

ДИДАКТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМ ТА МЕТОДІВ ЗАОХОЧЕННЯ ДОШКІЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ (ДРУГА ПОЛОВИНА ХХ СТ.)

Постановка проблеми. ЗАОХОЧЕННЯ дошкільних працівників до самовдосконалення вивчається філософською, психологічною, педагогічною думкою з погляду на її сутність та вивчення, механізмів і закономірностей. Особливого значення заохочення набуває в контексті сучасних концепцій об'єктності, творчості, духовності, особистісно-зорієнтованого вивчення, гуманістичної педагогіки, в яких ця проблема розглядається як фундаментальна проблема особистісного і професійного зростання людини, передумова її успішної життєдіяльності.

Метою заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення є підвищення професійної та загальної культури педагога-вихователя, досягнення високих результатів у професійній діяльності, подальше просування в ній, досягнення педагогом вершин особистісного й професійного розвитку, духовне й професійне збагачення дошкільних працівників, принципове оновлення його внутрішнього світу й способу життєдіяльності, а також максимальне розкриття професійного й особистісного потенціалу педагога-вихователя, досягнення не тільки успішного функціонування, а й творчої самореалізації в професії. У цілому ж самовдосконалення педагога спрямовується на зростання його професіоналізму, який пов'язується з народженням власного педагогічного стилю, самовираженням як творчої індивідуальності, а не лише з виходом на продуктивний рівень виконання педагогічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спрямування заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, до актуалізації власних сутнісних сил, особистісного потенціалу, на розгортання людського в людині тісно пов'язує дії із самовдосконалення з його професійною творчістю. Тому не випадково багатьма вченими (В. Андрєєвим, М. Лазарєвим, С. Сисоєвою, В. Хомич та ін.) творчість визнається провідним механізмом самовдосконалення педагога [1].

Основні положення стимулювання діяльності особистості: необхідність задоволення її потреб, винагороди за витрачені зусилля, визнання та схвалення досягнень людини, сформовані ще філософами Античності. Представники філософії Ренесансу перевагу віддають задоволенню матеріальних потреб і прагненню особистості отримувати насолоду від життя.

У працях відомих психологів А. Адлера, В. Асєєва, Г. Горні, В. Грибанова, О. Ковальова, Т. Кудріної, О. Леонтєва, В. Лозниці, А. Маслоу, Р. Немова, Г. Олптора та інших приділено увагу питанню виявлення джерел активності людини.

Проблему стимулювання діяльності персоналу, її теоретичних і методичних основ розглядали В. Веснін, Е. Коротков, Й. Лєсєв, Н. Любимова, М. Мурашко, В. Семенов, Г. Щокін та ін.

Постановка завдання. Метою нашої статті є спроба дати дидактичний аналіз ефективності форм та методів заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення другої половини ХХ ст.

Виклад основного матеріалу. На підставі аналізу опрацьованої літератури щодо основних форм становлення та розвитку заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення нами було з'ясовано, що одними з дієвих у 60-ті рр. були професійні заохочення у формі «кущових об'єднань» – активна форма заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення через вивчення, поширення й впровадження передового педагогічного досвіду [4].

До куща входило 4–5 дитячих садків, об'єднаних територіально. Керувала ним завідувача кращого дитячого садка. Зміст заохочення до роботи в кущовому об'єднанні визначався загальними завданнями, які виконували дошкільні працівники. Але головним, на

наш погляд, є те, що кушові об'єднання не лише дозволяли обмінюватися досвідом, але й сприяли його впровадженню, надавали можливість бачити, як завдяки їх роботі поліпшується якість виховання; вихователі разом визначали основні шляхи й форми роботи, затверджували план, домовлялися про строки його виконання, розподіляли обов'язки. В існуючих кушах велику увагу приділяли вихователям і завідуючим, що не мали досвіду роботи. До них прикріплювали досвідченого педагога-вихователя для надання систематичної допомоги, організовували консультації, частіше відвідували, підказували й перевіряли. Наприкінці встановленого строку для визначення результатів самовдосконалення застосовувався такий метод заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, як взаємоперевірки.

Особливо слід підкреслити роль керівника кушового об'єднання та його помічника в заохоченні до самовдосконалення дошкільних працівників. Вони впроваджували в дитячому садку таку форму професійного заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, як направлення на проблемні конференції, допомагали визначити тему доповіді, вказували можливі шляхи реалізації проблемного питання.

На основі аналізу наукових джерел з'ясовано, що така форма заохочення до самовдосконалення, як демонстрація показових відкритих занять, також була дуже корисною, тому що присутні аналізували побачене, висловлювали свою думку, відзначали, що доречно запозичити, домовлялися про строки впровадження кращого досвіду в практику своєї роботи (зазвичай 2-3 місяці).

