

DOI <https://doi.org/10.30929/2307-9770.2019.07.03.03>
UDC 377.44

Diagnosics of growth of teacher qualification incentives

Bashkir O., Sobchenko T.*

H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

Received: 11.08.2019

Accepted: 20.09.2019

Abstract. The article presents the results of a theoretical and empirical study on identifying a stimulus spectrum for professional growth of teachers of Ukraine, conditioned by the introduction into the educational space of the country of «The Concept of the New Ukrainian School» as the education of new meanings, child centrism and respect for every person who is focused on activating the process of professional development of educators, updating the forms and methods of its implementation, as well as encouraging the teaching community at the state level to increase the level of professional competences. It was proved in the article that professional development of pedagogical workers promotes acquisition of new and improvement of previously acquired competences in the framework of professional activity; mastering the experience of completing additional tasks and responsibilities within the specialty; formation and development of information and communication skills, media literacy, management, inclusive, language competences, etc. Teacher training is central in the process of modernization of education, implementing new concepts and strategies, and also includes value and motivational, cognitive, operational and technological, evaluative and reflective activities. A special place in the development of the personality of the teacher, increasing the level of his professional competence is the value and motivational component, which is the subject of research of this article. The results of the study are conditioned by the conducted theoretical and empirical research in the form of project work among teachers of Ukraine (362 persons) using the program Trello which is developed by Fog Creek Software and Google platforms. The work on the project was carried out in three stages – theoretical and targeted, operating and activity, analytical and productive, - that facilitated the formation of teachers' knowledge of the process of professional development, requirements and methods of its implementation; identification of motivation for advanced training by means of the diagnostic «Methods of motivation of personality for success» by T. Elers; creating conditions for teachers to explain the proposed incentives in terms of their relevance and priority, and to identify those incentives that have the highest motivation index, namely the desire to be modern and keep up with life, the habit of working in good faith, an interest in creativity and novelty.

Key words: competence, profession, reform, priority.

Діагностика стимулів підвищення кваліфікації вчителів

Башкір О. І., Собченко Т. М.

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Харків, Україна

Анотація. У статті представлено результати теоретико-емпіричного дослідження щодо виявлення спектру стимулів професійного зростання вчителів України, зумовленого впровадженням в освітній простір країни Концепції «Нова українська школа» як освіти нових сенсів, дитиноцентризму та поваги до кожної людини, яка зорієнтована на активізацію процесу підвищення кваліфікації освітян, осучаснення форм і методів його проведення, а також заохочення учительської спільноти на державному рівні підвищувати рівень професійних компетентностей. У статті доведено, що підвищення кваліфікації педагогічних працівників сприяє набуттю нових і вдосконаленню раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності; оволодінню особою досвіду виконання додаткових завдань й обов'язків у межах спеціальності; формуванню й розвитку інформаційно-комунікаційних навичок, медійної грамотності, управлінської, інклюзивної, мовної компетентностей тощо. Підвищення кваліфікації вчителя виступає центральною ланкою в процесі модернізації освіти, впровадження нових концепцій і стратегій, а також включає ціннісно-мотиваційну, когнітивну, операційно-технологічну, оцінно-рефлексивну діяльність. Особливе місце в становленні особистості вчителя, підвищенні рівня його фахової компетентності займає саме ціннісно-мотиваційний складник, який і є предметом дослідження цієї статті. Результати дослідження зумовлені проведеним

*
Corresponding Author: Sobchenko Tetiana Mykolaivna. Tel. +38(096)6913370 . E-mail: sobchenkotetyana@ykr.net
H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, 29 Alchevskiyh Street, Kharkiv, Ukraine, 61002.
Відповідальний автор: Собченко Тетяна Миколаївна. Тел. +38(096)6913370 . E-mail: sobchenkotetyana@ykr.net
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди,
вул. Алчевських, 29, Харків, Україна, 61002.

теоретико-емпіричним дослідженням у вигляді проектної роботи серед педагогів України (362 особи) за допомогою програми Trello, розробленою Fog Creek Software, та Google-платформ. Робота над проектом здійснювалася на трьох етапах – теоретико-цільовому, операційно-діяльнісному та аналітико-результативному, – що сприяло формуванню в учителів знань про процес підвищення кваліфікації, вимог і методів його проведення; виявленню мотивації до підвищення кваліфікації за допомогою діагностичної «Методики мотивації особистості до успіху» Т.Елрса; створенню умов для пояснення вчителями запропонованих стимулів з точки зору їх актуальності та пріоритетності, а також виявленню тих стимулів, які мають найвищий індекс мотивації, а саме бажання бути сучасним і не відставати від життя, звичка працювати добросовісно, цікавість до творчості та новизни.

Ключові слова: компетентність, професія, реформа, пріоритет.

Диагностика стимулов повышения квалификации учителей

Башкир О. И., Собченко Т. Н.

