

The author also underlines that learning in a team is rather effective participatory management methods of foreign languages teaching.

Jigsaw method developed by the professor E. Aronsson is also characterized by the author as one of the most effective participatory methods in future economists' foreign language teaching.

Summarizing the written above, it should be noted that the usage of participatory management methods of foreign languages teaching, facilitates students' professional training and communicative competence. Usage of the described methods has advantages not only for the students. A teacher develops his new role – an organizer of students' educational, cognitive, communicative and creative activity. He has a much greater capacity to differentiate teaching, he can also use the advantages of interpersonal communication.

Key words: *management method, participation, communicative and professional competence, role-playing games, co-learning, interpersonal communication.*

УДК 371-136(410)«19»

В. І. Филипська

Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди

ФОРМИ ЗАОХОЧЕННЯ ВЧИТЕЛІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНИ

У статті порівняно поняття «заохочення» та «винагородження»; розкрито всі можливі форми заохочення вчителів до самовдосконалення в Україні відповідно до нормативної бази Всеукраїнського, міського, районного та шкільного рівня; детально схарактеризовано порядок проведення нагородження педагогів у деяких нормативних документах, а саме, в Положенні про нагородження відомчими заохочувальними відзнаками, Положенні про грамоту управління освіти, Положенні про всеукраїнський конкурс «Учитель року».

Ключові слова: *зовнішнє заохочення, внутрішнє заохочення, самовдосконалення, розвиток освіти, винагороди, відзнаки, нагрудний знак, премія, фахова майстерність, положення.*

Постановка проблеми. Нинішній рівень освіти в Україні не дозволяє їй у повній мірі виконувати функцію ключового ресурсу соціально-економічного розвитку країни й підвищення добробуту громадян. Залишається низькою престижність професії вчителя, та й вчителі-початківці не завжди пов'язують свою подальшу професійну діяльність зі школою. Це вимагає вивчити форми заохочення вчителів до самовдосконалення в системі освіти України.

Дослідники Л. П. Лисих, О. В. Довлад зазначають, що, як правило, працівники освітньої галузі виявляють серйозну зацікавленість до удосконалення своєї професійної майстерності [2]. В Україні створено законодавче поле для функціонування освітньої галузі, всіх її рівнів, а саме, закони, нормативно-правові акти, положення щодо заохочення вчителів до самовдосконалення.

Водночас глибина освітніх реформ, якість і ефективність роботи навчальних закладів і установ системи національної освіти не можуть у повній мірі задовольнити сучасні потреби особистості, суспільства та вчителя, зокрема.

Аналіз актуальних досліджень. Дослідженням проблеми винагородження вчителів займалися українські науковці й педагоги: Л. О. Довлад [2], Л. П. Лисих, О. С. Тільна [10], В. А. Федчик [11], О. О. Чернушкіна [12] та ін. Низка нормативно-правових документів регламентує актуальні питання заохочення вчителів до самовдосконалення: Доктрина розвитку освіти України, Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), Положення про загальноосвітній навчальний заклад, Типове положення про атестацію педагогічних працівників, Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України, Закон України «Про державні нагороди України», Положення про Державну премію України в галузі освіти, Положення про всеукраїнський конкурс «Учитель року», проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки, проект «Етичний кодекс сучасного вчителя», Положення про грамоту районного управління освіти, Колективний договір між адміністрацією та профкомом школи.

Незважаючи на великий інтерес дослідників до проблематики заохочення вчителів, багато принципів питань поки тільки позначені. Зокрема, відсутній розгляд поняття заохочення з позиції винагородження та не систематизовано зовнішні й внутрішні форми заохочення в системі нормативно-правової бази в галузі освіти.

Мета статті – проаналізувати всі можливі форми заохочення до самовдосконалення вчителів в Україні. Серед завдань: співвіднести думки науковців щодо визначення понять «заохочення» й «винагородження» та визначити їх форми; схарактеризувати систему заохочення вчителів через призму нормативно-правової бази України на різних рівнях: МОН України, міський, районний і шкільний рівні; визначити форми заохочення на кожному з перерахованих рівнях.

Виклад основного матеріалу. Для спонукання вчителів до самовдосконалення застосовують різні форми й заходи заохочення. Думки деяких дослідників розділилися стосовно визначення сутності поняття «заохочення» в співвіднесенні його з поняттям «винагородження» та визначення його форм.

О. О. Чернушкіна вважає заохочення зовнішньою формою винагородження.

На думку дослідниці, в загальній системі винагородження потрібно виокремлювати його внутрішні й зовнішні форми [12]. 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 й установками. Зовнішнє винагородження – це сукупність матеріальних і нематеріальних благ, що надаються вчителю за виконання його обов'язків у школі.

