



РЫНОК ТРУДА И ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 331.108.5: 37.01.011.31

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К СТИМУЛИРОВАНИЮ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ С ПОЗИЦИЙ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

Т.И. ЖЕРЕБЧЕНКО

*Кировоградский
Институт Открытого
Международного университе-
та развития человека
«Украина»
г. Кировоград*

*e-mail:
tat-zerebchenko@mail.ru*

В статье рассмотрены научные подходы к стимулированию инновационного труда учителей средних школ в Украине, основанные на теориях мотивации. Проведен анализ современных теорий мотивации, из которых выделены основные аспекты, применимые к стимулированию трудовой деятельности учителей в Украине. На основе проведенного анализа литературных источников предложена обобщенная модель стимулирования труда.

Ключевые слова: государственная система образования, инновация, образовательные инновации, инновационный труд учителя, эффективность труда учителей средних школ, система оплаты труда учителей в Украине, Единая тарифная сетка, разряд, ставка заработной платы, должностной оклад, система стимулирования труда учителей в Украине, система стимулирования инновационного труда учителей, стимулирование и дестимулирование трудовой деятельности.

Возможности инновационного развития страны, ее экономического роста в огромной степени зависят от труда учителей и его достойной оценки. В связи с этим создание эффективной системы стимулирования труда учителей должно быть предметом постоянного внимания любого современного государства. В Украине ныне накопились острые противоречия в оценке и оплате труда на макро-, мезо- и микроуровнях, что негативно сказывается на создании адекватных стимулов для учителей, формировании действенной трудовой мотивации. Решение этой проблемы с позиций современных теорий мотивации требует переосмысления существующих подходов к стимулированию инновационности труда учителей средних школ, поиска новых инструментов и механизмов развития и реализации творческого потенциала учителя.

В научной литературе существуют противоречивые взгляды на сущность инновационного труда, что ограничивает возможности его диагностики и эффективного регулирования [8, с.29]. Отдельные аспекты этой проблематики освещают публикации Антонюк В.П., Винокурова А.М., Горелова Н.А., Ерещенко О.И., Колота А.М., Костышиной Т.А., Куликова В.В., Огуй Н.И., Оникиенко В.В., Петровой И.Л., Пасеки С.Р., Семикиной М.В., Степановой Л.В. и других. В то же время крайне мало публикаций, посвященных реформированию стимулирования труда учителей, мотивации инновационного труда в средней школе.

Целью статьи является систематизация и анализ научных подходов к стимулированию инновационного труда учителей с позиций теорий мотивации.

Анализ научной литературы подтверждает, что современная средняя школа в Украине пока отстает от требований времени, не готова формировать поколение, четко ориентированное на постоянное обогащение знаний, умений и навыков, проявление мо-



бильности, участие в инновационных процессах. Такая ситуация противоречит стратегическим задачам повышения конкурентоспособности государства. Потребности инновационного развития экономики требуют когорты учителей, нацеленных на постоянное саморазвитие и применение инноваций в процессе обучения. Однако инновационные методы обучения пока остаются слабым звеном образовательной системы Украины. Причины такой ситуации определяются многими факторами, среди которых, в частности, негибкость и отсталость существующей системы оценки и стимулирования труда учителей, что не дает возможности активизировать труд инновационный.

В последние годы в украинской литературе появились исследования Колота А.М., Семикиной М.В., Петровой И.Л., Пасеки С.Р., посвященные проблеме инновационного труда. Такой труд трактуется авторами как сознательная целесообразная деятельность, основанная на результатах научно-технического прогресса, направленная на создание новых продуктов, услуг, организационных форм и новой потребительной стоимости, их введение, использование, коммерциализацию в различных сферах с целью получения полезного эффекта (экономического, социального, экологического и др.), удовлетворения общественных потребностей [8, с. 35].