Харьковский национальный педагогический университет имени Г. С. Сковороды, Харьков, Украина

Аннотация. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования по выявлению спектра стимулов профессионального роста учителей Украины, обусловленного внедрением в образовательное пространство страны Концепции «Новая украинская школа» как образования новых смыслов, ребенкоцентризма и уважения к каждому человеку. Эта Концепция ориентирована на активизацию процесса повышения квалификации педагогов современными формами и методами, а также поощрения учительской сообщества на государственном уровне повышать уровень профессионализма. В статье доказано, что повышение квалификации педагогических работников способствует приобретению новых и совершенствованию ранее приобретенных компетенций в рамках профессиональной деятельности; овладению лицом опыта выполнения дополнительных задач и обязанностей в рамках специальности; формированию и развитию информационно-коммуникационных навыков, медиа грамотности, управленческой, инклюзивного, языковой компетентности и тому подобное. Повышение квалификации учителя выступает центральным звеном в процессе модернизации образования, внедрения новых концепций и стратегий, а также включает ценностно-мотивационную, когнитивную, операционно-технологическую, оценочно-рефлексивную деятельности. Особое место в становлении личности учителя, повышении уровня его профессиональной компетентности занимает именно ценностно-мотивационный компонент, который и является предметом исследования данной статьи. Результаты исследования обусловлены проведенным теоретико-эмпирическим исследованиям в виде проектной работы среди педагогов Украины (362 человека) с помощью программы Trello, разработанной Fog Creek Software, и Google-платформ. Работа над проектом осуществлялась на трех этапах - теоретико-целевом, операционно-деятельностного и аналитико-результативном, - что способствовало формированию у учителей знаний о процессе повышения квалификации, требований и методов его проведения; выявлению мотивации к повышению квалификации с помощью диагностической «Методики мотивации личности к успеху» Т. Элрса; созданию условий для объяснения учителями предложенных стимулов с точки зрения их актуальности и приоритетности, а также выявлению тех стимулов, которые имеют высокий индекс мотивации, а именно желание быть современным и не отставать от жизни, привычка работать добросовестно, интерес к творчеству и новизны.

Ключевые слова: компетентность, профессия, реформа, приоритет.

I Вступ

У сучасному світі вимоги до вчителів закладів загальної середньої освіти (ЗСО) зростають. Це зумовлено світовими інтеграційними процесами, стрімким розвитком інноваційних освітніх технологій, колосальним обсягом інформації, змінами в змісті освіти та підходах до навчання й виховання, підвищенням вимог до формування особистості учня нової української школи, який уміє висловити свою думку, критично мислити, бути інноватором і відповідальним громадянином тощо.

Освітні перспективи та траєкторії сприяють не лише змінам у змісті підготовки студентів закладів педагогічної освіти, а й модернізації форм підвищення кваліфікації практикуючих, компетентних, умотивованого до змін освітян як носіїв гуманістичної філософії національних і загальнолюдських цінностей, коучів, фасилітаторів, тьюторів, модераторів в індивідуальній освітній траєкторії дитини.

У термін «підвищення кваліфікації» вміщено «неперервний розвиток творчого потенціалу педагогічних кадрів – сукупності можливостей засвоєння професійних знань, формування педагогічних умінь, розвитку особистісних якостей, які забезпечують оволодіння новими методами та формами навчання й виховання» [8].

Відповідно до Закону України «Про освіту» (2017р.) [5] професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види та форми професійного зростання.

Серед форм підвищення кваліфікації дослідники виокремлюють:

- тренінги,
- інтерактивні лекції,
- майстер-класи,
- дискусії (тематичні та подіумні),
- конференції (з обміну досвідом, підсумкові, наукові, інтернет-конференції тощо),
- самостійну роботу – моніторинг та оцінку результатів пропонованих освітніх змін [5].

Серед сучасних форм підвищення кваліфікації вчителів виокремлюють сертифікацію, стимулами для проходження якої є як фінансовий складник (встановлення доплати за успішне її складання), так і можливість залучення до проведення інституційного аудиту в інших закладах освіти, розроблення та акредитації освітніх програм, а також до інших процедур і заходів, пов'язаних із забезпеченням якості та впровадженням інновацій, педагогічних новацій і технологій у системі освіти.

Метою підвищення кваліфікації педагогічних працівників є:

- 1) набуття нових і вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань і з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту;
- 2) набуття особою досвіду виконання додаткових завдань й обов'язків у межах спеціальності або професії;
- 3) формування й розвиток інформаційно-комунікаційних навичок, медійної грамотності, управлінської, інклюзивної, мовної компетентностей тощо.

Підвищення кваліфікації вчителя виступає центральною ланкою в процесі модернізації освіти та включає:

- ціннісно-мотиваційну,
- когнітивну,
- операційно-технологічну,
- оцінно-рефлексивну діяльність.

Особливе місце в становленні особистості вчителя, підвищенні рівня його фахової компетентності займає ціннісно-мотиваційний складник, який сприяє розкриттю значущості підвищення кваліфікації як важливого чинника безперервної педагогічної діяльності, задоволенню потреби вчителів у професійному самовдосконаленні, формує відповідальне ставлення освітян до своїх обов'язків [10; 27].

Формування потреби в постійному професійному зростанні впродовж життя відбувається в учителів ще під час їхнього навчання в закладах педагогічної освіти. У процесі фахової підготовки майбутні вчителі отримують спеціальність, яка передбачає оволодіння спектром компетентностей, які сприяють професіоналізму фахівця [13; 19], є показником його кваліфікації [4; 14; 15], яку необхідно підвищувати впродовж професійної кар'єри.