Науковий пошук дозволив з'ясувати, що всі матеріали щодо заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, роботи кушових об'єднань – описи досвіду, доповіді, протоколи об'єднаних педагогічних нарад – передавалися в районний методичний кабінет, де їх аналізували й узагальнювали методисти, пізніше розглядали на зборах завідуючих, лише після цього організовувалися методичні об'єднання вихователів за віковими групами і потім кращий досвід обговорювався на методичному об'єднанні всього району.

Спираючись на наведений вище матеріал, необхідно звернути увагу на роль методичного кабінету щодо заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення через консультації з питань планування, проведення ігор, занять тощо, що завершувалися підсумковою конференцією.

Зважаючи на те, що кушові об'єднання в 60-ті рр. XX ст. були основною формою професійного заохочення й засвоєння кращого досвіду в дитячих садках, упродовж дослідження було виявлено, що активну участь у вирішенні проблеми заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення брав і міський методичний кабінет, що постійно контролював роботу кушових об'єднань, надавав допомогу на місці, відвідував колективні перегляди й об'єднані педагогічні наради. При відвідуванні кушових колективних заходів вони перевіряли їх підготовку, вивчали, як поширюється позитивний педагогічний досвід і відбувається процес самовдосконалення дошкільних працівників, наскільки поліпшується виховна робота з дітьми; консультували при відборі й описі досвіду, обробці доповідей та інформацій на інспекторсько-методичній нараді.

Отже, такі форми професійного заохочення, як вивчення стану роботи дитячих садків, колективні перегляди, послідовні, повторні спостереження за роботою вихователя-майстра, взаємовідвідування та взаємодопомога, шефство досвідчених над молодими спеціалістами, диференційовані завдання та доручення, виставки, перевірки й взаємоперевірки, обмін досвідом і підведення підсумків на об'єднаних педагогічних нарадах, – усі ці форми разом давали, безумовно, позитивні результати та заохочували дошкільних працівників до самовдосконалення.

Суттєвим при дослідженні форм професійного заохочення дошкільних працівників є й те, що в березні 1953 року відбулися перші педагогічні читання з питань дошкільного виховання при Запорізькому обласному інституті вдосконалення вчителів. Республіканські педагогічні читання, що були проведені з 20 по 24 червня 1954 р. Міністерством освіти УРСР і українським науково-дослідним інститутом педагогіки, присвячені 15-річчю з дня смерті видатних радянських педагогів Н. К. Крупської і А. С. Макаренка. Аналізуючи

доповіді, слід зазначити, що більшість виступаючих зі своїми доповідями заохочували присутніх до самовдосконалення, освоєння нових технологій, підвищення педагогічної майстерності.

Аналіз психолого-педагогічних джерел та архівних фондів дає можливість ознайомитися ще з однією формою професійного заохочення до самовдосконалення – семінари дошкільних працівників. У березні та квітні 1953 р. у всіх районах (крім 4-х) Київської області були проведені семінари з підготовки колгоспних дошкільних кадрів. Підготовку на семінарах пройшло понад тисячу колгоспниць [2].

У межах цього дослідження важливим є аналіз такої форми професійного заохочення, як нарада-семінар. У квітні 1953 р. в Міністерстві освіти УРСР відбулася нарада-семінар керівних працівників дитячих садків західних областей республіки. Основною метою її було заохотити дошкільних працівників до самовдосконалення та надати допомогу в організації та налагодженні роботи колгоспних дошкільних майданчиків. Так, щороку колгоспні вихователі одержують методичні розробки з різних питань, орієнтовні плани, зразки іграшок, що їх можна виготовити з дітьми, вірші.

Досліджуючи таку форму професійного заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, як наради-семінари, аналізуючи педагогічну літературу, ми встановили, що через участь у них змінився якісний склад кадрів вихователів: 35% вихователок, які працювали на майданчиках 1952 р., мали освіту 5-7 класів та 3-4 річний стаж роботи. 40 колгоспниць – кращих вихователок майданчиків – виявили бажання вступити до педучилищ [2].

Аналізуючи розвиток питань заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, відповідно до форм професійних заохочень, слід розглянути наради активів дошкільних працівників. На нарадах обговорювалися підсумки роботи дитячих садків і дошкільних дитячих будинків за навчальний рік і завдання на наступний рік.

Дієвим моральним стимулом для заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення був виступ на нарадах досвідченого дошкільного працівника – пенсіонерки, яка закликає допомагати молодим краще оволодіти педагогічною майстерністю [6].

Представлені вище форми професійних заохочень дошкільних працівників до самовдосконалення, зокрема педагогічні читання, семінари дошкільних працівників, наради-семінари, мали суттєві позитивні результати, про що свідчать отримані численні нагороди дошкільних працівників (форма матеріального заохочення).