Теоретический анализ показывает, что современная наука о труде располагает комплексом разнообразных подходов к оценке и стимулированию труда. В то же время оценка труда творческого, инновационного все еще считается недостаточно изученной. Относительно степени изученности категории «инновационный труд учителей» следует сказать почти то же: до конца не ясны специфические особенности инновационного характера труда учителя, его мотивационные механизмы, качественные характеристики способностей к такому труду, их место в системе составляющих развития трудового потенциала учителей, экономические и социальные факторы активизации инновационного труда. С нашей точки зрения, неизученность этих вопросов связана также с неоднозначностью понимания сущности инноваций. Различие подходов объясняется разнообразием сфер применения инноваций, классификационных признаков инноваций. Обобщая различные подходы к определению инноваций и инновационного труда в экономической литературе, предлагаем придерживаться таких трактовок применительно к сфере образования:

инновации в сфере образования – это различные нововведения, которые повышают качество образовательных услуг;

инновационный труд учителя – это трудовая деятельность учителя, которой присущи элементы творческого поиска и нововведений, направленных на совершенствование форм и методов обучения, воспитания школьников в соответствии с требованиями времени, новыми задачами развития общества, экономики, науки и техники.

Считаем, что инновационный труд учителя требует не только системного изучения как феномена образовательных инноваций, но и поиска адекватных методов его оценки и стимулирования, обеспечения необходимой модернизации системы образования Украины.

Важно отметить, что в основу большинства систем стимулирования труда работников бюджетной сферы Украины, в частности, учителей положена Единая тарифная сетка (ЕТС). Однако условия материального стимулирования труда учителей общеобразовательных школ слабо учитывают специфику инновационного труда учителей, особенно в динамично изменяющихся экономических и социальных обстоятельствах.

Стержневой идеей существующей на сегодня системы оплаты труда учителей на Украине, на основе ЕТС является способ установления размеров ставок заработной платы учителей средних школ (СШ) в строгой зависимости от стажа и квалификации. Сыграв свою антикризисную роль, ЕТС сформировала устойчивое представление об ограниченности ее стимулирующей функции. Учитывая условия оплаты труда учителей СШ на основе ЕТС, профессия для работника системы образования (СШ) имеет значение лишь при длительном пребывании в ней, ведь размер заработной платы прямо пропорционально определяется стажем работы. Понятно, что позитив от реализации такой идеи (работать, улучшая со временем мастерство, что через определенное количество лет проявит себя повышением ставки) нивелируется отсутствием желания «войти» в профессию, независимо от намерений и возможности проявления собственной индивидуальности, способностей, таланта, ведь, независимо от последнего, рост заработной платы по своим ожиданиям растянется на 5-10 лет. Вместе с тем, аттестация и повышение квалификационной категории учителя СШ как возможность перехода на новый разряд оплаты труда, не



оправдывает себя по сложности процедуры и не имеет взаимосвязи с компенсацией затраченных на прохождение процедуры аттестации усилий и повышением уровня оплаты труда учителя.

Разрыв между смежными разрядами слабо ощутим, повышение уровня заработной платы учителя между 1-25 разрядами даст увеличение заработной платы на 76 гривен 68 коп. (рассчитано по данным Постановления Кабинета министров Украины № 197 от 27.03.2013 г. «О повышении оплаты труда работников учреждений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы»), что фактически лишено стимулирующей функции. Недостатки такой системы касаются и тарифа, который рассчитан на 18 часов работы за неделю согласно (ст. 25 Закона Украины № 641-XIV от 13.05.1999 «О среднем образовании»), он стимулирует преимущественно механический «набор» большего количества нагрузки, своим следствием способствуя дестимулированию и снижению качества труда учителей СШ. Кроме того, нормированию подлежат преимущественно так называемые «урочные» часы (исключение составляет проверка тетрадей, классное руководство и т.д.). Большинство других видов профессиональной деятельности учителей так называемое нормирование труда фактически обходит, например, те, которые «прописаны» в должностных инструкциях. Согласно им учитель обязан выполнять возложенные на него должностные обязанности без учета затраченных на это дополнительных трудовых усилий и собственного свободного времени. Понятно, что такая (нестимулированная) деятельность своим следствием имеет преимущественно формальное отношение к ней. Поэтому, как упоминалось выше, доминантой профессиональной деятельности школьных учителей стала «урочная» работа.

