

UOT 373.3/5.

*Zənfira Sait qızı Qədirova,
Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universitetinin baş müəllimi*

TƏDRİS MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ MÜƏLLİM ƏMƏYİNİN STİMULLAŞDIRILMASININ ONLARIN FƏALİYYƏTLƏRİNƏ TƏSİRİ

*Зенфура Саит гызы Гадирова,
старший преподаватель Азербайджанского Государственного Педагогического Университета*

ВЛИЯНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА НА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

*Zənfira Sait Gadirova,
senior teacher of
Azerbaijan State Pedagogical University*

VLADIOUS EDUCATIONAL WORK AT LEARNING OUTCOMES

Xülasə: Elmi məqalədə tədris müəssisələrində müəllim əməyinin stimullaşdırılması istiqamətləri və bu istiqamətlərin onların fəaliyyətlərinə təsiri araşdırılaraq tədqiqata cəlb olunmuşdur.

Açar sözləri: *müəllim əməyi, pedaqoji kollektiv, müəssisə rəhbəri, stimullaşdırıcı tədbirlər, motivləşdirmə, maddi tələbatlar*

Резюме: В научной статье основное внимание уделяется направлениям стимулирования преподавательского труда в учебных заведениях и их влиянию на деятельность педагогов.

Ключевые слова: *педагогический труд, педагогический коллектив, руководитель учреждения, стимулирующие меры, мотивация, материальные потребности.*

Summary: The scientific article focuses on the directions of stimulation of teacher labor in educational institutions and their impact on their activities and their involvement in the research.

Key words: *teacher labor, pediatric co-operative, business manager, stimulating measures, motivation, material needs.*

“Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası”nda qeyd olunur ki, “Peşəkarlığa əsaslanan stimullaşdırıcı əmək haqqı sisteminin olmaması, təhsil müəssisəsi səviyyəsində idarəetmənin qeyri-effektivliyi, müəllim hazırlığı üzrə infrastrukturun zəif olması müəllim amilinə təsir edən amillər sırasındadır. Bu baxımdan təhsil islahatı uğurla aparılan ölkələrdə müəllim peşəkarlığının inkişafı üçün stimulların yaradılmasına və müəllim hazırlığının təkmilləşdirilməsinə xüsusi diqqət yetirilir.” (1, s. 8)

Stimullaşdırma insanın bəzi tələbatlarının tam və ya qismən ödənilməsi mexanizmi ilə bağlıdır. Bu cəhət bütün iş adamları ilə bərabər müəllimlərə də aiddir. Ona görə də bu problemin açılışı, həm müəllimlərin fəaliyyətinə müsbət təsir göstərə bilər, həm bütövlükdə təlim-tərbiyə işlərinin təşkilinə münasibəti dəyişdirər,

həm də nəticədə məktəblilərin bilik, bacarıq, vərdislərə yiyələnməsinin keyfiyyəti yüksələr. Bunu nəzərə alaraq, stimullaşdırma məqsədilə istinad olunmalı bəzi tələbatlara münasibət bildirək.

Məşhur Amerika psixoloqu A. Maslou motivləşdirmə nəzəriyyəsindən danışarkən maddi stimullaşdırmanın əhəmiyyətini xüsusi qeyd edir və bildirir ki, insanların çoxsaylı tələbatları beş əsas qrupa bölünür. Bu qruplar aşağıdakılardır:

1) Fizioloji tələbatlar (qida, su, yaşayış yeri, istirahət və cinsi tələbatlar)

2) Təhlükəsizlik və gələcəyə ümid (fiziki və psixoloji hədə-qorxudan müdafiəyə ümid və gələcəkdə fizioloji tələbatların təminatının əldə edilməsi);

3) Sosial tələbatlar (əhatədə olanların sənin tələbatlarının ödənilməsində iştirakı və köməyi);

4) Başqalarının hörmətinə ehtiyacın olması və özünəhörmət;

5) Özünü təsdiqləmə tələbatı (başqa sözlə, potensial imkanlarının realizə olunması və şəxsiyyət kimi inkişafı); (6, s. 47)

