

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Г.С. Сковороди**

ФИЛИПСЬКА ВІТА ІВАНІВНА

УДК [371.53:371.136](410)''19/20''

**СИСТЕМА ЗАОХОЧЕНЬ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
ВЧИТЕЛІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ
(ДРУГА ПОЛОВИНА ХХ – ПОЧАТОК ХХІ СТОЛІТТЯ)**

13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

Автореферат

**дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук**

Харків – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С. Сковороди, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор педагогічних наук, професор
Костікова Ілона Іванівна,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди,
завідувач кафедри теорії та практики
англійської мови.

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Пасинок Валентина Григорівна,
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна,
завідувач кафедри методики
та практики викладання іноземної мови,
декан факультету іноземних мов;

кандидат педагогічних наук, доцент
Мокроменко Олена Володимирівна,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка,
доцент кафедри мовної підготовки.

Захист відбудеться «22» вересня 2015 року о 16.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.053.04 в Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С. Сковороди за адресою: вул. Артема, 29, ауд. 216, м. Харків, 61002.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди за адресою: вул. Блюхера, 2, ауд. 214-В, м. Харків, 61168.

Автореферат розісланий «20» серпня 2015 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Л.А. Штефан

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Інтеграція України до європейського та світового освітніх просторів, активізація інноваційних процесів зумовлюють потребу модернізації шкільної освітньої системи України. Основним інструментом підтримки високої трудової активності сучасного вчителя, сприяння сумлінному виконанню своїх обов'язків, прагненню власного саморозвитку є заохочення вчителів до професійного самовдосконалення.

Необхідність вирішення проблеми заохочення до професійного самовдосконалення посилюється тим, що стимулювання формує в учителя настанову на самоосвіту, самовиховання, рефлексію. Поштовхом до самовдосконалення є потреба бути вчителем-майстром, інтерес до самого процесу самовдосконалення, вивчення ефективного досвіду роботи інших учителів.

Актуальність проблеми педагогічного стимулювання професійного самовдосконалення вчителів відображено у нормативно-правових документах. Зокрема на необхідність підвищення престижу педагогічної професії в суспільстві, утвердження високого соціального статусу вчителя, поліпшення морального та матеріального стимулювання його професійної діяльності, на обов'язок учителя постійно підвищувати свій професійний рівень і педагогічну майстерність звертається увага в Положенні про загальноосвітній навчальний заклад (2010 р.). У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки (2013 р.) вказується на важливість стимулювання високоякісної педагогічної праці на підставі об'єктивної її оцінки, щоправда, водночас зазначається, що на сьогодні в Україні система ефективного стимулювання знаходиться в процесі розвитку. У згаданих нормативних документах наголошується на тому, що сучасній школі потрібен учитель, який послідовно й безперервно вдосконалює власну професійну діяльність. Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України (2013 р.) сприяє статусному заохоченню вчителя до самовдосконалення та визначає порядок відзначення кращих учителів на державному рівні.

На жаль, поки що практика шкільного життя в Україні не завжди стимулює вчителя до постійної роботи над собою, до пошуку шляхів поліпшення результатів своєї праці. Подолання цієї проблеми в Україні можливе шляхом упровадження у вітчизняній системі освіти передового досвіду інших країн щодо заохочення вчителів. Тому сьогодні актуальним є вивчення специфіки заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в інших країнах.

Значний інтерес на європейському континенті викликає Велика Британія як батьківщина цінного історичного педагогічного досвіду та упровадження сучасних інноваційних пошуків і стратегій. Система освіти Великої Британії завжди перебувала у полі зору вітчизняних дослідників. Вивчаючи досвід Великої Британії, науковці (Н. Муқан, А. Сбруєва, С. Синенко, М. Сметанський) відзначають, що високий соціальний престиж учителів як професійної групи в цій країні підтримується й закріплюється на державному рівні широким комплексом заходів, передусім економічного характеру.