Проанализировав широко практикуемый подход к стимулированию профессиональной деятельности учителей СШ, зарубежный опыт стимулирования повышения профессионального уровня, становится очевидным, что на Украине в основу системы стимулирования труда учителей положена Единая тарифная сетка. Этот подход к стимулированию труда учителей требует переосмысления существующих подходов.

Учитывая реалии существующей сегодня системы стимулирования труда учителей СШ в Украине, актуальной стала задача формирования такой системы стимулирования, которая позволит отрасли образования в целом и системе стимулирования в частности меняться. Изменения должны быть направлены на плоскость стимулирования инновационного труда учителя, которая касается постоянно обновляемых социально-экономических отношений, подчиненных динамике глобализационно-модернизационных процессов. Необходимость обеспечения дальнейшего инновационного развития современной системы образования, актуальность формирования теории и практики внедрения образовательных инноваций в практическую деятельность учителей СШ требует дальнейшего научного поиска в решении проблемы стимулирования инновационной работы. Внедрение образовательных инноваций на Украине регламентировано на законодательном уровне: Концепцией государственной инновационной политики (1997 г.); Положением «О порядке осуществления инновационной деятельности в системе образования» (1999 г.); Законом Украины «Об инновационной деятельности» (№ 5460-VI от 16.10.2012 г.); Положением «О порядке осуществления инновационной образовательной деятельности» (№ 522 от 07.11.2000) и другими нормативными документами.

Мировой практике известны четыре группы методов мотивации, соотносимых с инновационными методами:

- инновационные социальные мероприятия заботы о членах семей инноваторов (забота о детях; компенсация расходов на обучение, оздоровление и т.п.);
- мероприятия, связанные с профессиональной деятельностью по месту работы (оплата проезда, обустройство рабочего места и т.д.);
- косвенная, непрямая мотивация (совершенствование системы коммуникаций, содействие корпоративности и т.п.);
- прямая мотивация (оценка результатов деятельности с поощрением бонусами, премиями, наградами и т.п.).

В современной экономической литературе понятие «мотивация» есть «формирование комплекса условий, побуждающих человека к действиям, направленным на достижение цели с максимальным эффектом» [5, с.21]. Таким образом, имея дело с рядом мо-



тивов, характерных для трудовой деятельности учителей СШ, таким как социальные, общественнозначимые, групповые, личные, нормативные, моральные, идейные, обучения, успеха, достижений, общения и т.д., особое внимание уделяем мотивам побуждения, лежащим в основе трудовой деятельности учителей, а именно:

- получение материальных благ для удовлетворения потребностей жизнедеятельности;
- удовлетворение потребностей в общении и уважении со стороны других;
- осознание необходимости приносить пользу обществу, желание помогать другим людям, прежде всего учащимся, их родителям;
- стремление совершенствовать и реализовывать свой инновационный потенциал, создавать условия для развития инновационного потенциала учащихся.

