

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЯВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ З ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Освіта – це не заповнення відра водою,
а запалювання вогню.
Вільям Батлер Єйтс

У статті розкрито теоретичні аспекти проблеми стимулювання професійного самовиявлення як необхідного фактора якісної підготовки майбутнього вчителя з початкової освіти в системі роботи педагогічних коледжів. Розглянуто теоретичні основи стимулювання в педагогічній теорії і практиці. Стимулювання майбутніх учителів висвітлено в історичному, педагогічному та в аспекті ринкових відносин.

Ключові слова: самовиявлення, стимулювання, мотивація, професійне самовиявлення, підготовка вчителя початкової школи.

Не можна не погодитися з думкою Т. І. Сущенко, що з усіх проблем, з якими стикається сучасна освіта, найбільш складною є відсутність чіткої концепції, єдиної думки й відповіді на питання про те, яким має бути творчий педагог у новому соціумі, за якими критеріями оцінювати його статус та результати професійної діяльності. У сучасному соціумі традиційні орієнтири та уявлення про значення для суспільства освіченої людини взагалі й професії вчителя зокрема втратили колишні висоти, але необхідність їх реабілітації не викликає сумніву [2, с. 383].

Ставлення до вчителя в суспільстві починає формуватися зі ставлення студента педагогічного вишу до самого себе, розуміння своєї ролі й призначення в соціумі.

Педагогічному становленню майбутнього вчителя початкової школи сприяє ціла система заходів, які реалізовані в педколеджах під час навчально-виховного процесу чи в позааудиторній та позанавчальній роботах [3, с. 362–363].

Питання професійного становлення майбутніх учителів досліджували О. Абдуліна, Ш. Амонашвілі, Л. Ахмедзянова, І. Богданова, М. Євтух, І. Зязюн, Е. Карпова, Н. Кічук, І. Крохіна, А. Крупенін, Н. Кузьміна, З. Курлянд, О. Савченко, С. Сисоєва, С. Соловейчик, В. Сухомлинський, Р. Хмелюк, О. Цокур та ін.

Проблеми підготовки вчителя з початкової освіти розглядали Т. Байбара, А. Бистрюкова, Н. Бібик, О. Біда, М. Вашуленко, С. Єрмакова, М. Захарійчук, О. Івлієва, Н. Казакова, Н. Кічук, О. Комар, О. Мельник, В. Паскар, С. Ратовська, І. Титаренко, Л. Хоружа та ін.

Підвищення інтересу педагогічного колективу ВНЗ до створення сприятливих та багатовекторних моделей, які б, крім науково-практичної

підготовки, давали змогу створювати ефективні умови професійного становлення кожного майбутнього вчителя з початкової освіти, часто отримують відторгнення в студентів.

На нашу думку, цей факт підтверджує необхідність створення умов для стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початкової освіти, а також підтверджує необхідність радикальної системи перебудови освіти, орієнтацію на якісно нові її результати, валідність рейтингу педагога, що корелює з високими його особистими рисами [2, с. 384].

Мета статті – висвітлити теоретичні аспекти поняття “стимулювання”, продемонструвати підходи до стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початкової освіти на етапі професійного становлення.

Аналіз історичного досвіду поведінки людини, за дослідженнями О. В. Крушельницької, часто зводиться до простих стимулів спонукання: матеріального й морального заохочування, примусу. Із найбільш відомих, що й до цього часу широко застосовують, є теорії мотивації: “батога і пряника”; “Х”, “У” та “Z”.

Так, “батогом” у давні часи виступали переважно страх, біль, можливість вигнання з країни за невиконання вказівок царя, князя, короля, поміщика, а “пряником” – багатство або породичання з правителями. Ця теорія мотивації широко представлена в казках народів світу. Вона більш доцільна в екстремальних ситуаціях, коли мета чітко визначена (потреба ліквідувати аварію тощо), але малоефективна при виконанні складних проєктів з великою тривалістю й значною кількістю працівників.

