы к видам и мероприятиям поощрения; в частности, рассмотрены такие виды поощрения как поощрение одобрением, поощрение-награда, поощрение доверием, поощрение удовлетворением интересов, поощрения выражением позитивного отношения; рассмотрены правила одобрения деятельности учителя.

Ключевые слова: поощрение, самосовершенствование, подходы, виды, мероприятия, вознаграждение, доверие, позитивное отношение, одобрение, стимулирование.

V. Fylypska

THE RESEARCH APPROACHES TO THE CONCEPT, TYPES AND MEASURES TO ENCOURAGE TEACHERS TO SELF-IMPROVEMENT

The research is devoted to understanding the concepts “incentive” and “incentives to self-development” in the article. They are described as a method of stimulation of teachers, a method of influence on a teacher and as a form of teachers’ reward. It is shown facilities and principles of encouragement; it is analyzed kinds and events of encouragement, such types as encouragement, encouragement-reward, approval, encouragementsatisfaction of interests, encouragement-positive attitude; the rules of approval of teacher’s activity are considered.

Keywords: incentive, self-development, approaches, kinds, events, reward, trust, positive relationship, approval, stimulation.

Рецензенти:

Мельник С.А. — к. пед. н., доц.,

Безкорса В.М.— к. мист. н., доц.

Стаття надійшла до редакції 08.07.2013