Благодаря стимулам, «в отношении работника внешним фактором, имеющим целевую направленность» [5, с.19] формируется мотивация, побуждающая работника к определенным действиям, осуществление или неосуществление которых определяется «пороговым значением стимула» – тем его уровнем (содержанием, размером, продолжительностью), который «способен преодолеть безразличие работника и вызвать желаемую реакцию, в частности, соответствующее трудовое поведение, достижение результата труда» [5]. Именно с последним следует считаться при достижении эффекта от системы стимулирования, ведь не всякий стимул, даже при его наличии, способен мотивировать к поступку и действиям, преодолеть инерционность относительно компромисса между необходимостью и целесообразностью, свойственную людям. В целом же, к влияющим на труд учителя СШ имеют отношение социально-организационные условия его трудовой деятельности, которые обеспечены эффективной системой стимулирования. Объективно-личностные и субъективно-психологические характеристики личности учителя, также имеют отношение к мотивации. Среди них важную роль играют сложившиеся (достигнутые предыдущим развитием или переданные генетически) профессиональное мастерство, способности, опыт, квалификация, эрудиция, ценностные ориентации, пол, национальность и т.д.

В сложных трансформационных процессах, составляющих мотивацию учителей СШ к осуществлению инновационной деятельности, представляет собой процесс оценки ситуации, с которой имеет дело человек, и выбора реализации способа действий, обусловленных ею, обобщая положения, изложенные в теориях А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, В. Врума, Л. Портера, Э. Лоурера, К. Лока, проанализированных А.М. Колотом [2, 9], выделяем схематически те, которые составляют основу систем стимулирования, основанных на мотивации (рис. 1).

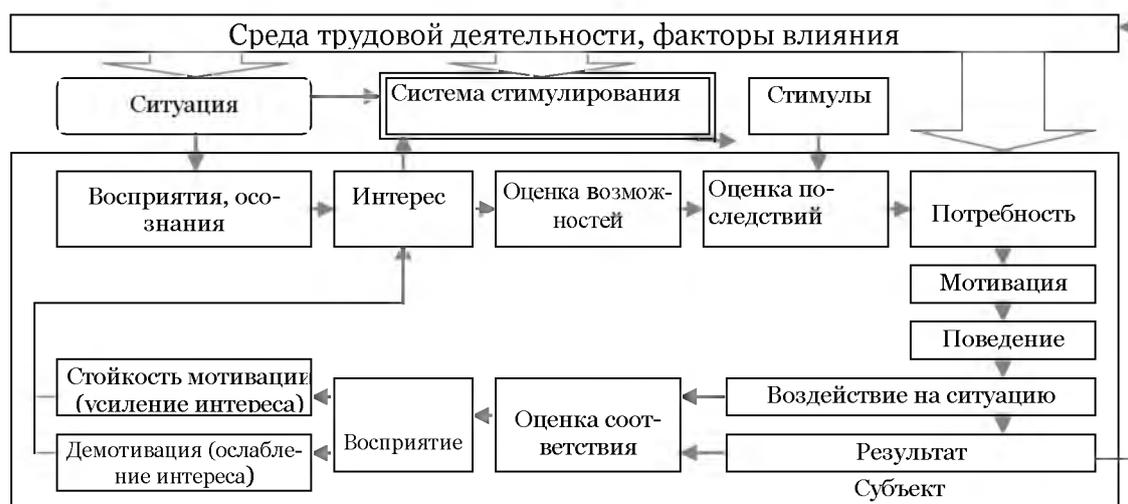


Рис. 1. Модель стимулирования трудовой деятельности¹

¹Разработано автором на основе обобщения результатов анализа теорий и моделей мотивации персонала, освещенных в [2,9]



Общая схема трудового поведения учителя, согласно указанной в модели (рис. 1) представляется такой, что на любую ситуацию, возникающую спонтанно или создаваемую средой трудовой деятельности, субъект реагирует восприятием (осознанием) с позиции заинтересованности, возникновением интереса, порождая оценку возможностей влияния на нее. Результат подвергается как самооценке (оценке самым учителем), так и оценке средой трудовой деятельности (учениками, коллегами, руководством).

Учитывая приведенное выше, интерес к ситуации и поведение в ней в заданной системе стимулов или усиливается (учитель остается мотивированным к осуществлению подобных действий в подобных ситуациях), или ослабляется (под воздействием демотивирующих к повторению действий в аналогичных ситуациях).

