

Шиманська А. С.
студентка магістратури
"Управління навчальним закладом"
(Житомирський державний університет
імені Івана Франка, м. Житомир)
e-mail: alinchik.92.sh@mail.ru

**Стимулювання професійної діяльності вчителя у роботі
керівників загальноосвітніх навчальних закладів**

*У статті проаналізовано систему стимулювання професійної
діяльності вчителя у роботі керівника загальноосвітнього
навчального закладу. Розглянуто методи стимулювання діяльності
вчителя у роботі керівника загальноосвітнього навчального закладу.
Охарактеризовано специфічні ознаки процесу педагогічного
стимулювання.*

Особливе місце серед реалій сьогодення посідає проблема освіти, яка привертає увагу державних діячів, науковців, практиків, зокрема, її сектор управління. Актуальність цієї проблеми зумовлена, насамперед, необхідністю реформування освіти, модернізації галузі управління [1: 33]. Як засвідчує практика, закріплені десятиліттями механізми праці педагогів важко піддаються трансформації, тому набуває актуальності питання зовнішнього впливу керівників шкіл на активізацію діяльності вчителів з професійного самовдосконалення [2: 31].

Стимулювання професійної діяльності вчителів, створення умов для формування їх творчої особистості є одним із завдань, що ставиться перед адміністрацією навчального закладу. Оскільки саме професійне зростання педагогічних працівників безпосередньо впливає як на розвиток особистості учнів, так і на успішне функціонування навчального закладу в цілому.

Актуальність теми дослідження зумовлена високими вимогами держави до професійної діяльності вчителя в сучасних умовах на недостатньою розробленістю механізмів її стимулювання керівниками навчальних закладів.

Саме стимулювання та мотивація до праці, можливість реалізуватися як особистість і як фахівець здатні втримати талановитих і перспективних педагогічних працівників в освітніх установах.

Мета дослідження – розкрити теоретичну сутність та значення стимулювання професійної діяльності педагогічних працівників керівниками ЗНЗ.

Для досягнення поставленої мети визначено основні **завдання** дослідження:

- проаналізувати систему стимулювання професійної діяльності вчителів у роботі керівника ЗНЗ;
- розглянути методи стимулювання діяльності вчителів у роботі керівника ЗНЗ.

Опис джерельної бази. Проблемі професійного стимулювання особистості присвячено багато психолого-педагогічних досліджень (М. Виноградський, О. Шканова, Є. Панченко, В. Веснін, Т. Базаров, П. Малиновський, О. Крушельницька, О. Лобанів, В. Поляков, А. Шегда, С. Самигін, А. Єгошин та ін.).

Перші спроби аналізу діяльності керівників шкіл з проблем стимулювання професійного зростання вчителів були зроблені в 70-80-х роках ХХ ст. В дослідженні Н. Кузьміної було з'ясовано, що зміна мотивів до педагогічної діяльності залежить від стажу роботи. Також дослідниця звернула увагу на значення в учительській праці матеріального стимулу діяльності. [3: 129].

Стимулами професійної діяльності вчителів виступають всі актуальні, наявні в системі управління ЗНЗ матеріальні та морально-психологічні цінності (заробітна плата, премії, участь в управлінні, планування кар'єри, подяки, нагороди, привілеї, пільги, статус тощо), які є актуальними для працівників.

Під стимулюванням педагогічних працівників розуміють зовнішній відносно педагогічних працівників процес управлінського впливу, що йде від конкретного керівника чи органу управління та ґрунтується, головним чином, на суб'єктивному розумінні системою управління цього впливу, спрямованого на мотиви педагогічних працівників [4: 73]. Стимулювання здійснюється адміністрацією освітньої установи.

Процес стимулювання педагогічного персоналу є важливим компонентом управлінської культури керівника школи, оскільки від правильності добору стимулів залежить досягнення мети школи.