Питання підвищення кваліфікації і кар'єрного розвитку освітян [7; 20; 25], навчання впродовж життя [21; 29; 30], формування різних компетентностей учителів у системі післядипломної освіти [2; 17], виявлення фактів, котрі сприяють ефективності їхньої роботи [1; 18; 28], стимулювання професійного зростання вчителів [9; 10; 11] залишають небайдужими науковців усього світу.

Мета роботи. Визначити спектр стимулів підвищення кваліфікації вчителів закладів загальної середньої освіти в контексті розбудови нової української школи.

II Матеріал і методи дослідження

З приходом незалежності, зміною соціальних пріоритетів, започаткуванням євроінтеграційних процесів у сфері освіти змінено пріоритети підвищення кваліфікації вчителів порівняно з 80-90 роками ХХ століття [3]. Так, найвищий індекс мотивації підвищення кваліфікації вчителів у минулому столітті займали такі позиції, як:

- 1) бути якомога корисним суспільству;
- 2) бажання прививати інтерес та любов до свого предмету;
- 3) звичка працювати добросовісно.

З метою виявлення стимулів підвищення кваліфікації вчителів ЗЗСО колективом кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди в 2018-2019 навчальному році було проведено теоретико-емпіричне дослідження у вигляді проектної роботи серед педагогів Харківської та Житомирської областей України (362 особи) за допомогою програми Trello, розробленою Fog Creek Software, та Google-платформ.

Діагностичні заходи здійснювалися за допомогою комплексу взаємо доповнюваних методів, які дали можливість отримати достатній емпіричний матеріал (тестування, анкетування, опитування), а також діагностичної «Методики мотивації особистості до успіху» Т. Елерса.

На першому етапі – **теоретично-цільовому** – на дошці платформи Trello «Підвищення кваліфікації» для вчителів було розміщено теоретичний матеріал для розкриття специфіки процесу підвищення кваліфікації. Теоретичний блок містив інформацію про те, що професія вчителя надзвичайно складна, всеохоплююча, тому й підготовка та професійний розвиток педагогів мають бути якісними та відповідати державним стандартам. Кожен учитель впродовж своєї кар'єри повинен демонструвати високий професіоналізм для досягнення найкращих результатів у навчальній діяльності учнів.

Учителів було ознайомлено з процесом підвищення кваліфікації педагогів України з часу розробки та впровадження Концепція неперервного підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних кадрів (1992), якою визначено, що підвищення кваліфікації – це є цілеспрямований, спеціально організований процес систематичного оновлення професійної компетентності працівників освіти, зумовлений динамікою розвитку суспільства, науки, освіти та потребами, що впливають з особистого досвіду й специфіки діяльності кожного педагога [16].

Також учителям було надано інформацію стосовно змін системи підвищення кваліфікації вчителів сьогодні. Так, вона, по-перше, є процесом неперервного фахового зростання працівників ЗЗСО, який забезпечує оволодіння вчителями професією на високому рівні та спеціальністю впродовж усієї професійної діяльності; по-друге, педагог не лише поступово вдосконалює професійні якості, збагачує знання й уміння, а й забезпечує більш повну самореалізацію в професійній діяльності [6].

На сьогоднішній день переосмислення соціальної та професійної місії вчителя нової української школи актуалізує необхідність підготовки фахівців, адаптованих до сучасних соціокультурних умов, здатних творчо працювати, приймаючи нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції, уникаючи стереотипізації та шаблонів, засвоювати нові професійні ролі й функції, забезпечувати випереджувальність розвитку країни, реалізовувати освітні проекти національного масштабу, витримувати конкуренцію на європейському та світовому ринку освітніх послуг тощо.

Учителів було проінформовано, що з огляду на вище сказане в Україні відповідно до Закону України «Про освіту» (2017) запроваджено процедуру сертифікації як однієї із сучасних форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що реалізується поки що на добровільних засадах виключно за ініціативою вчителя.

Під поняттям «сертифікація педагогічних працівників» розуміють зовнішнє оцінювання професійних компетентностей учителя (у тому числі з педагогіки та психології, практичних умінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи. Міністерство освіти разом із Державною службою якості освіти та Українським центром оцінювання якості освіти пілотувати проект у 2019 році, з деталями якого були ознайомлені учасники дослідження в теоретичному блоці.

Також освітян на цьому етапі дослідження наголошено на тому, що в Україні реформою передбачена підтримка вчительської спільноти, низка стимулів для особистісного й професійного зростання, диверсифікація форм підвищення кваліфікації, право вибору місця та способу підвищення кваліфікації тощо.

Крім розкриття сутності процесу підвищення кваліфікації, на мотиваційно-цільовому етапі було визначено рівні мотивації до успіху вчителів в процесі підвищення кваліфікації за допомогою діагностичної «Методики мотивації особистості до успіху» Т. Елерса. [12].

На другому етапі – **операційно-діяльнісному** – для вивчення стимулів діяльності та для визначення стимулів підвищення кваліфікації було розміщено за допомогою Google-платформи перелік питань, де пропонувалося визначити наскільки цей мотив спонукає до підвищення кваліфікації.

Респонденти обирали відповідь «стимулює», «не стимулює», «нейтрально», коментуючи та пояснюючи її.

