

Савонова Г.І.

*кандидат філософських наук,
старший викладач кафедри управління освітою,
Луганський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти*

МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ ВЧИТЕЛЯ ЯК ШЛЯХ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Майже ні в кого не виникає сумніву у тому, що професія вчителя дуже відповідальна, важлива для розвитку суспільства, потребує постійного розвитку вчителя та низькооплачувана в багатьох країнах світу, у тому числі і в Україні. Низька заробітна плата українського вчителя, що варіюється від мінімальних 1500 грн. (і то у кращому випадку) до 3500 грн. (при педагогічному стажі не менш як 20 років) робить цю професію не надто привабливою для випускників педагогічних ВУЗів, переважна більшість з яких йдуть працювати в інші професійні сфери або відразу по закінченню навчання, або через декілька років після роботи у школі.

Слід зазначити, що заробітна плата вчителя в Україні складається здебільшого з «голосових часів» т.б. безпосереднього проведення занять з учнями у школі та становить ставку – 18 годин на тиждень, що у середньому відповідає такому ж навантаженню шкільних вчителів Європи, але у більшості європейських країн навантаження вчителя відзначається не тільки кількістю уроків, але й астрономічним часом необхідним для виконання інших професійних завдань. В Україні додатком до заробітної плати вчителя є доплати за стаж від 3 років, категорії, звання, класне керівництво, перевірку зошитів, утримання кабінету. Але усі ці доплати мають не всі вчителі, до того ж далеко не всі вчителі мають змогу отримати повну ставку, то ж змушенні шукати додатковий заробіток у вигляді довантаження до своєї ставки в інших учбових закладах, чи взагалі займатися репетиторством. А якщо ще додати години, що вчитель витрачає для підготовки до занять, то в нього зовсім не залишається часу на самовдосконалення, самоосвіту, чи отримання додаткової освіти у вищих навчальних закладах, отже рівень знань вчителя поступово знижується, що звісно впливає на підготовку учнів. І останні результати тестів зовнішнього незалежного оцінювання це доводять. Згідно з інформацією Українського центру оцінювання якості освіти найбільша частка результатів ЗНО припадає на діапазони 150.5-180 балів та 124-150 балів, що у цілому можна охарактеризувати як середній та нижче середнього результат [1]. Отже матеріальне стимулювання розвитку вчителя є актуальною проблемою в Україні.

Наукові дослідники майже не звертають увагу на цю проблему, хоча більшість з них констатує недостатнє матеріальне забезпечення вчителя. Дослідженням заохочення вчителів до самовдосконалення займається В.І.Филипська, яка у своїх статтях «Форми заохочення вчителів до самовдосконалення в Україні», «Дослідницькі підходи до поняття, видів та заходів заохочення вчителів до самовдосконалення» окрім нематеріальних

видів заохочення будь-то заохочувальні відзнаки, грамоти, публікації, звертає увагу на матеріальні види заохочень: премії, надбавки, нагороди, придбання необхідної вчителю методичної літератури, організації відпочинку через профсоюз [3]. В.І.Филипська зауважує, що «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) [4, с. 164-165].

Але якщо тарифна сітка заробітної плати вчителя має нормативно-правове закріплення на державному рівні, то матеріальне заохочення є перевагою директорів учбових закладів, міських та районних відділів освіти. В Україні діє ціла нормативно-правова система, що дає можливість роботодавцю стимулювати рівень праці шляхом матеріального та нематеріального заохочення. Слід зазначити, що матеріальне заохочення вчителя може складатися з премії, дострокового підвищення категорії, разові винагороди, оплата витрат вчителя під час його відвідування різних педагогічних курсів, семінарів, тренінгів, конференцій, друкування його науково-методичних розробок, організації додаткового відпочинку, оплата витрат, пов'язаних з отриманням вчителем додаткової вищої освіти, необхідної учбовому закладу. Звісно, що матеріальне заохочення вчителя повинно відбуватися разом з нематеріальним заохоченням. Адже заходи заохочення нематеріального характеру мають забезпечувати моральне задоволення творчої особистості від власної праці, розвивати відчуття важливості своєї праці для учбового закладу, стимулювати ініціативу та креативність вчителя.

Матеріальне заохочення вчителя проявляється ще й у вивільненні часу від занять з дітьми, чи пошуку додаткових шляхів заробітку, та спрямування його на самовдосконалення, свій професійний розвиток. «В акмеології «професіоналізм» розглядається не лише як умова досягнення високих результатів, але і як успішність реалізації людини в житті, ставлення людини до праці та стану своїх професійно важливих якостей» [2, с. 83]. Професія вчителя вимагає від людини широкої обізнаності, міцного здоров'я, як фізичного так і психічного, а також певного життєвого добробуту, помітного оточуючим людям. Для професійного розвитку, вчителю необхідна матеріальна можливість для відвідування театрів, наукових виставок, музеїв, придбання необхідної літератури чи технічних засобів, та вільні кошти для догляду за собою, що також, зазвичай, вимагається від вчителя. Крім того, низька заробітна плата сприймається здебільшого людьми як оцінка важливості праці для суспільства, впливає на престиж професії та самооцінку своєї діяльності працівниками. То ж

матеріальне заохочення вчителя покликане підняти рівень цієї професії не тільки в очах самого вчителя, але й в очах суспільства загалом, зробити професію вчителя більш поважною. Більш того, матеріальне заохочення стимулює зацікавленість в отриманні посади вчителя творчою та амбіційною молоддю, адже здебільшого саме вона є ініціатором різних реформ в галузі освіти, має бажання добре навчати учнів, розвивати їх здібності та розвиватися самім. Ініціативність молодих вчителів обов'язково повинна стимулюватися різними засобами заохочення, оскільки їх заробітна платня набагато менше, ніж у їх більш досвідчених колег, багато з яких вже «почивають на лаврах», а отже припиняють свій професійний розвиток, вважаючи його більш ніж достатнім. Преміювання молодих вчителів призначене не тільки підтримати їх у бажанні розвиватися, але й зможе стимулювати професійний розвиток вчителів з великим педагогічним стажем, а правильне об'єднання їх зусиль дасть поштовх до розвитку освіти в Україні в цілому.

Список використаних джерел:

1. Звіти ЗНО Українського центру оцінювання якості освіти [http://testportal.gov.ua/reports/]
2. Удовиченко Н. Розвиток мотиваційно-ціннісної сфери німецьких учителів / Н.Удовиченко // Порівняльно-педагогічні студії. – 2012. – № 4. – С. 82-88.
3. Филипська В.І. / Дослідницькі підходи до поняття, видів та заходів заохочення вчителів до самовдосконалення / В.І.Филипська // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – Вип.3. – С. 162-171.
4. Филипська В.І. Форми заохочення вчителів до самовдосконалення в Україні / В.І.Филипська // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2013. – № 5. – С. 334-342.