Теоретичні питання щодо поняття та змісту самовдосконалення вчителя розкрито в працях В. Гриньової, Л. Довлад, І. Донцова, К. Завалко, І. Ковальчук, О. Кочетова, К. Левитана, В. Лозової, Л. Лосевої, Л. Лисих, Ю. Орлова, О. Пехоти, С. Сисоєвої, К. Скворцової, А. Соколової, А. Троцко, І. Чемериловой, Т. Шестакової, Л. Штефан.

Глибокого осмислення проблема заохочення праці вчителя набула в другій половині XX століття в дослідженнях зарубіжних науковців (М. Еванс, Д. Массел, Дж. О'Дей, Л. Соренс, Л. Фрейз, М. Фулан), які зробили акцент на пошуку ефективних шляхів заохочення праці вчителя, питаннях морального та матеріального заохочення та на початку XXI століття у працях вітчизняних учених (Л. Литвинюк, Л. Притуляк, Л. Сущенко, Т. Хлебнікова), які визначили вагомість та значущість стимулювання у формуванні позитивної мотивації до безперервного професійного самовдосконалення вчителя.

Окремі питання заохочення до професійного самовдосконалення вчителів Великої Британії досліджували британські вчені (М. Барбер, М. Блауг, В. Вудхолл, С. Гевірде, П. Грон, Б. Джойс, М. Ерант, Ч. Кларк, К. Персон, С. Перкі, А. Росс, М. Хатчингс, Х. Хелсбай, Д. Хілл, С. Холінгверс). У контексті дослідження проблеми науковці визначили аспекти діяльності вчителя, що пов'язані з розвитком почуття задоволення від неї, сформулювали теорії, на яких базуються традиційні підходи до заохочення вчителів, визначили фактори, що впливають на здатність учителя до ефективної праці.

Попри наявність значної кількості наукових розвідок, система заохочення педагогічних кадрів Великої Британії до самовдосконалення залишається недостатньо вивченою, зокрема не повною мірою розкрито питання щодо видів, форм, методів заохочення вчителів до професійного самовдосконалення. Дослідження цих аспектів є підґрунтям для використання педагогічно цінного досвіду Великої Британії в роботі українських загальноосвітніх навчальних закладів на сучасному етапі.

Доцільність осмислення означеної проблеми зумовлена й необхідністю подолання низки суперечностей, що об'єктивно мають місце у вітчизняній освітній сфері, між: потребою сучасної школи в учителях, які володіють індивідуальними видами, формами, методами самовдосконалення, і недостатньою розробленістю концептуальних засад підготовки вчителів з урахуванням потреби формування в них здатності до постійного професійного самовдосконалення; необхідністю стимулювання вчителя, який прагне професійно самовдосконалюватись, до праці й відсутністю науково обґрунтованої системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення.

Отже, актуальність проблеми, виявлені суперечності, відсутність систематичного наукового аналізу проблеми системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення зумовили вибір теми дослідження: **«Система заохочень до професійного самовдосконалення вчителів у Великій Британії (друга половина XX – початок XXI століття)»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації є складовою частиною комплексної програми науково-дослідної роботи кафедри

теорії і методики професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Сучасні освітньо-виховні технології у підготовці вчителів» (номер державної реєстрації 0111U008876). Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (протокол № 9 від 28.12.2010 р.) й узгоджено в Раді з координації наукових досліджень у галузі з педагогіки та психології НАПН України (протокол № 5 від 29.05.2012 р.).

Мета дослідження – на основі цілісного історико-педагогічного аналізу виявити теоретичні ідеї та узагальнити досвід упровадження системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії у другій половині ХХ – на початку ХХІ ст. для використання педагогічно цінних видів, форм, методів заохочення педагогічних кадрів у практиці роботи сучасних загальноосвітніх навчальних закладів України.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання** дослідження:

- *проаналізувати* ступінь розробленості досліджуваної проблеми в науковій літературі;
- *визначити та обґрунтувати* етапи розвитку системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії;
- *схарактеризувати* види, форми, методи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії;
- *з'ясувати* сучасний стан заохочення вчителів України й окреслити перспективи використання педагогічно цінного досвіду Великої Британії в роботі сучасних українських загальноосвітніх навчальних закладів.