A. Maslou hesab edirdi ki, insanın motivləşməsində yüksək səviyyəli tələbatların ödənilməsindən əvvəl onun aşağı səviyyəli tələbatlarının ödənilməsinə ehtiyacı var. A. Maslounun bu fikrini izah edən psixoloqlar K. Xoll və Q. Lindsey qeyd edirlər ki, «daha güclü» və prioritet hesab edilən tələbatlar ödənildikdən sonra yuxarı səviyyədə dayanan və ödənilmişlərdən sonra gələn tələbatların ödənilməsinə ehtiyac duyulur. O zaman bu tələbatlar da ödənilir, onda onlardan sonrakı faktorlara ehtiyac duyulur, bu da insanın əxlaqını müəyyənləşdirir». (5, s. 366) Deməli, buradan da belə nəticə çıxarılıq ki, əgər müəllimlərin əmək haqlarının səviyyəsinin aşağı olmasından fizioloji tələbatları ödənilməyirsə, qalan tələbatlar onların tələbatlarının motivləşməsinə o qədər də ciddi təsir göstərə bilməz. Maddi tələbatların ödənilməsindən söz gedirsə, hər şeydən əvvəl, pullu ödənişlərdən, əmək haqlarından getməlidir. Unutmaq olmaz ki, lazımi səviyyədə əmək haqqı imkan yaradır ki, özünü, ailəni saxlayasan, həm də geyim, mənzil, mebel və s. mənəvi tələbatları (ədəbiyyat, kompüter, internet, teatr-kino və s.) ödəyəsən.

“Ümumtəhsil, peşə və orta ixtisas təhsili müəssisələrində işəgötürənlə pedaqoji işçilər arasında əmək müqaviləsinin bağlanmasına dair tövsiyələr”də də işçinin əməyinin ödənilməsi qarşıya qoyulan əsas məqsədlərdən biri hesab edilir. (4) Belə ki, müəyyən edilmiş dərslər saatlarına görə əməyin ödənilməsi, həmçinin müəssisə tərəfindən işçiyə verilən əlavələr, mükafatlar və həvəsləndirici pul vəsaiti əmək müqaviləsində mütləq şəkildə göstərilməlidir. Dövlət və qeyri-dövlət təhsil müəssisələrində işçilərin əməyinin ödənilməsi, tarif dərəcəsinin müəyyən edilməsi AR ƏM-nin 156-cı maddəsinə, kollektiv müqavilələrə, razılaşmalara və digər normativ hüquqi aktlara uyğun olaraq müəyyənləşdirilir. Tövsiyələrdə o da qeyd olunur ki, müəllimin əmək haqqının hesablanmasında həftə ərzində müəyyən edilmiş faktiki dərslər yükünün tədrisi, ödəniş dərəcəsi ilə irəli gələn əmək haqqı, müəllimin əsas vəzifəsinə aid olmayan, lakin təhsil prosesi ilə bağlı işlərin aparılması (sinif

rəhbərliyi, yazı işlərinin yoxlanması, kabinə müdirliyi, dərnək rəhbərliyi və s.), kompensasiyalar və stimullaşdırıcı ödəmələr, müəllimin ödəniş dərəcəsi onun təhsil səviyyəsi, pedaqoji iş stajı, keçirilmiş attestasiyanın nəticəsi və digər şərtlər nəzərə alınmalıdır. AR ƏM-nin 118-ci maddəsinə uyğun olaraq müəllimə hər il ödənişli məzunu niyyət təyin edilir.

Ə. Kəlbəliyev belə hesab edir ki, “müəllim əməyinin stimullaşdırılmasına yaxından diqqət yetirilməsi çox vacib idarəetmə prinsipi və pedaqoji kadrlarla işin əsas şərtlərindən biridir. Bu, müəllim əməyinin stimullaşdırılmasının təcrübədə yoxlanılmış zəngin arsenalından fəal şəkildə istifadə edilməsini tələb edir.” (2, s. 61)

A. Maslou belə hesab edir ki, şəxsi inkişaf və artıma tələbat – tələbatların alt kateqoriyasıdır. O, bunu şəxsiyyətin aktuallaşması kimi qəbul edirdi. Maslouya görə, “Sağlam insanın başlıca hərəkətverici qüvvəsi onun bacarıqlarının tam şəkildə aktuallaşmasından asılıdır. Özünü fəallaşmış insan kimi təkmilləşməyə istiqamətləndirir, unikal imkanlarının tam inkişafına istiqamətlənir” (6, s. 104).