Зацікавлює простотою використання мотивів та стимулів теорія “Х”, “У” і “Z”, в основі якої ставлення людини до праці. Теорія “Х” була розроблена Ф. Тейлором, а потім розвинута й доповнена Д. Мак-Грегором, який додав до неї теорію “У”. Теорія “Z” була запропонована значно пізніше – у 1980-ті рр. В. Оучі (модель поведінки й мотивації людини). “Х”, “У” і “Z” – це абсолютно різні моделі мотивації, орієнтовані на різний рівень потреб, і, відповідно, керівник повинен застосувати різні стимули до праці.

У теорії “Х” природним є застосування як основного стимулу примусу, а як допоміжного – матеріального заохочення.

Модель теорії “У” відображає передову, творчо активну частину суспільства. Стимули спонукання до праці в цій теорії розміщуються в такому порядку: самоствердження, моральне й матеріальне заохочування, примус.

Теорія “Z” описує доброго працівника, який хоче працювати в групі, має чіткі цілі діяльності на довгу перспективу.

Стимули заохочування до праці при цій теорії ефективні в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення, самоствердження, примус.

Таким чином, працівники описаних теорій “Х”, “У” та “Z” належать до різних груп і надають переваги різним мотивам поведінки та стимулам заохочування до праці.

З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх поділити на дві великих групи: змістовні та процесійні.

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дає змогу робити висновки щодо механізму мотивації людини.

Із змістовних теорій мотивацій найбільш відомими є:

- а) теорія потреб Маслоу;
- б) теорія існування, зв'язку та зростання Альдерфера;
- в) теорія набутих потреб Мак-Клелланда;
- г) теорія двох факторів Герцберга.

Теорія А. Маслоу ґрунтується на таких передумовах:

- люди постійно мають якісь потреби;
- люди виділяють певний набір сильно виражених потреб, які можна об'єднати в окремі групи;
- групи потреб ієрархічно розташовані одна щодо одної;
- потреби, якщо вони не задовольняються, змушують людину діяти;
- задоволені потреби мотивують людей;
- якщо одна потреба задовольняється, то її місце займає інша;
- звичайна людина відчуває одночасно декілька різних потреб, які перебувають у комплексній взаємодії;
- потреби, що розташовані в основі піраміди, вимагають першочергового задоволення;
- потреби вищого рівня починають активно впливати на людину після задоволення потреб нижчого рівня.

Відповідно до теорії Маслоу існує п'ять груп потреб:

- 1) фізіологічні потреби;
- 2) потреби в безпеці та впевненості в майбутньому;
- 3) потреби належності до певної соціальної групи;
- 4) потреби визнання й поваги;
- 5) потреби в самовираженні.

Теорія потреб Маслоу – одна з найбільш відомих теорій мотивації. Вона показує, як ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці і як надати людині можливості для задоволення своїх потреб.

К. Альдерфер вважає, що потреби людини можуть бути об'єднані в окремі групи. На відміну від Маслоу, він виділяє тільки три таких групи:

- потреби існування;
- потреби зв'язку;
- потреби зростання.

Ці три групи потреб, також як і в теорії Маслоу, розмішені ієрархічно. Проте між цими теоріями є одна принципова відмінність. За Маслоу, рух від потреби до потреби проходить тільки знизу вгору, тобто коли задоволені потреби нижчого рівня, людина переходить до наступної, вищої потреби. Альдерфер вважає, що рух іде в обидва боки: вгору, якщо не задо-

волені потреби нижчого рівня, і вниз, якщо не задовольняється потреба вищого рівня.

Теорія набутих потреб Мак-Клелланда пов'язана з вивченням і описом впливу на поведінку людини потреб досягнення, співучасті та влади. Це досить сильні потреби для людини, які значно впливають на її поведінку і примушують діяти.

Потреби, які розглядає Мак-Клелланд, не розміщені ієрархічно й можуть мати різну міру прояву.

У другій половині 50-х рр. ХХ ст. Ф. Геріберг розробив нову модель мотивації, побудовану на потребах двох груп: потреби, пов'язані з факторами умов праці, і потреби мотивації.

