В настоящее время, вопрос о применении поощрения и наказания является очень актуальным, поскольку значение поощрений и наказаний в системе воспитательных воздействий весьма локально, хотя они и не принадлежат к числу воспитательных средств, которые нужны повседневно и на каждом шагу. Но, не смотря на такую популярность и очень широкое распространение методов поощрения и наказания, педагоги зачастую или не правильно используют эти методы или недостаточно продуманно и, следовательно, это не эффективно в педагогическом отношении.

Что же такое Поощрение и наказание.

**Поощрение** - это стимулирование положительных проявлений личности с помощью высокой оценки ее поступков, порождение чувства удовольствия и радости от сознания признания другими усилий и стараний личности. Поощрение закрепляет положительные навыки и привычки. Действие этого метода основано на возбуждении положительных эмоций. Именно поэтому оно вселяет уверенность, создает приятный настрой на работу (пусть даже трудную) повышает ответственность.

**Наказание**-это метод педагогического воздействия, который должен предупреждать нежелательные действия, тормозить их, останавливать негативные проявлений личности с помощью отрицательной оценки ее поступков, порождения чувства вины, стыда и раскаяния.

Педагогам необходимо знать о наиболее типичных и конкретных формах поощрения и наказания, используемых для стимулирования деятельности воспитанников.

**Основные формы поощрения** - это одобрение, похвала, награждение, благодарность, предоставление почетных или дополнительных прав, присуждение почетного места в соревновании.

*Одобрение* - простейшая форма поощрения. Одобрение воспитатель может выразить жестом, мимикой, положительной оценкой поведения или работы воспитанников, коллектива, одобрением перед другими. Уважение, доверие вселяют в него уверенность в своих силах, чувство собственного достоинства.

*Похвала -*это устное поощрение. Похвала так же является простейшей формой поощрения, она сконцентрирована на конечном продукте, успешном завершении ребенком чего-либо. Поощрение похвалой возможно при заинтересованном отношении к успехам и неудачам воспитанников. Она так же как и одобрение вызывает у воспитанников положительные эмоции и стремление к более высоким достижениям и результатам.

*Благодарность* - коллективная и индивидуальная. В развитом коллективе благодарностью обычно отмечается проявление воспитанников инициативы, самостоятельности, творческого отношения к порученной работе.

Длительный опыт использования метода показывает, что неумение или избыточное поощрение может приносить не только пользу, но вред воспитанию. Учитывается, прежде всего, психологическая сторона поощрения, его последствия.

1.*Учет мотива действия* - поощряя, педагоги должны стремиться, чтобы поведение воспитанника мотивировалось и направлялось не стремлением получить похвалу или награду, а внутренними убеждениями, нравственными мотивами. Поощрение должно толкнуть ребенка к совершению усилий, дать толчок к новым усилиям, а затем сама деятельность, сами трудовые и умственные усилия должны стать ведущим стимулом, при этом постепенно решающее значение начинает приобретать сознание общественной полезности тех или иных дел, нужности их как коллективу так, так и самому себе.

2. *Поощрение требует личностного подхода* . Поощрения заслуживают не только ребята, добившиеся определенного успеха или результата, но и те, кто проявлял высокие нравственные качества - трудолюбие, ответственность, отзывчивость, помогая другим, хотя и не добился выдающихся личных успехов. Необходимо суметь вовремя заметить не только результат, но и саму личность воспитанника с учетом всех внутренних и внешних обстоятельств, обратить внимание на то, что воспитанник, может быть, приложил все свои усилия, проявил трудолюбие, усердие и ответственность к предложенному заданию, но в силу каких то причин не смог добиться значительных успехов. Поощряя, положительные качества воспитанника, воспитатель вселяет в них уверенность, воспитывает целеустремленность и самостоятельность, желание преодолеть трудности. Воспитанник, оправдывая оказанное доверие, преодолевает свои недостатки.

3. Выбирая поощрения*, важно найти меру* . Поощрение должно отвечать наличию определенной ситуации, поэтому оно должно соответствовать заслугам воспитанника, его индивидуальным особенностям, достойную воспитанника. Ведь еще неумеренные похвалы приводят к зазнайству, к переоценке своих реальных возможностей и заслуг.

4. При использовании поощрения необходимо учитывать тот факт, что *выделение одного из воспитанника(или группы воспитанников) из общей массы, может привести к противопоставлению*их всем остальным членам коллектива, а так же к расслоению воспитанников на группы "лучших" и "худших", и как следствие может возникнуть личная неприязнь или разгореться конфликт.

5.Главное в воспитании - *соблюдать справедливость.*То есть поощрение должно начинаться с ответа на вопросы - кому, сколько и за что. При этом необходимо иметь в виду, что понимание справедливости зависит от конкретных условий и не является каким-то навсегда данным, внеисторическим. А так же учитывать тот факт, что в зависимости от возраста детей их индивидуальных особенностей, уровня воспитанности их представления о справедливости могут быть весьма различными и далеко не всегда совпадающими с представлениями педагогов. Поэтому, решая вопрос о поощрении, нужно чаще советоваться с воспитанниками. Потому что если общественное мнение коллектива не разделяет мнения воспитателя о необходимости поощрить того или иного воспитанника, то само поощрение может превратиться для него в худшее из наказаний.