Aydın ki, nə qədər yüksək səviyyəli infrastruktur, tədris vəsaiti, maliyyə imkanları olsa belə, keyfiyyətli müəllim olmadan təhsili inkişaf etdirmək mümkün deyil. R. Məmmədzaadə müəllim əməyini stimullaşdırmaqdan ötrü onların müstəqillik və məsuliyyət məsələlərində tələbatlarının ödənilməsinə, inzibati təsirləri, məktəb rəhbərlərinin öz əməkdaşları ilə ünsiyyət prosesini, pedaqoji vasitələrdən direktorun stimullaşdırma vasitəsi kimi istifadəsini əsas götürürdü. (3, s. 35).

R. Məmmədzaadə belə hesab edir ki, məktəbdə müəllimə layiqli mövqe təmin olunmalıdır. Məktəb direktoru məktəbdə hər şeyə tədris prosesinə, maddi və texniki bazanın zənginləşməsinə, şagirdlərin tərbiyəsinə, metodik işin səviyyəsinə, müəllimlərin ixtisasının artırılmasına, ictimaiyyətlə əlaqələrin yaxşılaşmasına və s. işlərə məsuliyyət daşmalıdır. Bu həqiqətən də belədir. Ancaq bu vəziyyəti hərfi mənada başa düşmək düzgün deyil. Çünki məktəbin müxtəlif sahələri üzrə müəllimlər də məsuliyyət daşımalıdır. Ancaq müəllimin effektiv işləməsi üçün o, müəyyən səviyyədə müstəqil olmalı, öz səlahiyyətləri səviyyəsində məsuliyyət daşmalıdır. Bu o deməkdir ki, fənlərin tədrisi və dərslərdən

işlərin aparılması, sinfə rəhbərlik, dərnəklərin təşkili onun vəzifə borcudur. O, bu işlərə məsuliyyət daşmalıdır. Onlar lazimi səviyyədə həyata keçirilmirsə, deməli, o qanunlar pozulur. Ona görə də müstəqillik və məsuliyyət məsələlərində tələbatların ödənilməsi müəllimlərin fəaliyyətini stimullaşdırır.

Direktorun gündəlik idarəetmə fəaliyyətində əmrlər, sərəncamlar və göstərişlər onun rəhbərlik fəaliyyətinin atributlarıdır. Müəllimlər tərəfindən görülmüş müsbət xarakterli işlərin rəhbərlik tərəfindən qeyd edilməsi də müəllimlərə xoş təsir bağışlayır, onları fəallaşdırır. Əlbəttə, məktəb direktorunun hüquqlarını əlindən almaq olmaz. Ancaq onun fəaliyyətində müsbət qiymətləndirmə üstünlük təşkil etməlidir. Ümumiyyətlə, məktəb rəhbərləri öz fəaliyyətlərində çalışmalıdırlar ki, dərslərin təhlilində, şagird və valideynlərlə söhbətlərdə məsləhətçi olsunlar.

Onların məsləhətləri, nəzarətin nəticələrindən asılı olaraq məktəb qarşısında qoyulmuş vəzifələrin, məqsədlərin, qəbul olunmuş qaydaların düzgün həyata keçirilməsini təmin edəcək məsləhət xarakterli göstərişlər olmalıdır. Ancaq həyatda bəzi hallarda kollektivi nəzarətin nəticələri ilə tanış olduqdan sonra məktəbdaxili münasibətlərin pozulması, əməkdaşlar arasında ziddiyyətlərin yaranması, hətta konfliktlərin üzə çıxması halları ilə rastlaşırıq. Əlbəttə, bu konfliktlər heç də həmişə məktəb rəhbərlərinin yoxlamalarının nəticələrini açıqlayarkən tənqidi qeydləri ilə izah olunmur. Unutmaq olmaz ki, bir sıra müəllimlər öz xarakterlərindən asılı olaraq hər şeydən inciyir, narazılıq hissini biruzə verirlər. Bu da bəzən müəllim peşəsinin xarakterik xüsusiyyətləri ilə bağlı olur.