В. А. Федчик зазначає, що «нагорода-заохочення» застосовується в тих випадках, коли необхідно відзначити незвичайні досягнення, вчинки, цінні своєю красою та трудністю виконання» [11; 37].

О. С. Тільна ототожнює поняття «заохочення» та «винагороди», пояснюючи, що «... це все те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти й чим би хотіла володіти» [10, 19]. Адміністрація школи має два головних типи заохочувань: внутрішні й зовнішні [10].

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 й 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. У статті представлено їх співвідношення з нормативно-правовими документами України та м. Харкова для того, щоб показати їх роль як істотних мотиваторів професійної діяльності педагога в даний час.

Одним із найбільш явних механізмів розвитку вітчизняної освіти на сучасному етапі є *Доктрина розвитку освіти України*, реалізацію якої було розпочато в 2002 році (Указ Президента України від 17 квітня 2002 року № 347/2002) [3]. У документі зазначено, що пріоритетним напрямком розвитку освіти є забезпечення економічних і соціальних гарантій для професійної самореалізації педагогічних працівників та підвищення їх соціального статусу, серед яких: забезпечення умов для педагогічної, науково-педагогічної та наукової діяльності педагогічних працівників, періодичного стажування в наукових центрах, навчальних закладах (внутрішні види заохочення); диференціація оплати праці відповідно до рівня професіоналізму, кваліфікаційної категорії та педагогічного звання, наукового ступеня й вченого звання; встановлення педагогічним працівникам фіксованих доплат для придбання навчальної та

науково-методичної літератури; виплати одноразової допомоги педагогічним працівникам, які призначаються на посаду вперше (зовнішні заохочення).

Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») (постанова Кабінету міністрів України від 03.11.1993 № 896) вказує на підготовку нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їх професійного та загальнокультурного рівня (внутрішнє заохочення) як один із шляхів реформування освіти в Україні [1].

Відповідно до пунктів 85, 86 *Положення про загальноосвітній навчальний заклад* (постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 778) педагогічні працівники мають право на вибір форм і підвищення своєї кваліфікації (внутрішнє заохочення); на соціальне і матеріальне забезпечення відповідно до законодавства (зовнішнє заохочення) [9].

Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників (наказ МОН України від 06.10.2010 № 930) передбачено систему заходів, спрямованих на всебічне комплексне оцінювання педагогічної діяльності вчителів, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації (внутрішня мотивація), присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання (зовнішня мотивація). Метою атестації є заохочення вчителів до цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу) [4].

Відповідно до пункту 2 *Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України* (наказ МОНмолоді та спорту України від 13.07.2007 № 605) заохочувальні відзнаки мають три ступені:

I ступінь – Почесна грамота Міністерства освіти і науки України, якою відзначаються громадяни України, колективи навчальних закладів та установ освіти за заслуги в реалізації державної політики в галузі національної освіти, навчанні й вихованні підростаючого покоління, багаторічну сумлінну працю, особистий внесок у підготовку висококваліфікованих спеціалістів, плідну науково-педагогічну діяльність, упровадження сучасних методів навчання і виховання молоді.

II ступінь – нагрудний знак «Відмінник освіти України», можуть отримати педагогічні працівники, які працюють у галузі не менше десяти

років і досягли визначних успіхів у вихованні, навчанні, професійній, науковій підготовці учнівської молоді, організації та вдосконаленні навчальної, виховної, науково-методичної та науково-дослідної роботи, координації діяльності педагогічних, виробничих колективів, сім'ї, громадськості з питань виховання й навчання дітей, упровадженні в практику досягнень науки і передового педагогічного досвіду, керівництві закладами освіти, наданні допомоги щодо їх розвитку, впровадженні нових управлінських новацій, створенні високоякісних підручників і навчальних посібників.

III ступінь – нагрудні знаки «Василь Сухомлинський», «Софія Русова», «О. А. Захаренко», «І. Г. Ткаченко», «А. С. Макаренко», «Петро Могила», «За наукові досягнення» (зовнішнє заохочення).

Нагородження відомчими заохочувальними відзнаками відбувається:

- за значні досягнення в реалізації державної політики в галузі національної освіти, навчанні й вихованні підростаючого покоління;
- за підсумками навчального року та високих результатів атестації педагогічних працівників;
- з нагоди ювілейних дат заснування навчальних закладів. Уперше вони відзначаються в 50-ту річницю. Наступні відзначення ювілейних дат навчальних закладів проводяться не раніше як через 25 років;
- з нагоди святкування професійних свят працівників освіти і науки;
- з нагоди святкування ювілейної дати від дня народження особи, що подається до нагородження заохочувальною відомчою відзнакою У Положенні визначено порядок представлення до нагородження [6].