Среда трудовой деятельности учителей реагирует на результат, применяя те или иные факторы влияния. И то, и другое способно регулироваться с учетом факторов влияния на ситуацию (например, переход от урока к изложению материала – дискуссии), воздействие на систему стимулирования (например, применением в качестве стимула целевого отпуска за счет школьного бюджета), воздействие на субъект – на учителя (например, приказом, распоряжением и т.п.). В упомянутом качестве каждый из факторов влияния априори представляется важным, представляя собой структурный элемент относительно самостоятельной системы, способной формировать устойчивые взаимосвязи и взаимодействия, позволяя в конечном счете привлекать ту или иную их группу для достижения той или иной цели трудовой деятельности учителя, осуществляемой в СШ. Идеальным считаем такое воплощение модели стимулирования трудовой деятельности, которое бы формировало ощущение полного «погружения» учителя СШ в свою деятельность с получением удовольствия от самого процесса трудовой деятельности, что свидетельствовало бы о высокой его внутренней мотивации к творческой самореализации.

Среди стимулов труда учителей к инновациям выделяются, согласно классификации В.П. Сладкевич [9, с 33], относительно субъектов стимулирования: индивидуальные, коллективные (групповые), общественные. По способу действия стимулов: поощрительные, принудительные. По видам: материальные (денежные, неденежные) и нематериальные (самоутверждение, творческие, психологические, моральные, социальные). Каждый из стимулов призван способствовать изменению интересов [9, с.37] по содержанию: личных, профессиональных, учебных, воспитательных, деловых, общественных. По влиянию: прямо, опосредованно. По ширине: концентрированно (узко) и разновекторно (широко). По устойчивости: устойчиво, неустойчиво.

Конечно, такой взгляд на стимулирование труда не лишен дискуссионности, что, свойственно и другим освещенным в научной литературе взглядам на стимулирование и мотивацию труда. Так, М. Карлин, Г. Куликов, О. Токарева разграничивают понятия «стимулирование» и «мотивация»; М. Волгин, Б. Генкин, А. Колот, М. Семикина и др. рассматривают стимулирование в составе мотивации. Современные и классические теории мотивации, представленные в научной литературе трудами К. Альдерфера, В. Врума, Ф. Герцберга, Е. Лоурел, Д. МакКлеланда, А. Маслоу, Л. Портера и др., раскрывают преимущественно приоритеты по формированию потребностей, установлению содержания мотивации труда, путей ее осуществления в процессе труда. Не обходят вниманием факторы влияния на трудовую деятельность учителей средства стимулирования и мотивации труда, результативность трудовой деятельности, учитывая присущие ей особенности. Труд учителей значительно отличается по своей специфике от других видов трудовой деятельности, характерных для других отраслей экономики.

Ради определения основной группы факторов, влияющих на трудовое поведение учителей, нами проведен обзор современных и классических теорий мотивации, осуществлена систематизация проанализированного. Результаты представлены табл. 1.