Кожна із теорій має щось особливе, відмінне, що дає можливість здобути визнання теоретиків і зробити внесок у розвиток знань про мотивацію. Незважаючи на відмінності, в усіх чотирьох теоріях є спільне, що дає змогу встановити певні паралелі між ними. Характерною особливістю всіх чотирьох теорій є те, що вони вивчають потреби і дають їх класифікацію, що дає змогу робити висновки про механізм мотивації людини. Порівнюючи класифікації у всіх чотирьох теоріях, можна зазначити, що виділені в різних теоріях групи потреб достатньо відповідають одна одній, що видно зі схеми.

Усім цим теоріям властиві дві загальні характеристики. По-перше, в кожній чітко сформований певний погляд на мотивацію, який підтверджений емпіричними дослідженнями і вже досить довго застосовується в практиці управління. По-друге, всі теорії змістовної мотивації основну увагу приділяють аналізу чинників, які лежать в основі мотивації, і практично не приділяють уваги аналізу процесу мотивації, що є основним недоліком усіх теорій змістовної мотивації.

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на потребах і пов'язаних з ними чинників, які визначають поведінку людей. Процесійні теорії розглядають мотивацію з іншого боку. Вони аналізують, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний тип поведінки. Процесійні теорії визнають існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. На сьогодні існує три основні процесійні теорії мотивації:

- 1) теорія очікування В. Врума;
- 2) теорія справедливості Адамса;
- 3) теорія Портера-Лоулера.

Теорія В. Врума ґрунтується на тому, що активна потреба не єдина необхідна умова мотивації людини для досягнення своєї мети. Людина має бути впевнена в тому, що вибраний нею тип поведінки приведе до задоволення потреб. Теорія ґрунтується на трьох взаємозалежностях: витрати праці – результати; результат – винагорода; валентність (задоволення винагородою).

Згідно з теорією справедливості Адамса, люди суб'єктивно визначають відношення одержаної винагороди до затрачених зусиль, а потім порі-

внюють це з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу, це порівняння вказує на дисбаланс і несправедливість, оскільки людина вважає, що її колега одержав більшу винагороду за аналогічну роботу, внаслідок цього виникає психологічна напруга.

Теорія Портера-Лоулера ґрунтується на поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості. У теорії фігурує п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, одержаний результат, винагорода, рівень задоволення. Згідно з моделлю Портера-Лоулера, досягнуті результати залежать від зусиль працівника, його здібностей і характеру, а також усвідомленості ним своєї ролі в процесі праці. Рівень зусиль працівника визначається цінністю винагороди й рівнем впевненості в тому, що ці зусилля будуть гідно винагороджені. Людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати, констатує теорія Портера-Лоулера і що дуже важливо, результативна праця приносить задоволення працівникові [5, с. 282–298].

У педагогіці широко використовуються такі методи стимулювання як: заохочення, змагання та покарання.

Заохочення – метод вираження суспільної позитивної оцінки поведінки і діяльності. Види заохочення досить різноманітні: схвалення, похвала, подяка, премія, нагорода, важливе доручення.

Змагання – це метод спрямування природної потреби особистості в суперництві.

Метод покарання є найбільш відомим. У сучасній педагогіці ставлення до цього методу досить суперечливе і неоднозначне. Існують полярні погляди – від суттєвого посилення покарань до повної їх відміни.

Покарання – це метод педагогічного впливу, який повинен запобігати небажаним вчинкам, гальмувати їх, викликати почуття провини перед собою та іншими людьми. Відомі види покарань, пов'язані з накладанням додаткових обов'язків, позбавленням або обмеженням певних прав, вираженням морального осуду, звинувачення. У сучасній школі практикуються різноманітні форми покарань: несхвалення, зауваження, догана, попередження, стягнення, звільнення від занять, виключення зі школи тощо.

У педагогіці процес стимулювання розглядається через застосування відповідних методів:

- 1) метод навчальної дискусії;
- 2) метод забезпечення успіху в навчанні;
- 3) метод пізнавальних ігор;
- 4) метод створення інтересу в процесі викладання навчального матеріалу;
- 5) метод створення ситуації новизни навчального матеріалу;
- 6) метод опори на життєвий досвід учнів;
- 7) методи стимулювання обов'язку і відповідальності в навчанні [4, с. 129–133].