На третьому етапі – **аналітико-результативному** – проаналізовано й узагальнено відповіді вчителів і виокремлено основні стимули підвищення кваліфікації, які мають найвищий індекс мотивації, а саме:

- 1) бажання бути сучасним і не відставати від життя;
- 2) звичка працювати добросовісно;
- 3) цікавість до творчості та новизни.

III Результати

Діагностика рівнів мотивації вчителів до успіху в професійній діяльності, якому сприяє підвищення кваліфікації, дала підстави виявити, що:

- 38% (17–20 балів) опитуваних мають помірно високий рівень мотивації;
- 30% (понад 21 бал) – дуже високий рівень мотивації;
- 23% (11–16 балів) – середній рівень мотивації;
- і лише 9% (1–10 балів) мають низьку мотивацію до успіху.

Результати анкетування представлені на рисунку 1.



Рис. 1. Результати проведення методики мотивації особистості до успіху Т. Елерса

Виявлення ставлення вчителів до сертифікації (рис. 2) дало можливість з'ясувати, що:

- 44,8% вчителів відповіли, що позитивно ставляться до цього виду роботи;
- 36,8% – нейтрально;
- 16,4% – негативно.

Інші педагоги відповіли, що добре, коли є сертифіковане підвищення кваліфікації, але й підвищення кваліфікації без сертифікатів вони визнають; замість безкінечних контрольних заходів (у тому числі сертифікації) підтримують створення різноманітних центрів підвищення кваліфікації вчителів і створення можливостей для них (наприклад, обов'язок регулярно відвідувати заняття з оплатою робочого часу). Деякі ставляться до сертифікації як однієї з вимог реформи нової школи, і ставитимуться до неї позитивно за умови її об'єктивності.

Узагальнення зміни пріоритетів професійного зростання учителів ЗЗСО протягом останніх 30-40 років, проведення теоретико-методичного дослідження дало підстави виокремити актуальні стимули підвищення кваліфікації вчителів (табл. 1).

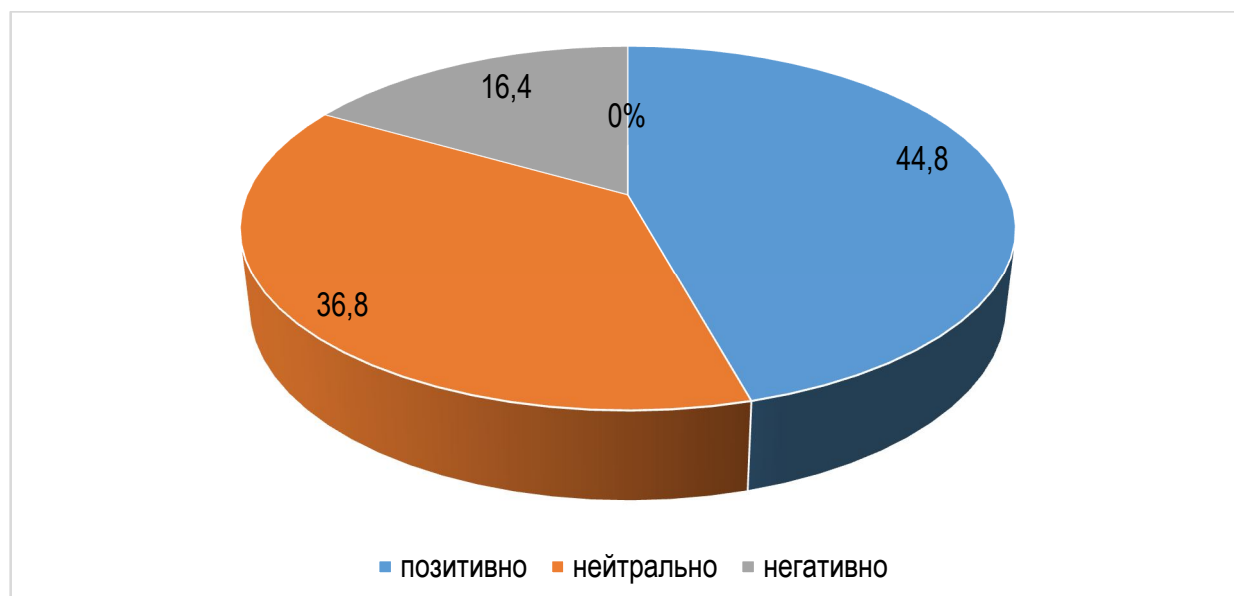


Рис. 2. Результати ставлення вчителів до сертифікації

Табл. 1. Результати діагностики стимулів, які спонукають до підвищення кваліфікації вчителів

№ пор.	Мотиви	Кількість респондентів	Індекс (сила мотиву), %		
			стимулює	не стимулює	нейтрально
1	2	3	4	5	6
1	Необхідність виконувати вимоги з боку адміністрації	322	16,2	51	32,8
2	Бажання бути сучасним і не відставати від життя	345	84,1	3,5	12,4
3	Звичка працювати добросовісно	343	73,9	3,7	22,4
4	Цікавість до творчості та новизни	347	78,9	2,1	19
5	Бажання заслужити визнання та довіру серед колег	340	26,4	31,1	42,5
6	Можливість застосування досвіду в колективі	344	54,6	10,7	34,7
7	Потреба в увазі до успіхів з боку адміністрації та колег	333	17,7	47	35,3
8	Перспектива отримати подяку адміністрації	326	9,8	28,6	61,6
9	Матеріальна зацікавленість	343	42,6	21,7	35,7
10	Бажання принести користь суспільству	341	58,4	11,3	30,3

Результати відкритих відповідей педагогічних працівників ЗЗСО на поставлені запитання на Google-платформі вміщено в таблиці 2.