Необхідно підкреслити особливе місце, що посідала на той період така форма професійного заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, як шефство. Це зумовлено діяльністю районного дитячого садка з окремими дитячими садками на селі [2]. Усі вони потребували методичної допомоги. Відділи народної освіти, дошкільні працівники, учителі брали активну участь у заохочення дошкільних працівників у колгоспах та через надання їм методичної допомоги в проведенні виховної роботи з дітьми.

Міністерство освіти УРСР на допомогу вихователям колгоспних дитячих установ видало серію брошур та методичних листівок, плакатів, в яких наочно розкривався зміст і форми занять із дітьми.

На підставі аналізу опрацьованої літератури, було виявлено, що ефективним засобом методичної допомоги, який широко використовували в Харківській, Запорізькій, Київській та інших областях була організація виставок-пересувок [6]. Завдання виставки-пересувки – допомогти заохотити вихователок до отримання професійної освіти та опанування нових методик роботи з дітьми й забезпечити їх необхідними практичними матеріалами. До створення цих виставок-пересувок залучали вихователів стаціонарних дитячих садків, учнів шкіл, батьків, комсомольців.

Актуальним у досліджуваній період було підвищення ідейно-теоретичного рівня дошкільних працівників. Одним із методів заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення було навчання в університеті марксизму-ленінізму. «Підвищення ідейно-теоретичного рівня сприяло тому, що педагоги дитячих садків глибше, з більшою

відповідальністю вирішують питання виховання дітей і організації всієї роботи дитячого садка» [5].

Дієвим методом та формою заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення в досліджуваний період була й залишається атестація ДНЗ загалом та дошкільних працівників зокрема, за результатами якої працівникам дошкільної освіти присвоювалися звання "старшого вихователя" або "вихователя-методиста".

Зважаючи на специфіку педагогічної праці «дошкільників», Управління дошкільного виховання союзного міністерства й Управління дошкільного виховання Міністерства освіти УРСР у 1985 р. рекомендувало:

- створювати для атестації вихователів дошкільних закладів спеціальні комісії, очолювані заступниками завідуючих відділами народної освіти, які курують питання дошкільного виховання;
- у районах, де немає інспекторів, методистів «дошкільників», атестації проводять робочі групи райвно;
- до складу робочої групи для атестації вихователів відомих дошкільних закладів входять представники адміністрації, партійної, профспілкової та комсомольської організацій, інспектори та методисти-«дошкільники» райвно й відомства, кращі завідувачі, старші вихователі, вихователі дошкільних закладів. Якщо у відомстві фахівців дошкільної справи немає, атестаційні матеріали розглядає робоча група райвно;
- атестації вихователя має передувати систематичне вивчення його праці;
- головні критерії, за якими повинна оцінюватися робота педагога: рівень знань і вмінь дітей, їхньої організованості, готовності до навчання в школі, а також підвищення ідейно-політичного рівня та ділової кваліфікації вихователя, його участь у методичній роботі й громадському житті дошкільного закладу;
- висновки, що є логічним завершенням характеристики, повинні бути кваліфікованими й об'єктивними;
- за результатами атестації визначаються рекомендації – конкретні, практично спрямовані (наприклад, тим, хто закінчив лише педагогічний клас, – обов'язково вступити на вечірнє або заочне відділення педвузу чи педучилища; тим, хто припускається практичних помилок у спілкуванні з дітьми, – пройти курсову перепідготовку).

Якщо атестаційна комісія прийняла рішення про присвоєння вихователеві відомчого дошкільного закладу звання «вихователь-методист», документи передаються до відповідного відомства для присвоєння вихователеві цього звання [3].

Такий метод та форма зумовлювали комплексне вивчення діяльності дошкільних навчальних закладів, яке здійснювали органи управління освітою з метою визначення реального стану матеріально-технічних та санітарно-педагогічних умов, стану організації та здійснення навчально-виховного процесу, рівня професійної майстерності керівних і педагогічних працівників, та слугували фактором заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення.

Розглядаючи форми та методи заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, вважаємо за доцільне відзначити таку форму професійного заохочення, як конференції дошкільних працівників різних рівнів. Аналізуючи періодику того часу, можемо дійти висновку, що суттєвою подією 1985 р. була конференція соціалістичних країн із питань дошкільного виховання, яку проводили Міністерство освіти й Академія педагогічних наук СРСР. На цій конференції радянські вчені зацікавлено, ґрунтовно обговорювали проблеми всебічного виховання й розвитку своїх наймолодших громадян та шляхи заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення. Особливо важливим, відповідно до мети цього дослідження, є те, що молодь спрямовувалася на розуміння необхідності дошкільних працівників стати гідними продовжувачами справ і традицій старших поколінь.