Діяльність студента – майбутнього вчителя з початкової освіти, за своєю суттю, є перехідною між навчанням учня та трудовою діяльністю

працівника. Тому ми вважаємо за необхідне застосовувати для стимулювання методи та засоби, які практикують на ринку праці.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Потреби – відчуття фізичного, соціального дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення й підтримки нормальних умов життя та розвитку людини. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив.

До структури мотиву праці входять:

- потреби, які хоче задовольнити працівник;
- цінності, що здатні задовольнити цю потребу;
- трудові дії, які необхідні для одержання благ;
- ціна – витрати матеріального й морального характеру, що пов'язані з трудовою діяльністю [5, с. 292].

Стимулювання професійного самовиявлення слід направити на розвиток конкретних педагогічних здібностей, які будуть сприяти більш гнучкому самовираженню майбутнього вчителя.

Спираючись на дослідження, можна виокремити такі шість провідних здібностей до педагогічної діяльності:

- комунікативність – професійна здатність педагога, що характеризується потребою у спілкуванні, готовністю легко вступати в контакт, викликати позитивні емоції у співрозмовника й мати задоволення від спілкування;
- перцептивні здібності – професійна проникливість, пильність, педагогічна інтуїція, здатність сприймати й розуміти іншу людину;
- динамізм особистості – здатність активно впливати на іншу особистість;
- емоційна стабільність – здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію за будь-якої ситуації, незалежно від сили зовнішніх чинників, що провокують емоційний зрив;
- оптимістичне прогнозування – передбачення розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній і перетворення всієї структури особистості через вплив на позитивні якості;
- креативність – здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації.

Здібності до педагогічної діяльності можна оцінити залежно від того, як швидко йде професійне навчання [1, с. 34–35]. А, відповідно, можна й оцінити ефективність застосування тих чи інших засобів стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початкової освіти.

Наявність професійних здібностей, створення умов для ефективного стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початко-

вої освіти, на нашу думку, неможливе без внутрішніх стимулів до постійного самовиховання.

Під час самовиховання важливою є наявність таких чинників:

- логічне та критичне мислення, вміння аналізувати кожен свій вчинок;
- уміння керувати собою, досягати поставленої мети, не занепадати духом;
- наявність ідеалу, до якого прагне вихованець;
- належний рівень розвитку колективу, де панує здорова громадська думка, атмосфера доброзичливості, розвинута взаємовимогливість [4, с. 221–222].

Відповідно до педагогічної науки, процес самовиховання проходить у декілька етапів, а саме:

- 1) з'ясування педагогами ставлення майбутніх учителів до процесу самовиховання;
- 2) поява в студентів прагнення до самовдосконалення;
- 3) початок систематичної роботи учня над собою у процесі реалізації програми самовиховання.

У процесі самовиховання майбутньому вчителю слід скористатися відповідними прийомами роботи над собою, до яких належать:

- а) самопереконання;
- б) самонавіювання;
- в) самопідбадьорювання;
- г) самозаохочення;
- г) самопримус;
- д) самоаналіз;
- е) практичні прийоми (“крок уперед”, “оцінювання прожитого дня”);
- є) “правила моєї поведінки”;
- ж) самозобов'язання;
- з) “упізнай себе”;
- і) “самохарактеристика” і “взаємохарактеристика” [4, с. 223–224].

За твердженням В. Сухомлинського, “самовиховання потребує дуже важливого, могутнього стимулу – почуття власної гідності, поваги до себе, бажання стати сьогодні кращим, ніж був учора. Самовиховання можливе тільки за умови, коли душа людини дуже чутлива до найтонших, суто людських засобів впливу – доброго слова, поради, ласкавого чи докірливого погляду. Не може бути й мови про самовиховання, якщо людина звикла до грубості й реагує тільки на “сильне” слово, окрик, примус. За самою своєю суттю самовиховання передбачає віру людини в людину, звертання до честі й гідності людини. Педагогічне керівництво самовихованням – це насамперед відносини між педагогом і вихованцем, пройняті глибокою взаємною вірою в добрі наміри”.