Теперь рассмотрим технологию применения наказаний. Поэтому необходимо знать те условия, которые определяют эффективность метода наказания.

1. Наказание *действенно только тогда, когда ученик понимает, за что его наказывают, и он считает его справедливым.* После наказания о нем не вспоминают, а с учеником сохраняют нормальные отношения - наказан, значит прощен.

2. *Наказание,* справедливо налагаемое любимым *авторитетным учителем* , *производит обычно весьма положительное действие на ребенка* . Однако то же наказание при всех внешних признаках справедливости, если оно исходит от учителя, к которому дети относятся с некоторой неприязнью, способно привести к конфликту, к резкому ухудшению взаимоотношений в коллективе, к эмоциональному срыву у наказываемого ребенка.

3.*Сила наказания усиливается, если оно исходит от коллектива или поддерживается им.* Ученик острее переживет чувство вины, если его поступок осудил не только педагог, но и ближайшие товарищи и друзья. И, в конечном счете, оказывает более значимое положительное действие и помогает разрешить конфликт. Однако при этом необходимо учитывать взаимоотношения внутри коллектива, его степень развития и сплоченности, потому что на некоторых учащихся может не оказать ожидаемого эффекта наказание посредством коллектива.

4. *Не рекомендуется применять групповые наказания* . В хорошо организованных коллективных за проступок всего коллектива иногда наказывают уполномоченных, но этот вопрос настолько деликатный, что требует очень тщательного разбора и анализа всей ситуации.

5.Если наказание принято, то нарушитель должен быть наказан, то есть если педагог опоздал с наказанием, то он не должен наказывать. То есть здесь действует принцип: "*опоздал с наказанием - не наказывай".*

6. *Употребляя наказание, нельзя оскорблять воспитанника, применять физические наказания и наказания, унижающие достоинства личности.* Необходимо наказывать не по личной неприязни, а по педагогической необходимости. При этом формула "проступок - наказание" должна соблюдаться неукоснительно.

7. При решении вопроса, что наказывать, и каким образом наказывать рекомендуется соблюдать такую линию развития: *от наказаний, направленных преимущественно на торможение отрицательных поступков, черт характера, привычек, к наказаниям, главный смысл которых - выработать определенные положительные качества.*

8. Основа для применения метода наказания конфликтная ситуация. Но не всякие нарушения и отклонения от нормы приводят к действительным конфликтам, и, следовательно, далеко *не при всяком нарушении надо прибегать к наказаниям.* Нельзя дать каких-либо общих и тем более конкретных рецептов в вопросе о наказании, так как каждый проступок всегда индивидуален, и в зависимости от того, кем он совершен, при каких обстоятельствах, каковы причины, побудившие его совершить, наказание может быть очень различным - от самого легкого до самого сурового.

9. *Наказание - сильно действующий метод* . Ошибку педагога в наказании исправить значительно труднее, чем в любом другом случае*. Поэтому нельзя торопиться наказать до тех пор, пока нет полной уверенности в справедливости и полезности наказания.*

10. *Нельзя допускать превращение наказания в орудие мести.* Нужно воспитывать убеждение, что воспитанника наказывают для его пользы.

11. *Индивидуализация.* Личная направленность наказаний не означает нарушения справедливости. Это очень серьезная педагогическая проблема. Педагог должен определить для себя: если он принимает личностный подход, то наказания, как и поощрения, дифференцируются; если же он отвергает индивидуальный подход, то видит лишь проступок, но не человека совершившего. Нужно объяснить свою педагогическую позицию воспитанникам, тогда они будут понимать, почему воспитатель поступает, так или иначе. Есть смысл спросить их мнение, узнать, какую позицию они занимают.

12. *Наказание требует педагогического такта* , хорошего знания возрастной психологии, а так же понимания того, что одними наказаниями делу не помочь. Поэтому наказания *применяются редко и только в комплексе с другими методами воспитания.*

Таким образом, важной особенностью поощрения и наказания как средств педагогического стимулирования деятельности воспитанников является, то, что их следует применять значительно реже, чем другие средства педагогического воздействия, в частности такие формы косвенного требования, как одобрение и осуждение.

Одобрение, осуждение и другие формы требования, включающие в себя элемент этической оценки поведения воспитанника, используются педагогами буквально на каждом шагу, повседневно. Поощрение же и наказание используются лишь в определенных сложных ситуациях, характеризующихся необходимостью внесения известных изменений в права и обязанности воспитанников в коллективе, в их взаимоотношения

**Помните, наказание не должно:**

•    Вредить здоровью

•   Употребляться в сомнительных случаях

•    Быть унизительным

•  Быть  страшным для ребенка (ребенок должен боятся  не наказания, а огорчить)

**Наказание должно:**

•     Применяться один раз за один проступок

•  Следовать    сразу    за    проступком,    а    не    отсрочено    и сопровождаться прощением

•     По серьезности соответствовать проступку

**Доклад.**

**ТЕМА:**

**«Поощрение и наказание, как метод педагогического стимулирования детей»**