Отже, стимулювання пов'язано з діями адміністрації школи, а мотивація – з діями педагогічних працівників, тобто їх реакцією на дії адміністрації освітньої установи [4: 74].

Процес педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів вимагає з'ясування його особливостей та окреслення

психологічних основ його здійснення. Це складний процес, що характеризується такими специфічними ознаками:

1. Педагогічне стимулювання має викликати зміни в мотиваційній сфері вчителя для підвищення результативності досягнення педагогічної мети. Складність цього процесу полягає в тому, що в мотиваційній сфері особистості необхідно повинні бути сформовані такі мотиви, які б стали смислоутворюючими і діяли без додаткового впливу зовнішніх чинників.

2. Процес педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів відображає взаємозалежність об'єктивного і суб'єктивного. Цілеспрямоване стимулювання повинно бути особистісно значущим для педагога. Воно тлумачиться неоднозначно: це об'єктивні явища навчально-виховного процесу, які викликають зацікавленість учителя і пізнання яких сприяє задоволенню його професійних потреб; особистісно значущими для педагога є індивідуальні потреби особистості, реалізація яких здійснюється у професійній діяльності. Врахування особистісно значущих для вчителя факторів сприяє підвищенню продуктивності праці.

3. Процес педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів залежить від ставлення оточуючих до вчителя. Воно підвищує оцінку особистості, оскільки результати її діяльності обов'язково отримують схвалення чи осуд тих, с ким пов'язана її діяльність.

4. Педагогічне стимулювання спрямоване викликати такі психологічні стани, як усвідомлення значущості своєї професії, радість від успіхів у роботі, які сприяють зростанню фізичної енергії та працездатності педагога. Крім того, процес педагогічного стимулювання покликаний зміцнити особистісний стан професійної зацікавленості, який сприяє активній діяльності з максимальними витратами фізичних і розумових зусиль.

5. На процеси стимулювання вчителів до професійного зростання впливають, на думку дослідника З. Равкіна, такі фактори як: ставлення до людей (адміністрації, колег, учнів та їхніх батьків); ставлення до себе (самооцінка), яке визначає рівень домагань особистості, формує усвідомлене бажання самовдосконалюватися, самостверджуватися тощо; ставлення до оточуючого середовища, зокрема до школи [2: 31].

Основні напрямки стимулювання – матеріальні (організація оплати праці тощо) і нематеріальні (моральні). І в цьому сенсі

стимули праці є елементами системи конкретних заходів в розподільному механізмі ЗНЗ.

В теорії управлінні мотивація – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань

Процеси стимулювання і мотивації професійної діяльності вчителів можливі за умови, коли стимули і мотиви за величиною, часом і змістом будуть відповідати вимогам, необхідним для подолання порогу байдужості працівників.

На думку О. Леонтьєва, трудова діяльність суспільно мотивована і керується мотивами, що менш значущі для особистості. Мотив і стимул не тотожні, але близькі. Стимули – це зовнішні подразники, "важелі, що викликають дію певних мотивів" [5: 81].

Якщо стимул формує мотив, то можна сказати, що мотив сприяє (провокує) формування нового стимулу. Така взаємодія (взаємне підтягування один одного до ступеня дозрівання) стимулу і мотиву призводить до створення мотиваційного ядра працівників. Склад стимулів і мотивів, що входять до складу мотиваційного ядра, змінюється разом з розвитком, зміною цілей і завдань установи та її зовнішнього середовища.

Для стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників необхідно виявляти і враховувати індивідуальну мотивацію, оскільки для одного педагога найбільш значущим стимулом до професійного вдосконалення є публічне визнання його досягнень і можливість презентації досвіду, а для іншого – створення сприятливих умов праці, нагороди, премії. Надбавки до заробітної плати, пільги та інші матеріальні винагороди в сучасних економічних умовах для більшості педагогів можуть стати значущим чинником, що впливає на їх прагнення до творчої діяльності, підвищення своєї професійної майстерності.