**Эволюция положений теории мотивации труда
с позиции возможностей их применения к труду учителей СШ¹**

Теория, автор	Предмет анализа	Характеристика	Факторы влияния на труд учителей СШ
1	2	3	4
Иерархия потребностей А. Маслоу	Физиологические потребности.	Потребности в пище, одежде, отдыхе.	Заработная плата, свободное время, отдых, отпуск, пенсионное и социальное обеспечение.
	Потребность в безопасности.	Безопасность физическая, экономическая, экологическая, социальная.	Условия сохранения достигнутого положения, заработной платы, льгот, защита от рисков потерь.
	Социальные потребности.	Ориентирование на общение, отношения и связь с коллегами, учениками, родителями, другими людьми.	Обеспечение индивидуальности труда, личного и коллективного в ней, формирование отношений партнерства и коллективизма.
	Потребности самоуважения и уважения.	Самоуважение, уважение коллег, престиж, авторитет.	Создание имиджа, репутации, профессионального статуса среди коллег, учеников, родителей, окружения.
Теория потребностей К. Альдерфера	Потребности самореализации и самовыражения.	Проявление творчества, воплощение собственных идей, реализация индивидуальных способностей, развитие личности, удовлетворение познавательного и эстетического интереса.	Получение почетных званий, профессиональный рост, карьерный рост, возможность реализации творческой активности.
	Потребность существования.	Безопасность жизнедеятельности.	Формирование уверенности, обеспечение гарантий избежания рисков жизни в трудовой деятельности.
	Социальные потребности.	Общение, ощущение нужности, уважения.	Создание условий для профессионального общения, привлечение к участию в жизни коллектива, создание климата доверия и уважения.
Теория потребностей Д. Мак Клееланда	Потребности личного роста.	Самореализация, участие в управлении, образование и самообразование, перемещение по сетке тарифных разрядов.	Прохождение аттестаций, рекламирование результатов деятельности, вознаграждения, связанные с профессиональными успехами.
	Потребности во власти	Желание контролировать других, готовность нести ответственность за них	Обеспечение намерений влиять на других, контролировать их поведение, готовности отвечать за учеников, развитие их знаний и способностей.
	Потребности в успехе	Ориентирование на достижение успехов, получение положительных результатов от трудовой деятельности.	Обеспечение условий организованности, возможности получить удовольствие от результата профессиональной деятельности
Теория двухфакторная Ф. Герцберга	Потребности в принадлежности	Соучастие в делах, собственных коллективу единомышленников	Создание условий для реализации потребностей в принадлежности, социального взаимодействия
	Потребности гигиенические	Предупреждение болезней, профилактика заболеваний.	Обеспечение условий для профилактики заболеваний, оздоровления, личной гигиены и гигиены учащихся.
	Потребности мотивационные	Привлечение мотиваторов	Создание системы мотиваторов и их привлечение в качестве рычагов воздействия на трудовое поведение

¹ Разработано автором с использованием источников информации [8, 5,9,7,10].



Продолжение табл. 1

1	2	3	4
Теория ожидания В. Врума	Соотносимость «затраты усилий» – «результатам трудовой деятельности». Соотносимость результатов трудовой деятельности с вознаграждением, оценка валентности, удовлетворенности вознаграждением	Ожидание, что усилия приведут к желаемым результатам Ожидание вознаграждения в ответ на достигнутый результат	Адекватное оценивание приложенных учителем трудовых усилий и полученных результатов трудовой деятельности. Обеспечение вознаграждения адекватно приложенным усилиям и полученным результатам
Теория справедливости С. Адамса	Соотносимость вознаграждения за трудовую деятельность и затраченных усилий	Сравнение достижений с формированием представлений о справедливости вознаграждения за их достижение	Обеспечение справедливости вознаграждения с позиции сравнений с адекватными ситуациями
Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Поргера, Э. Лоулера	Затраченные усилия, восприятие полученных результатов, оценка вознаграждения и степени удовлетворенности	Удовлетворение работника способствует улучшению результатов его трудовой деятельности.	Установка достойного уровня вознаграждения пропорционально приложенным усилиям
Теория усиления мотивации	Зависимость от опыта предыдущего поколения	Применение опыта предшественников: выполнение задач, что дало положительные результаты; избегание вопросов, имевших негативные последствия	Обеспечение возможностей знакомиться и использовать в своей работе достижения предшественников и зарубежного опыта
Теория вещевой деятельности А. Леонтьева	Личностный смысл трудовой деятельности	Предоставление целевой направленности трудовой деятельности через оценку жизненных обстоятельств	Обеспечение условий к осознанию цели, достижение баланса между затратами труда и отдачей от трудовой деятельности

Таким образом, теории мотивации не могут учитывать особенности их применения к стимулированию трудовой деятельности учителей СШ. В частности, ими не учтены особенности стимулирования инновационного труда учителей СШ. Понятие инновация, новация, нововведение как категория вошли в педагогические науки относительно недавно. Полагаясь на неоднозначность определений вообще и по отношению к труду учителей, в частности, понятие «инновационная деятельность» будет применяться как актуально значимые, теоретически обоснованные и практически ориентированные новообразования, внедренные новым или усовершенствованным продуктом, вызывающим положительное влияние на результат обучения и/или воспитания. В общем, это может быть изложение нового материала, новый способ (технология, методика) изложения материала, новая организация обучения или воспитания.