Məsələn, gündəlik olaraq çox saylı uşaqlarla görüşlərdən yorğunluq, daimi əsəbi vəziyyət

münasibətlərdəki yüksək emosionallıq, gün ərzində istirahət imkanlarının olmaması və s. Onu da unutmaq olmaz ki, bəzən bu vəziyyət heç də müəllimdən asılı olmur. Xüsusən uşaqlarla tərbiyəvi xarakterli işlərdə ətraf mühit, onun (uşağın) məktəbdənkənar fəaliyyəti, valideynlərin hadisələrə münasibəti ilə və s. Bütün bunlara görə də direktor yoxlamalarının nəticələri ilə tanışlıq narahatlıq yaradır, əhval-ruhiyə pozulur.

R. Məmmədzadə, ilk növbədə, məktəbin əməkdaşının, məktəbin fəaliyyətinin müvəffəqiyyətinin həlledici səviyyədə məktəbin direktorundan asılı olduğunu başa düşərək, ona hörmətlə yanaşmasında, onunla ünsiyyətdə məktəbin işlərinə müsbət təsir göstərməyə imkan yaratmasında görür. O, yazır: "Hər şeydən əvvəl, məktəbin əməkdaşı başa düşür ki, məktəbin fəaliyyətinin müvəffəqiyyəti həlledici səviyyədə məktəbin direktorundan asılıdır. Bu da ona hörmətlə yanaşmağa və onunla ünsiyyətdə məktəbin işlərinə müsbət təsir göstərməyə imkan yaradır." (3, s. 140)

Problemin aktuallığı: Qeyd edək ki, təhsil islahatı uğurla aparılan ölkələrdə müəllim peşəkarlığının inkişafı üçün stimulların yaradılmasına və müəllim hazırlığının təkmilləşdirilməsinə xüsusi diqqət yetirilir. Belə ki, müəllimlərin peşəkarlıq səviyyəsinin artmasına imkanın yaradılması da onların stimullaşdırılmasına şərait yaradır.

Problemin elmi yeniliyi: Elmi məqalədə tədris müəssisələrində müəllim əməyinin stimullaşdırılmasının onların fəaliyyətlərinə təsir istiqamətləri göstərilmişdir.

Problemin tətbiqi əhəmiyyəti: Ancaq müəllimin effektiv işləməsi üçün o, müəyyən səviyyədə müstəqil olmalı, öz səlahiyyətləri səviyyəsində məsuliyyət daşmalıdır. Bu o deməkdir ki, fənnlərin tədrisi və dərslənkənar işlərin aparılması, sinfə rəhbərlik, dərnəklərin təşkili onun vəzifə borcudur.

Ədəbiyyat:

1. Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası // Azərbaycan məktəbi, 2013, №5
2. Kəlbəliyev Ə. Pedaqoji əməyin elmi təşkili. Bakı: Maarif, 1996.
3. Məmmədzadə R. Təhsildə keyfiyyət aparıcı istiqamətlərdən biri kimi. Bakı: Müəllim, 2010.
4. Ümumtəhsil, peşə və orta ixtisas təhsili müəssisələrində işəgötürənlə pedaqoji işçilər arasında əmək müqaviləsinin bağlanmasına dair tövsiyələr. elsenqafarovlatehsilveidareedici.blogspot.com/.../insan-resur...
5. Мескон М., Аллберт М., Хедоури. Основы менеджмента. М., 1992.
6. Маслоу М. Мотивация и личность. С.П.В. Евразия, 2001.

E-mail: apizema@mail.ru

Rəyçilər: ped.ü.fəls.dok., dos. K.R. Quliyeva
ped.ü.fəls.dok., baş müəllim G. Qocayeva

Redaksiyaya daxil olub: 11.12.2018.