Табл. 2. Стимули підвищення кваліфікації

№	Питання	Відповідь
1	Ви підвищуєте кваліфікацію через необхідність виконувати вимоги з боку адміністрації?	Свою кваліфікацію стимулює підвищувати насамперед бажання власного розвитку, крокувати в ногу з часом, підвищувати свої знання, навчатися, отримати категорію і заробітну платню, а також через необхідність не відставати від сучасності.
2	Ви підвищуєте кваліфікацію через бажання бути сучасним і не відставати від життя?	Це не осучаснює фахівця.
3	Ви підвищуєте кваліфікацію через звичку працювати добросовісно?	Виконання вимог щодо періодичності підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації насамперед для перевірки себе.
4	Ви підвищуєте кваліфікацію через цікавість до творчості та новизни.	Виконую існуючі вимоги. Кожен день цікавий і творчий.
5	Ви підвищуєте кваліфікацію через бажання заслужити визнання та довіру серед колег.	Виконую існуючі вимоги щодо підвищення кваліфікації. Цікаво дізнатися нове, знайомитися з досвідом колег. Підвищую кваліфікацію виключно для себе. Заслужити повагу серед учнів.
6	Ви підвищуєте кваліфікацію через можливість застосування досвіду в колективі.	Виконую існуючі вимоги. Мене це зовсім не стимулює.
7	Ви підвищуєте кваліфікацію через потребу в увазі до успіхів з боку адміністрації та колег.	Підвищую кваліфікацію лише через здобуття нових умінь. Тільки через покращення якості своїх знань. Адміністрація і колеги уважні в будь-якому випадку.
8	Ви підвищуєте кваліфікацію через перспективу отримати подяку від адміністрації.	За це не передбачено подяки, а лише похвалу. Ніколи це не стимулювало взагалі.
9	Ви підвищуєте кваліфікацію через матеріальну зацікавленість.	Через фінансове поохочення. За підвищення кваліфікації потрібно платити. Зараз це смішне запитання. У вчителя це на другому плані. Категорично ні.
10	Ви підвищуєте кваліфікацію через бажання принести користь суспільству.	Виконую існуючі вимоги. Однозначно ні.

IV Обговорення

Питання підвищення професійної майстерності працівників різних сфер діяльності гостро постало перед роботодавцями, адже якість й ефективність роботи, а головне – її результативність – безпосередньо залежить від особистості працівника, рівня його підготовки та вміння безперервного професійного зростання, а особливо бажання реагувати на новації у сфері діяльності, прагнення до постійного підвищення кваліфікації. Л. Сторен, керуючись опитуваннями серед дорослих Данії, Фінляндії, Нідерландів і Норвегії, переконає, що результативності будь якій діяльності сприяє навчання на власному досвіді, упровадження нових знань, інноватика та бажання активного пошуку нових знань працівника для розв'язання різного роду фахових завдань [28].

Стратегії навчання на організаціях у цілому, пошуки найсуттєвіших потреб й обов'язків у навчанні стали об'єктом наукових досліджень Ю. Бренді та Р. Янон [20], Б. Кем [24]. Результати їхніх пошуків засвідчили, що організації з усіх сил намагаються знайти оптимальний баланс використання спеціальних механізмів, систем навчання і стимулів, до того ж вони повинні підкреслювати внутрішні потреби в якості ключової стратегії; систематизувати певні аспекти управління персоналом, мінімізуючи при цьому негативні наслідки відмінностей у статусі, ієрархії і бюрократії; враховувати вплив стресу та вигорання. Крім того, дослідники пропонують шляхи розв'язання зазначених проблем, які доречно використовувати й у освітніх практиках (зміцнення мереж і співтовариств фахівців, підвищення інформованості, систематизація певних аспектів управління персоналом, запобігання та профілактика професійного вигорання тощо).

Розмірковуючи над стимулами професійного зростання педагогів, К. Дей, [22], Р. Геджедія, Мег П. Гардінє [23] заперечують стандарти й компетенції та пропонують способи формування професіоналізму вчителя задля «збагачення життя учня» шляхом заохочення вчителів до критичного мислення та активного захоплення власною освітою, здатністю проявляти особистісну автономію, розвивати людський потенціал, який фокусується на «багатстві» людини, здатної генерувати ідеї. Дослідники наголошують, що за такого підходу неперервна освіта може стати «практикою свободи», а не виконанням вимог. Зокрема Р. Геджедія, Мег П. Гардінє [23] розглядають таку форму підвищення кваліфікації вчителів Албанії, як наставництво, і пропонують п'ять сфер для його вдосконалення. Використання методів «нового покоління», які сприяють ефективній організації навчального середовища, на думку С. Калман [26], також є стимулом для підвищення кваліфікації вчителів.