Следуя устоявшейся классификации [11], [6, с.25], [1], инновационную деятельность учителя разделяем:

- по масштабу использования – локальные (к одному предмету), диффузные (касаются одновременно нескольких предметов);
- по источнику возникновения – внешние (возникают за пределами образовательной системы), внутренние (разрабатываются образовательной системой);
- по характеру изменений – местные (вызывают изменения по месту применения), модульные (вызывают изменения во взаимосвязанных образовательных системах), системные (вызывают изменения в целостной образовательной системе);
- по способу осуществления – содержательные (изменяют содержание учебника, программы, методики, технологии обучения и/или воспитания); организационно-управленческие (меняют способ организации и управления процессом обучения и/или воспитания); должностные (касаются должности, прав, обязанностей, норм, нормативов).



Инновационная деятельность учителей США априори позволяет не только генерировать новые знания, но и конвертировать их в образовательную среду, и ее результативность, безусловно, определяется не только его личными морально-волевыми и психолого-педагогическими способностями, но и задействованной для этого системой стимулирования, мотивацией к профессиональной активности в целом и инноваций в частности. Компетентностный, личностнодеятельный, культурологический подходы, становясь доминантными в образовательной среде в связи с переходом общества к новому этапу развития – становление информационного общества, обуславливают создание новых информационных продуктов, стратегически важных для профессиональной деятельности учителей США в Украине.

Учителя самостоятельно определяют, планируют и реализуют познавательные действия и прилагают профессиональные усилия для решения поставленных задач: разрабатывают программы адаптивного типа, многовариантные предметные методики, концептуальные модели их внедрения, диагностические материалы – овеществленные результатами своего труда, ориентированные на удовлетворение потребностей другой стороны обучения и воспитания – учеников. Способствовать этому призвана система стимулирования профессиональной деятельности учителя США в целом и инновационной в частности.

Привлекательным для улучшения качества труда учителей становится наличие системы оценок, касающихся различных аспектов профессиональной деятельности учителей, как внутренних самооценок, так и внешних оценок экспертами (коллегами, руководством) и учениками.

Для понимания различий предлагаемой модели от других известных моделей акцентируем внимание на:

а) учете трех групп факторов влияния – на ситуацию, факторов воздействия на систему стимулирования, факторов влияния на субъект стимулирования (на работника);

б) учете свойства усиливать или ослаблять интерес субъекта стимулирования к ситуации;

в) наличии двух форм восприятия результата воздействия – самооценки результата субъектом и оценки результата средой его трудовой деятельности.

Предлагаемая система отличается особенностями, которые позволяют приблизиться к учету специфики труда учителя, обусловленной наличием как повторяющихся ситуаций (например, проверка тетрадей), так и новых ситуаций (смена контингента учеников, распоряжения, не предусмотренные регламентом работы и т.п.). Идеальным, по нашему мнению, является такое воплощение модели системы стимулирования труда учителей, которое бы формировало ощущение полного «погружения» учителей в свою деятельность с получением удовольствия от самого процесса труда, что свидетельствовало бы о высокой его внутренней мотивированности к творческой самореализации. Образование рассматривается как обретение способностей к получению и накоплению знаний, к общению и обмену информацией [12, с.15]. Инновационная деятельность учителей на Украине позволяет не только генерировать новые знания, но и конвертировать их в образовательную среду, ее результативность, безусловно, определяется не только его личными морально-волевыми и психолого-педагогическими способностями, но и задействованной для этого системой стимулирования, мотивации к трудовой профессиональной активности в целом и инноваций, в частности.