Робота, направлена на формування навичок самовиховання, може бути представлена як поетапна система самовиховання.

Система самовиховання [1, с. 42]

Номер	Етапи самовиховання	Способи самовиховання етапу
I	Самопізнання	<ul style="list-style-type: none"> самоспостереження самоаналіз самооцінювання самопрогнозування
II	Планування роботи над собою	
III	Реалізація програми	<ul style="list-style-type: none"> самозобов'язання особисті плани роботи над собою девіз життя програма самовиховання самопереконавання самонавіювання самонаказ самосхвалення самозаохочення самоосуд
IV	Контроль	

Як показує дослідження теоретичних відомостей, для стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початкової освіти недостатньо впровадження якоїсь конкретної системи стимулювання. З метою створення умов для стимулювання професійного самовиявлення під час професійного становлення вчителя з початкової освіти необхідно враховувати особливості контингенту студентів: індивідуальні особливості, соціальний статус, здібності й нахили, потреби тощо.

Висновки. Важливим, на нашу думку, є розроблення комплексної універсальної багатовекторної моделі стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початкової освіти, яка б дала змогу активізувати пізнавальну активність студентів до професійного становлення й забезпечила відповідальність за підготовку вчителя не тільки педагогів та адміністрації, а й студентів.

Список використаної літератури

1. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. – 2-ге вид., допов. і переробл. – Київ : Вища шк., 2004. – 422 с.
2. Сущенко Т. І. Концептуальні особливості професійного іміджу педагога як суб'єкта педагогічної творчості / Т. І. Сущенко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. праць / редкол.: Т. І. Сущенко (голов.ред.) та ін. – Запоріжжя : КПУ, 2014. – Вип. 39 (92). – С. 383–388.
3. Смоляк В. М. Проблема професійного самовиявлення майбутніх учителів початкової школи під час навчально-виховного процесу в педагогічному коледжі / В. М. Смоляк // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. праць / [редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя : КПУ, 2014. – Вип. 39 (92). – С. 360–365.

4. Фіцула М. М. Педагогіка : навч. посіб. для студ. вищих пед. закл. освіти / М. М. Фіцула. – Київ : Академія, 2002. – 528 с.

5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – Київ : Кондор, 2006. – 308 с.

Стаття надійшла до редакції 19.02.2015.

Смоляк В. М. Стимулирование профессионального самовыявления будущих учителей начальной школы: теоретический аспект

В статье раскрыты теоретические аспекты проблемы стимулирования профессионального самовыявления как необходимого фактора качественной подготовки будущего учителя начальной школы в системе работы педагогических колледжей. Рассмотрены теоретические основы стимулирования в педагогической теории и практике. Стимулирование будущих учителей освещено в историческом, педагогическом и в аспекте рыночных отношений.

Ключевые слова: самовыявление, стимулирование, мотивация, профессиональное самовыявление, подготовка учителя начальной школы.

Smolyak V. Stimulating of the Professional Self-Expression of the Future Primary Schools Teachers: Theoretical Aspect

The purpose of the article is to present the theoretical aspects of the stimulation, to show different ways to stimulate professional self-expression of the future primary schools teachers at the stage of professional development in a modern life.

The theoretical aspects of the problem of stimulating professional self-expression, as a necessary factor in quality training of the future primary schools teachers in the system of teacher's colleges are showed in the article. The theoretical foundations of stimulation in the educational theory and practice are presented in the article. The stimulation of future teachers are presented in historical, pedagogical and in terms of market relations in the workplace.

Stimulating of the professional self-expression is regarded as by the influence of external factors on the future teacher's personality and domestic – as a process of self-education.

The different theories of stimulation and motivation are presented there. Their features, terms and factors of the effective affecting, are considered future teacher of primary school.

The development of the universal program for full machining of multi-vector model to stimulate professional self-expression of the future primary school teachers is proposed in the article. It will provide professionally responsible for the formation not only by teachers, but also by students.

Key words: self-expression, stimulation, motivation, professional self-expression, training primary school teachers.