Аналіз зазначених вище наукових досліджень свідчить про доречність проведеного дослідження, ідентичність й актуальність його проблематики серед міжнародної наукової спільноти. Проблема підвищення кваліфікації вчителів наразі є актуальною не лише в Україні, адже заклад середньої освіти світового масштабу покликаний сьогодні розвивати таланти, отримані від народження, творчий потенціал, що в жодному разі не повинно впливати на рейтинги країн, а лише на формування успішної особистості.

V Висновки

Отже, результати теоретико-емпіричного дослідження щодо виявлення стимулів професійного зростання вчителів закладів загальної середньої освіти в контексті розбудови нової української школи показали, що актуальними й дієвими серед них є такі: бажання бути сучасним і не відставати від життя; звичка працювати добросовісно; цікавість до творчості та новизни; здобуття нових умінь і покращення якості знань; можливість застосування досвіду в колективі; бажання бути корисним суспільству, учням, колегам; перевірка своїх знань та вмінь тощо.

Дослідження свідчить про чітку виразність учительства як змінної величини, яка необхідна не лише для успішного реформування освітніх систем, але й є найвизначнішим носієм змін у реалізації реформ. Ця подвійна роль педагогів в освітніх реформах – бути водночас і суб'єктом, і об'єктом реформації – робить професійний розвиток педагогів зоною виклику та посиленого науково-практичного інтересу.

Бібліографічні посилання

1. Бельчева Т. Ф., Бельчев П. В., Коробченко А. А. Електронне портфоліо як інструмент самопрезентації результатів педагогічної діяльності / Науковий вісник Льотної академії. Серія: Педагогічні науки. 2019. Вип. 5. С. 59-66. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/4371> (дата звернення 20.07.2019).
2. Болсун С. А. Розвиток педагогічної техніки вчителя в процесі підвищення кваліфікації. Автореф. дис... канд. пед. наук. Київ, 2002. 24 с.
3. Брушлинский А. В. Психология мышления / Серия: Педагогика и психология. 1983. Вип. 6. С. 5–15.
4. Заблоцька О. С. Компетентність, кваліфікація, компетенція як ключові категорії компетентнісної парадигми вищої освіти / Вісник Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка. 2008. Вип. 39. С. 52–56. URL: <http://ir.znau.edu.ua/handle/123456789/5639> (дата звернення 20.07.2019).
5. Закон України Про освіту URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T172145.html (дата звернення 11.06.2019).
6. Зубко А. Забезпечення ефективності навчального процесу під час підвищення кваліфікації педагогічних кадрів / Збірник наукових праць. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. 2001. Вип. 4. С. 109–115.
7. Кравченко Л. М. Професійна діагностика у системі післядипломного підвищення кваліфікації вчителя : дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Полтавський держ. педагогічний ін-т ім. В. Г. Короленка. Київ, 1996. 224 с.
8. Крисюк С. В. Післядипломна освіта педагогічних кадрів як система. Післядипломна освіта: проблеми управління, методичне забезпечення : навчально-методичний посібник / за ред. Г. С. Данилової, Г. А. Дмитренка. Київ : ІЗМН, 2000. 188 с.
9. Лимитовский М. А. Репутация, квалификация и мотивация как драйверы ценности / Российский журнал менеджмента. 2009. Том 7. № 2. С. 51–68. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reputatsiya-kvalifikatsiya-i-motivatsiya-kak-drayvery-tsennosti> (дата звернення: 18.07.2019).
10. Литвинюк Л. В., Олійниченко В. О. «Шлях до професіоналізму»: проект професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів. Витоки педагогічної майстерності. Полтава, 2011. С. 152–158.
11. Литвинюк Л. Стимулювання професійного зростання вчителів / Імідж сучасного педагога. 2003. № 3. С. 25–27.
12. Методика діагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. URL: <https://psylist.net/praktikum/23.htm> (дата звернення 29.07.2019).
13. Наумець О. М. Рівневий підхід до курсового підвищення кваліфікації вчителів : дис... канд. пед. наук: 13.00.01; Державна академія керівних кадрів освіти. Київ. 1998. 179 с.
14. Онаць О. М. Теоретико-методичні основи стратегії управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя в контексті тематики підручника для керівника закладу. Проблеми сучасного підручника, 2014. С. 506-519. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7813/1/59.pdf> (дата звернення 20.07.2019).
15. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. Москва : Издательский дом высшей школы экономики, 2011. 575 с.
16. Чепурна Н. М. Науково-методичні засади розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників України (1970-2004). Автореф. : дис.... канд. пед. наук : 13.00.01. Житомир. 2005. 38 с.
17. Шаповалова В. Розвиток психологічної культури викладачів закладів вищої освіти на курсах підвищення кваліфікації / Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2019. № 1. С. 41-49. doi: 10.20998/2078-7782.2019.1.04
18. Montgomery K. K., Wiley D. A. Building E-portfolio Using Power Point a Guide for Educator. Second Edition. United State: Sage Publication Ltd. London: Sage Publications, 2008. p. 3.
19. Strudler N., Wetzel K. Electronic Portfolios in Teacher Education: Forging a Middle Ground / Journal of Research on Technology in Education. 2012. Vol. 44. No. 2. PP. 161–173.
20. Brandi Ulrik, Iannone Rosa Lisa. Learning Strategies in Enterprises: empirical findings, implications and perspectives for the immediate future / European Journal of Education. 2016. Vol. 51. Iss. 2. doi: 10.1111/ejed.12178
21. Chugai O., Terenko O., Ogienko O. Methods that work: best practices of adult educators in the USA / *Advanced education*. 2017. Iss. 8. doi: 10.20535/2410-8286.109216
22. Day Christopher. What is teaching about? Professionalism and the limitations of standards and competences / European Journal of Education. Vol. 54. Iss. 2. doi: 10.1111/ejed.12348
23. Gjedia Robert, Gardinier Meg P. Mentoring and teachers' professional development in Albania / European Journal of Education. 2018. Vol. 53. Iss. 1. doi: 10.1111/ejed.12258
24. Kehm Barbara M. The Challenge of Lifelong Learning for Higher Education / *International higher education*. 2001. № 22. doi: 10.6017 / ihe.2001.22.6906
25. Light G. Lifelong learning: Challenging learning and teaching in higher education. Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning. Chapter: 12, Publisher: Kogan Page, Editors: Ann Hodgson, (2000), pp. 177–190.
26. Sántha Kálmán Teacher Trainees' Beliefs Concerning Efficient Teaching and Learning – Pedagogical Spaces in Focus / *The New Educational Review*. 2017. Vol. 55. № 1. PP. 17–30. doi: 10.15804/tner.2019.55.1.01
27. Hoskins Sherria L., Newstead Stephen E. Encouraging student motivation. A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education : Enhancing Academic Practice. Third edition. Edited by Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall. New York, 2009. pp. 27-40.
28. Storen Liv Anne Factors That Promote Innovativeness and Being An Innovative Learner At Work – Results From PIAAC / *European Journal of Education*. 2016. Vol. 51. Iss. 2. doi: 10.1111/ejed.12173.