Законом України «Про державні нагороди України» для педагогічних працівників встановлюються такі види державних нагород: орден княгині Ольги I, II, III ступеня для відзначення жінок за визначні заслуги в науковій, освітянській та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей у сім'ї; почесні звання «Народний вчитель України», «Заслужений учитель України» за високі трудові досягнення і професійну майстерність; державна премія України в галузі освіти в номінації «Загальна середня освіта» (зовнішнє заохочення) [7].

Державна премія України в номінації «Загальна середня освіта» згідно *Положення про Державну премію України в галузі освіти* (Указ президента України від 30.09.2010 № 929/2010), яка присуджується вчителям за видатні досягнення в розробленні та впровадженні сучасних освітніх методик, технологій, кращого педагогічного досвіду в галузі

загальної середньої освіти, в тому числі за створення підручників, навчально-методичної літератури, які відповідають сучасним вимогам і сприяють ефективному оволодінню знаннями (зовнішнє заохочення). Для інформування громадськості про висунутих на здобуття Державної премії кандидатів, Комітет забезпечує публікацію щорічно до 1 квітня в газеті «Урядовий кур'єр» та інших друкованих засобах масової інформації списку таких кандидатів та їх видатних досягнень (внутрішнє заохочення) [8].

Внутрішнє заохочення вчителя підсилюється впровадженням проектів. 28 жовтня 2012 року на III Всеукраїнському з'їзді освітян було винесено на обговорення й схвалено проект *Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки*, яка визначає підвищення соціального статусу педагогів як один із стратегічних напрямів розвитку освіти та вказує на відсутність цілісної системи соціально-економічних стимулів у педагогічних і науково-педагогічних працівників. Тому в проекті визначено мету: забезпечення економічних і соціальних гарантій педагогічним і науково-педагогічним працівникам, підвищення їх соціального статусу, створення умов для їх професійного вдосконалення та творчості, яку буде реалізовано шляхом:

- удосконалення нормативно-правової бази;
- розробки, затвердження та впровадження Національної рамки кваліфікацій;
- удосконалення системи педагогічної та післядипломної освіти педагогічних працівників;
- формування сучасної системи нормування та оплати праці в галузі освіти;
- розробки альтернативних механізмів фінансування навчальних закладів;
- багатоканального фінансування освіти через запровадження систем субсидій, грантів, кредитів, їхнього поєднання та диференціації в розрізі категорій отримувачів цих коштів;
- заохочування до навчання на педагогічних спеціальностях через надання грантів та введення для випускників зобов'язань щодо відпрацювання на вчительських посадах протягом 5–10 років.

Проект Етичного кодексу українського вчителя розроблено Національною експертною комісією України з питань захисту суспільної моралі. Стаття 28 пункт 3 регіонального проекту «*Етичний кодекс сучасного вчителя*» зазначає, що «...учитель відповідальний за безперервне підвищення й удосконалення професійного рівня, пошук

найкращих методів роботи. Учитель вимогливий по відношенню до себе та прагне до самовдосконалення. Для нього характерні самостереження, самовизначення й самовиховання» (внутрішня мотивація). Проте, стаття 9 пункт 3 цього проекту наголошує, що основою прийняття вчителем фахових рішень не можуть бути мотиви матеріальної та особистої вигоди, кар'єри, задоволення власних амбіцій.

На районному рівні з метою заохочення та відзначення працівників і колективів навчальних закладів освіти району діє *Положення про грамоту управління освіти*. Грамотою районного управління освіти нагороджуються працівники й колективи навчальних закладів освіти району за заслуги в реалізації державної політики в галузі національної освіти, навчанні й вихованні підростаючого покоління, багаторічну сумлінну працю, досягнення в науково-педагогічній діяльності, впровадженні сучасних методів навчання й виховання молоді, активну громадську діяльність.

На шкільному рівні система заохочень регулюється *Колективним договором між адміністрацією та профкомом школи*.

На Всеукраїнському, міському та районному рівнях проводиться конкурс «Учитель року». Відповідно до *Положення про всеукраїнський конкурс «Учитель року»*, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 № 638 основними завданнями конкурсу є піднесення ролі вчителя в суспільстві та підвищення престижу вчительської професії; удосконалення фахової майстерності вчителів, стимулювання творчого самовдосконалення педагогів (внутрішнє заохочення) [5].