Найважливіше в управлінській діяльності в галузі стимулювання – поставити кожному підлеглому такі цілі, досягнення яких стає гарантованою умовою отримання обіцяних благ і можливо тільки за умов певної кількості і якості його праці. Важливо розуміти, що стимулювання – це вплив не тільки на особистість працівника, а й на зовнішні обставини його трудової діяльності за допомогою встановлення умов та механізму розподілу стимулів, так як працівника спонукає до активності саме зацікавленість в отриманні тих чи інших благ.

Таким чином, мета стимулювання – не тільки спонукати людину працювати, а спонукати її робити краще і більше того, що обумовлено трудовими відносинами.

На основі інформації про індивідуальні особливості вчителя добираються методи стимулювання його професійного зростання. До методів педагогічного стимулювання зараховано ті, що спрямовані створювати ситуацію успіху особистості, викликати та підкріплювати позитивні емоції з метою активізації її діяльності та мобілізації зусиль щодо підвищення професійного рівня, та ті, що спонукають до відповідальності у досягненні зазначеної мети.

Виділено методи педагогічного стимулювання:

- методи заохочення (морального та матеріального),
- методи здорової конкуренції,
- методи моделювання перспективи,
- методи контролю.

Під заохоченням розуміємо надання вчителям постійної індивідуально-особистісної підтримки та справедливої винагороди за трудовий внесок.

До методів педагогічного стимулювання належать методи здорової конкуренції [6]. Під поняттям "здорова конкуренція" розуміємо таку організацію змагання, коли кожен має шанс на самореалізацію в умовах сприятливого творчого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. До методів здорової конкуренції належать різноманітні професійні конкурси, залучення до участі у проведенні засідань педагогічної ради у формі захисту роботи методичного об'єднання, ділової гри, аукціону ідей.

Забезпечення ефективності стимулюючої дії методу моделювання перспективи можливе при наявності в загальноосвітньому навчальному закладі чітко вибудованої моделі кар'єрного зростання працівника та вимог до професіоналізму кандидатів на керівну посаду [6].

Таким чином, розв'язання проблеми професійного зростання педагогічних працівників можливе за умови стимулювання з боку керівника навчального закладу, при якому повинні враховуватися сучасні соціальні вимоги до професійної діяльності вчителя, здобутки психолого-педагогічної науки та прогресивний досвід управління персоналом як в умовах ЗНЗ, так і у виробничих та організаційних структурах.

Список використаних джерел та літератури:

1. Державно-громадське управління освітою: досвід минулого і сучасний стан // Рідна школа. – 2004. – № 11. – С. 33-35.
2. Линвинюк Л. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки / Л. Линвинюк // Рідна школа. – 2004. – № 11. – С. 31-33.
3. Кузьміна Н. В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности : учеб. пособие / Н. В. Кузьміна. – Л. : Ленингр. ун-т, 1967. – 182 с.
4. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : МНФРА, 2012. – 524 с.
5. Тимошенко И. Мотивация личности и человеческих ресурсов / И. Тимошенко, А. Соснин. – К. : Изд-во Европейского ун-та, 2002. – 576 с.
6. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997. – 180 с.

Шиманская А. С.

Стимулирование профессиональной деятельности учителя в работе руководителя общеобразовательного учебного заведения.

В статтє проанализировано систему стимулирования профессиональной деятельности учителя в работе руководителя общеобразовательного учебного заведения. Рассмотрены методы стимулирования деятельности учителя в работе руководителя общеобразовательного учебного заведения. Охарактеризованы специфические особенности процесса педагогического стимулирования.

Shymanska A.

Stimulation professional activities of teacher at the head's of educational institution work.

The article analyzes the system of stimulation professional activities of teacher at the head's of educational institution work. The article analyzes methods of stimulation professional activities of teacher at the head's of educational institution work. Characterizes the specifics of the process of pedagogical stimulation.