29. Wei G., Choi E., Doutor C. Initiatives to Support Employability of Young Adults: Comparative Policy Analysis of China, Portugal and the Republic of Korea. *Adult Learning and Education in International Contexts: Future Challenges for its Professionalization Comparative Perspectives from the 2016 Würzburg Winter School*. 2017. V. 69. PP. 25–39.
30. Young K., Rosenberg E. Lifelong Learning in the United States and Japan / Explorations by and about older learners. 2006. Vol. 1. PP. 69–86.

References

1. Belcheva, T., Belchev, P., Korobchenko, A. (2019). Electronic portfolio as a tool for self-presentation of pedagogical activity results. *Scientific Bulletin of the Flight Academy. Series: Pedagogical Sciences*, 5, 59-66. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/4371> (accessed 20.07.2019) [in Ukrainian]
2. Bolsun, S. (2002). Development of teacher pedagogical technique in the process of advanced training. Author's abstract diss. ped. Sciences. Kyiv, 24 p. [in Ukrainian]
3. Brushlinsky, A. (1983). Psychology of thinking. Series: Pedagogy and Psychology, 6, 5–15. [in Russian]
4. Zablotskaya, O. (2008). Competence, qualification, competence as key categories of the competence paradigm of higher education. *Visnyk Zhytomyr. state. to them. I. Franko*, 39, 52–56. URL: <http://ir.znau.edu.ua/handle/123456789/5639> (accessed 20.07.2019). [in Ukrainian]
5. Law of Ukraine On Education. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T172145.html (accessed 11.06.2019).
6. Zubko, A. (2001). Ensuring the effectiveness of the educational process during the training of pedagogical staff. Collection of scientific works. Pedagogical innovations: ideas, realities, perspectives, 4, 109-115. [in Ukrainian]
7. Kravchenko, L. (1996). Professional diagnostics in the system of postgraduate advanced training of the teacher: dis. Cand. ped. Sciences: special 13.00.04. Poltava State. pedagogical institute them. VG Korolenko. Kyiv, 224 p. [in Ukrainian]
8. Krysyuk, S., Danilova, G.S. (Ed.), Dmitrenko, G.A. (Ed.) (2000). Postgraduate education of pedagogical staff as a system. Postgraduate education: management problems, methodological support: educational manual. ISMN, Kyiv, Ukraine. [in Ukrainian]
9. Limitovsky, M.A. (2009). Reputation, qualification and motivation as drivers of value. *Russian Management Journal*, 7(2), 51–68. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reputatsiya-kvalifikatsiya-i-motivatsiya-kak-drayvery-tsennosti> (accessed 18.07.2019). [in Russian]
10. Litvinyuk, L., Oliynichenko, V. (2011). "The Road to Professionalism": A Project for the Professional Growth of Secondary School Teachers. Origins of pedagogical skill. Poltava, pp. 152-158. [in Ukrainian]
11. Litvinyuk, L. (2003). Promoting the professional growth of teachers. The image of the modern teacher, 3, 25-27. [in Ukrainian]
12. Methods of diagnosis of personality motivation to T. Ehlers success. URL: <https://psylist.net/praktikum/23.htm> (accessed 29.07.2019).
13. Naumets, O. (1998). An equilibrium approach to course development of teachers' qualifications: dis. Cand. ped. Sciences: special 13.00.01; State Academy of Educational Leadership. Kiev. 179 p., pp. 129-147. [in Ukrainian]
14. Onats, O. (2014). Theoretical and methodological foundations of the strategy for managing the development of professional competence of a young teacher in the context of the textbook topic for the head of the institution. Problems of the modern textbook, pp. 506-519. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7813/1/59.pdf> (accessed 20.07.2019). [in Ukrainian]
15. Gimpelson, V. (Ed.), Hatter, R. (Ed.) (2011). Russian worker: education, profession, qualification. Publishing House of the Higher School of Economics, Moscow, Russia. [in Russian]
16. Chepurina, N. (2005). Scientific and methodological foundations of the development of the system of professional development of pedagogical workers of Ukraine (1970-2004): abstract dis. Cand. ped. Sciences: special 13.00.01. Zhytomyr, 38 p. [in Ukrainian]
17. Shapovalova, V. (2019). Development of psychological culture of teachers of higher education institutions in advanced training courses. Theory and practice of social systems management: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, 1, 41-49. doi: 10.20998 / 2078-7782.2019.1.04. [in Ukrainian]
18. Montgomery, K., Wiley, D. (2008). Building E-portfolio Using Power Point a Guide for Educator. Second Edition. United State: Sage Publication Ltd. London: Sage Publications, pp. 3.
19. Strudler, N., Wetzler, K. (2012). Electronic Portfolios in Teacher Education: Forging a Middle Ground. *Journal of Research on Technology in Education*, 44, 2, 161-173.
20. Brandi, U., Iannone, R. (2016). Learning Strategies in Enterprises: empirical findings, implications and perspectives for the immediate future. *European Journal of Education*, 51, 2. doi: 10.1111/ejed.12178
21. Chugai, O., Terenko, O., Ogienko, O. (2017). Methods that work: best practices of adult educators in the USA. *Advanced education*, 8. doi: 10.20535/2410-8286.109216
22. Day Christopher (2019). *What is teaching about? Professionalism and the limitations of standards and competences*. *European Journal of Education*, 54(2), 315-318. doi: 10.1111/ejed.12348
23. Gjedia, Robert, Gardinier, Meg P. (2018). Mentoring and teachers' professional development in Albania. *European Journal of Education*, 53(1). doi: 10.1111/ejed.12258
24. Kehm, Barbara M. (2001). The Challenge of Lifelong Learning for Higher Education. *International higher education*, 22. doi: 10.6017 / ihe.2001.22.6906