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Разом із наданням школі та вчителю можливостей поліпшення своїх матеріальних, соціальних, науково-методичних, організаційних умов нормативно-правове забезпечення України зачіпає глибинний, внутрішній ресурс розвитку освіти, а саме, професійне самовдосконалення педагогів, задоволення від праці. Тобто, разом із зовнішніми формами заохочення нормативно передбачено й внутрішні його форми. Заохочення до самовдосконалення є однією із фундаментальних проблем як для вітчизняної, так і для зарубіжної педагогіки. 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. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття) // Освіта. – 1993. – № 44–46. – 62 с.
2. Лисих Л. П. Мотивація до удосконалення професійної майстерності як інструмент і дієвий механізм професійно – особового розвитку педагога / Л. П. Лисих, Л. О. Довлад // Теоретичні і прикладні проблеми психології : збірник наукових праць. – 2010. – № 1 (24). – С. 56–62.
3. Національна доктрина розвитку освіти: затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002 // Освіта України. – 2002. – 23 квітня (№ 33). – С. 4–6.
4. Положення Про атестацію педагогічних працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ruocherv.klasna.com/uk/site/nagorodzhennya.html>.
5. Положення Про всеукраїнський конкурс «Учитель року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP950638.
6. Положення Про відомчі заохочувальні відзнаки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uazakon.com/documents/date_bk/pg_gwnjwb.htm.
7. Закон України Про державні нагороди України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1549-14>.
8. Положення Про Державну премію України в галузі освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua//activity/education/56/general-secondaryeducation/normativno-pravova-baza/>.
9. Положення Про загальноосвітній навчальний заклад [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua//activity/education/56/general-secondaryeducation/normativno-pravova-baza/>.
10. Тільна О. С. Мотивація, контроль та оцінка діяльності педагогів у шкільному менеджменті : методична збірка / О. С. Тільна. – Обухів, 2012. – 111 с.
11. Федчик В. А. Заохочення як прийом педагогічного впливу / В. А. Федчик // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Научный прогресс на рубеже тысячелетий – 2007». – Том 6. Педагогические науки. – Днепропетровск : Наука и образование, 2007. – С. 36–47.
12. 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.

РЕЗЮМЕ

Филипская В. И. Формы поощрения учителей к самосовершенствованию в Украине.

В статье сравниваются понятия «поощрение» и «вознаграждение»; раскрыты все возможные формы поощрения учителей к самосовершенствованию в Украине согласно нормативной базы Всеукраинского, городского, районного и школьного уровня; подробно охарактеризован порядок проведения награждения педагогов в некоторых нормативных документах, а именно, в Положении о награждении ведомственными поощрительными наградами,

Положении о грамоте управления образования, Положении о всеукраинском конкурсе «Учитель года».

Ключевые слова: *внешнее поощрение, внутреннее поощрение, самосовершенствование, развитие образования, вознаграждение, награда, нагрудный знак, премия, профессиональное мастерство, положение.*

SUMMARY

Filipska V. *Forms of teachers' incentives to self-improvement in Ukraine.*

The author of the article compares the terms «incentive» and «reward», discloses all the possible forms of encouraging teachers in their improvement in Ukraine in accordance with the regulatory framework of state, local and school levels, describes the procedure of awarding teachers in some regulations in details, namely, the Regulation on awarding of department incentive rewards, the Regulation on charter of local authority, the statute of Ukrainian contest «Teacher of the year».

Different forms and measures of incentives are applied for the motivation of teachers to self-improvement. The opinions of some researchers were divided towards determination of a concept «encouragement» in correlation with a concept «reward» and determination of their forms. Internal incentives are given by the process of implementation of work: feeling of achievement of results, success, self-esteem, maintenance and meaningfulness of the executed work, jurisdiction, skills, and other methods of providing favourable conditions of work and concrete formulation of tasks.

External incentives are offered to the teacher for implementation of her/his official duties, such as ettlings, bonuses, encouraging differences, ranks, rewards, and so on. In the article their correlation is presented by normatively legal documents of Ukraine and Kharkiv in order to show their role as a substantial motivator of professional activity of teachers nowadays.

The present level of education in Ukraine does not allow in a complete measure to execute the function of key resource of socio-economic development of country increase of welfare of citizens. It is out of prestige of profession of teacher and teachers – beginners do not always bind the subsequent professional activity to school. It requires to learn the forms of incentives of teachers to self-perfection in the system of education of Ukraine.

The possibilities of improvement of the material, social, scientifically methodical, organizational terms normatively legal providing of Ukraine is touched by the deep, internal resource of development of education, professional self-perfection of teachers, satisfaction from labour.

Encouragement to self-perfection is one of fundamental problems both for Ukrainian and foreign pedagogics. Studying, in particular, English experience of the system and the order of application of encouragement of teachers to self-perfection and integration of the best achievements in Ukrainian educational system are the questions for our subsequent scientific researches.

Key words: *external incentive, internal incentive, self-improvement, educational development, reward, award, badge, professional skills, regulation.*