Аналізуючи результати конференції, слід зазначити, що доповіді, повідомлення, що прозвучали з трибуни конференції, переконливо показали, як неухильно розвивалися в

країнах соціалізму системи суспільного дошкільного виховання, які актуальні проблеми всебічного розвитку й виховання підростаючих поколінь та заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення піднімала педагогічна й психологічна наука. Успіхові справи значною мірою сприяли ділові контакти вчених країн соціалістичної співдружності.

Серед головних завдань заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення слід відзначити такі:

- внесення пропозицій до органів влади та управління з питань поліпшення якості дошкільної освіти та соціального захисту працівників дошкільної освіти;
- сприяння обміну інформацією про нові технології, моделі й теорії з питань освіти;
- надання на громадських засадах консультацій і практичної допомоги з питань дошкільної освіти та соціального захисту працівників дошкільної освіти;
- сприяння вивченню та впровадженню перспективного педагогічного досвіду (вітчизняного та зарубіжного) у практику роботи закладів освіти;
- участь у розробленні загальнодержавних, регіональних, міжнародних програм, спрямованих на впровадження сучасних підходів до підготовки педагогічних працівників, поліпшення якості дошкільної освіти;
- сприяння роботі з удосконалення системи підготовки, підвищення кваліфікації працівників дошкільної освіти;
- сприяння організації соціальних досліджень серед працівників дошкільної освіти;
- популяризація професії педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів;
- залучення дошкільних працівників до участі в конкурсах, організованих центральними та місцевими органами виконавчої влади, з питань професійної діяльності працівників дошкільної освіти та розвитку дошкільної освіти.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, досліджуючи форми та методи заохочення, відповідно до теорії мотивації, як було зазначено вище, і згідно з темою дослідження, можемо дійти такого висновку: основними формами заохочення були професійні заохочення, що реалізувалися у формах кущових об'єднань, інспекторсько-методичних нарад, педагогічних нарад, нарад-семінарів, конференцій різних рівнів, педагогічних читаннях; атестації ДНЗ загалом та дошкільних працівників зокрема; а також шляхом організації співпраці з іншими навчальними закладами для підвищення ефективності програмно-методичного забезпечення, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників системи дошкільної освіти, пропаганди просвітницької діяльності в засобах масової інформації.

Список використаних джерел

1. Васильєва О. А. Професійна діяльність вчителя і основи самореалізації / О. А. Васильєва // Педагогіка і психологія формування творчої особистості : проблеми і пошуки : зб. наук. пр. – К. ; Запоріжжя, 2006. – Вип. 37. – С. 83–90.
2. Дошкільне виховання. – К.: Радянська школа, 1953. – № 7 (липень). – С. 45-48.
3. Корольова А. Ювілейні читання в Харкові / А. Корольова // Дошкільне виховання. – 1970. – № 3(березня). – С. 47.
4. Кущові об'єднання // Дошкільне виховання. – 1966. – № 12 (грудень).
5. Петрусенко Т. На черзі дня – дальше зростання / Т. Петрусенко // Дошкільне виховання. – К.: «Радянська школа», 1966. – № 12 (грудень). – С. 1-5.
6. Про роботу Всесоюзної конференції з актуальних проблем дошкільного виховання // Дошкільне виховання. – 1970. – № 4 (квітень). – С. 46.

Питуляк Л. М.

Дидактичний аналіз форм та методів заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення (друга половина XX ст.)

Розглянуто й проаналізовано основні форми та методи професійного заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення у другій половині XX ст. із метою трансформації наукових здобутків української педагогічної думки в практику роботи дошкільних навчальних закладів. Виявлено основні форми заохочення – професійні заохочення.

Ключові слова: заохочення, самовдосконалення, педагогічні читання, семінари, кушові об'єднання, конференції, папки-пересувки.

Притуляк Л. Н.

Дидактический анализ форм и методов поощрения дошкольных работников к самосовершенствованию (вторая половина XX ст.)

Рассмотрены и проанализированы основные формы и методы профессионального поощрения дошкольных работников к самосовершенствованию во второй половине XX в. с целью трансформации научных достижений украинской педагогической мысли в практику работы дошкольных учебных заведений. Выявлены основные формы поощрения – профессиональное поощрение.

Ключевые слова: поощрение, самосовершенствование, педагогические чтения, семинары, кустовые объединения, конференции, папки-передвижки.

L. Pritylyak

Didactical Analyses of Forms and Methods of Encouragement of Preschool Employees to Self-Improvement (Second Half of XX Century)

The article reviews and analyzes the main forms and methods of encouraging preschool employees to improve themselves in the second half of the XX century with the aim of transforming scientific achievements of Ukrainian educational thought in the practice of pre-school education. The specific form of encouragement as professional encouragement is revealed.

Key words: encouragement, self-improvement, teaching reading, seminars, bush associations, conferences, folders-moves.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2012 р.