25. Light, G. (2000). Lifelong learning: Challenging learning and teaching in higher education. Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning. Chapter: 12, Publisher: Kogan Page, Editors: Ann Hodgson, pp.177-190.
26. Sántha, K. (2017). Teacher Trainees' Beliefs Concerning Efficient Teaching and Learning – Pedagogical Spaces in Focus. *The New Educational Review*, 55(1), 17-30. doi: 10.15804/ner.2019.55.1.01
27. Sherria, L. Hoskins, Stephen, E. Newstead (2009). Encouraging student motivation. *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice*. Third edition. Edited by Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall. New York, pp. 27-40.
28. Storen, Liv Anne (2016). Factors That Promote Innovativeness and Being An Innovative Learner At Work – Results From PIAAC. *European Journal of Education*, 51(2). doi: 10.1111/ejed.12173.
29. Wei, G, Choi, E, Doutor, C. (2017). Initiatives to Support Employability of Young Adults: Comparative Policy Analysis of China, Portugal and the Republic of Korea. *Adult Learning and Education in International Contexts: Future Challenges for its Professionalization Comparative Perspectives from the 2016 Würzburg Winter School*, 69, 25-39. [in German]
30. Young, K, Rosenberg, E. (2006). Lifelong Learning in the United States and Japan. *Explorations by and about older learners*, 1, 69-86.



Башкір Ольга Іванівна.

Доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, вул. Алчевських, 29, Харків, Україна, 61002. Тел. +38(098)4468262 . E-mail: boi83@ykr.net

Bashkir Olga Ivanivna.

D.Sc. (Pedagogical), Associate Professor, Professor of the Department of General Pedagogy and Pedagogy of Higher School, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, 29 Alchevskiyh Street, Kharkiv, Ukraine, 61002. Tel. +38(098)4468262 . E-mail: boi83@ykr.net.

ORCID:0000-0001-5237-9778



Собченко Тетяна Миколаївна.

Кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди, вул. Алчевських, 29, Харків, Україна, 61002. Тел. +38(096)6913370 . E-mail: sobchenkotetyana@ykr.net

Sobchenko Tetiana Mykolaivna.

Cand.Sc. (Pedagogical), Associate Professor, Associate Professor of the Department of General Pedagogy and Pedagogy of Higher School, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, 29 Alchevskiyh Street, Kharkiv, Ukraine, 61002. Tel. +38(096)6913370 . E-mail: sobchenkotetyana@ykr.net

ORCID: 0000-0002-9213-5556

Citation (APA):

Bashkir O., Sobchenko T. (2019). Diagnostics of growth of teacher qualification incentives. *Engineering and Educational Technologies*, 7 (3), 29–39. doi: <https://doi.org/10.30929/2307-9770.2019.07.03.03>

Цитування (ДСТУ 8302:2015):

Башкір О. І., Собченко Т. М. Діагностика стимулів підвищення кваліфікації вчителів / Інженерні та освітні технології. 2019. Т. 7. № 3. С. 29–39. doi: <https://doi.org/10.30929/2307-9770.2019.07.03.03>

Обсяг статті: сторінок – 11 ; умовних друк. аркушів – 1,593.