Таким образом, механизм применения стимулов, которыми необходимо дополнить систему стимулирования, должен дать учителям средних школ ощутимый сигнал о компенсации затраченных им усилий на достижение результатов профессиональной деятельности, для достижения которых стимулы, собственно, сформированы. Система стимулирования оплаты труда учителей на Украине может быть признана эффективной при осуществлении учителями средних школ действий позитивной направленности (повышение квалификации, применение инноваций), а не иметь дестимулирующую функцию, направленную на совершение действий негативной направленности или полное отсутствие действий со стороны учителей. Перспективой дальнейшего исследования считаем проблему, связанную с созданием эффективной системы стимулирования оплаты труда

учителей средних школ Украины, направленной на мотивацию учителей к инновациям и повышению качества образовательных услуг населению.

Список литературы

1. Абасов, З. Подготовка учителей к работе в инновационной среде /З. Абасов // Высшее образование в России. 2003. №10. С.18 – 22.
2. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методика. Практика / Е. Ветлужских. – 2-е изд., доп. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 149 с.
3. Діагностика успішності учителя / Упоряд. Т.В. Морозова. – Х.: Видавництво «Ранок», 2007. –160 с.
4. Каплан, Р. Стратегические карты / Р. Каплан, Д. Нортон: пер. англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 493 с.
5. Колот, А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011.–397 с.
6. Ломакина, Т.Ю. Инновационная деятельность в профессиональном образовании: монография./ Т.Ю. Ломакина, М.Г. Сергеева. – Курск: Национальный центр ЮНЕВОК, 2011.–284с.
7. Новиков, А.М. Постиндустриальное образование / А.М. Новиков. – М.: Издательство «Эгвес», 2011.–152 с.
8. Семикіна, М.В. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелів активізації: монографія / М.В. Семикіна, С.Р.Пасєка та ін / за наук. Ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: Вид-во «МАКЛАУТ», 2012.–320 с.
9. Сладкевич, В.П. Мотивационный менеджмент / В.П.Сладкевич. – К.: МАУП, 2001.–168 с.
10. Токарева, Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условия рынка / Е.А. Токарева. – СПб.: Наука, 2008.–542 с.
11. Юсуфбекова, Н.Р. Общие основы педагогической инноватики: Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании / Н.Р. Юсуфбекова. – М., ЦС ПО РСФСР, 1991 г.
12. Аничин, В.Л. Использование методики ПРООН для оценки развития человеческого потенциала регионов РФ /В.Л. Аничин, И.Ю. Тимофеев // Научные ведомости БелГУ. 2013. №1 (144). В.25/1. С.15-20.

SCIENTIFIC APPROACHES TO STIMULATE INNOVATION WORK TEACHER FROM THE THEORY OF MOTIVATION

T.I. ZHEREBCHENKO

*Kirovogradskiy
Institute of Open mezhdunarodnogo university human
development "Ukraine"
Kirovograd*

*e-mail:
tat-zerebchenko@mail.ru*

In the article the scientific approaches to the stimulation of innovative labor secondary schools' teachers in Ukraine based on the theories of motivation are considered. The analysis of modern theories of motivation, of which the main aspects that are applicable to the promotion of employment of teachers in Ukraine, are highlighted. Based on the analysis of the literatural sources a generalized model of incentives is suggested.

Keywords: public system of education, innovation, educational innovation, innovative labor of teachers, the effectiveness of teachers' labor in secondary schools, payment system f teachers in Ukraine, the unified pay scale, job evaluation, the discharge rate of wages, salary, incentive system for teachers in Ukraine, the system stimulation of teachers' innovative labor, encouraging and discouraging of employment.