Об'єкт дослідження – процес заохочення вчителів у Великій Британії (друга половина ХХ – початок ХХІ ст.).

Предмет дослідження – теорія та практика заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії в досліджуваний період.

У дисертації використано **комплекс методів наукового дослідження**: *історико-структурний, хронологічний, ретроспективний*, що дозволили простежити в динаміці розвиток проблеми заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії у логічній послідовності; *понятійно-термінологічний аналіз* застосовувався для визначення сутності основних понять дослідження; *порівняльно-зіставний*, що уможливив проаналізувати архівні матеріали, періодичну пресу, науково-методичні видання та нормативні документи уряду Великої Британії досліджуваного періоду, обґрунтувати етапи становлення та розвитку системи заохочення вчителів у Великій Британії у другій половині ХХ – на початку ХХІ ст.; *аналіз, синтез, порівняння, класифікація, систематизація, узагальнення*, що використовувались з метою систематизації теоретичних ідей, узагальнення досвіду стимулювання праці вчителів у Великій Британії у досліджуваний період та формулювання загальних висновків і практичних рекомендацій із питань заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в Україні.

Джерельну базу дослідження становлять: опубліковані нормативно-правові документи уряду Великої Британії з питань реформування системи освіти та підготовки вчителя, його статусу та функцій: «Закон про освіту» (1944 р.); «Акт про

освіту» (1988 p.); Біла книга (1992 p.); Біла книга «Високоякісні школи» (1997 p.) – *White Paper Excellence in Schools*; Зелена книга «Вчителі: назустріч виклику змін» (1998 p.) – *Green Paper Teachers: Meeting the Challenge of Change*; Біла книга «Школи, що досягають успіху» (2001 p.) – *White Paper Schools Achieving Success*; Зелена книга «Навчання та викладання: стратегія професійного розвитку» (2001 p.) – *Learning and Teaching: A Strategy for Professional Development*; «Умови праці та заробітна плата вчителів» (2001 p.) – *School Teachers Pay and Conditions Document*; Національна угода щодо підвищення статусу й поліпшення умов професійної діяльності вчителів – *Raising Standards and Tackling Workload: a National Agreement* (2003 p.); Угода про оплату праці та її умови «Педагогічна професія для XXI століття» (2002 p.); матеріали періодичних видань Великої Британії: «*Elementary School Journal*», «*Educational Leadership*», «*Journal of Curriculum and Supervision*», «*Oxford Review of Education*»; офіційні звіти, доповіді та розпорядження урядових комісій: доповідь «Вчитися бути успішними» (Дж.Волтон), доповіді Міжнародної конференції «Зміцнення ролі вчителів у світі, що змінюється: проблеми, перспективи, пріоритети» (1996 p.), доповідь Міжнародної комісії з освіти для XXI століття «Освіта: прихований скарб» (1996 p.), Всесвітня доповідь з освіти «Учителі й навчання у світі, що змінюється» (1998 p.); наукова література з фондів електронних бібліотек «Questia», «ERIC», «Teacher Training Resource Bank», «Teachernet»; праці вітчизняних і зарубіжних науковців із проблеми заохочення вчителів до професійного самовдосконалення.

Хронологічні межі дослідження. Вибір *нижньої межі* дослідження (1964-й р.) пов'язаний з приходом до влади уряду Г. Вільсона і проведенням ґрунтовних освітніх реформ взагалі та з осмисленням необхідності започаткування ідей заохочення вчителів Великої Британії до самовдосконалення зокрема. *Верхня межа* дослідження (початок XXI ст.) обґрунтовується наявністю перетворень у політичній, економічній, соціальній сферах, що сприяли визначенню Стратегії професійного розвитку вчителів, підписанню Національної угоди, Угоди про оплату праці, розвитку системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення, підвищенню їх статусу й поліпшенню умов професійної діяльності.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає в тому, що *вперше*:

- *визначено* систему заохочення вчителів до самовдосконалення у Великій Британії: *з'ясовано* внесок зарубіжних учених досліджуваного періоду (Р. Елмор, Л. Ерл, С. Лескі, Д. Рейнольдз, Л. Столл, Д. Фінк, С. Фрімен, М. Фуллан, Е. Харгрівс, Д. Хопкінз, П. Шоу) у питання становлення та розвитку системи заохочення вчителів; на основі аналізу документальних джерел та наукової літератури *виділено і теоретично обґрунтовано* етапи становлення та розвитку системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії у другій половині XX – на початку XXI ст.: 1964 – 1978 pp. – етап започаткування ідей заохочення вчителів до професійного самовдосконалення; 1979 – 1996 pp. – етап становлення системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення; 1997 р. – початок XXI ст. – етап розвитку системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення; *систематизовано і класифіковано* моральні, матеріальні, статусні, організаційно-методичні та змішані види заохочення та

визначено їх форми (визнання вчителя за результатами звітності школи, призначення вчителів членами ради школи, введення нових посад учителів, проведення курсів підвищення кваліфікації, відвідування літніх курсів, літніх академій, участь у дистанційних консультаціях, он-лайн конференціях, виплата премій, грантів тощо); також систематизовано інноваційні методи професійного самовдосконалення (використання методу проектів, методу кооперативного та колегіального розвитку, методу каскаду та генерації ідей, методу портфоліо, методу ситуативного навчання, саморозвитку, рефлексивного методу тощо); визначено фактори (контекстуальний – умови праці, контентуальний – зміст праці) заохочення вчителів; *встановлено* особливості заохочення вчителів-початківців і досвідчених учителів; *з'ясовано* перспективи використання педагогічно цінного досвіду Великої Британії в роботі українських загальноосвітніх навчальних закладів на сучасному етапі;

- *у науковий обіг уведено* маловідомі офіційні звіти, доповіді та розпорядження урядових комісій Великої Британії, що допомогли з'ясувати становлення системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення; збагатити сучасні знання про особливості заохочення досвідчених учителів і вчителів-початківців, визначити вимоги до професійного розвитку вчителів, види, форми, методи заохочення педагогів у системі неперервної освіти Великої Британії. Джерела оригіналів праць зарубіжних учених (Y. Coates «A focused analysis of incentives: Affecting teacher retention, what might work and why», M. Dadds «Passionate enquiry and school development: A story about teacher action research», E. Douglas «Work orientation and job performance. The cultural basis of teaching rewards and incentives», C. Forde «Professional development, reflection and enquiry», A. Socket «Teacher morality and professionalism in his activity», L. Tickle «Professional qualities and teacher induction», S. Johnson «Incentives for teachers: What motivates, what matters») дозволяють більш повно розкрити окремі питання заохочення вчителів до професійного самовдосконалення;

- *уточнено* сутність ключових понять дослідження: «професійне самовдосконалення», «заохочення»; окреслено передумови становлення питання заохочення учителів до професійного самовдосконалення; визначено рівні (індивідуальний – винагородження вчителя, груповий – винагородження групи вчителів, шкільний – винагородження всього колективу школи) заохочення вчителів;

- *подальшого розвитку* набули суспільно-політичні, соціально-економічні та організаційно-педагогічні чинники заохочення вчителів до професійного самовдосконалення на сучасному етапі.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати дослідження *впроваджено* в навчально-виховний процес Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (довідка про впровадження від 14 квітня 2014 року № 01/10-327), Комунального вищого навчального закладу «Харківська академія неперервної освіти» (довідка про впровадження від 24 червня 2014 року № 844), Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (довідка про впровадження від 03 квітня 2014 року № 01-12/245), Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (довідка про впровадження від 05 червня 2014 року

№ 2001/06), Харківської гімназії № 34 Харківської міської ради Харківської області (довідка про впровадження від 31 березня 2014 року № 115/02-21).

Матеріали дослідження *можуть бути корисними* при розробці спецкурсів із зарубіжної педагогіки, при написанні наукових праць із порівняльної педагогіки та історії педагогіки, як матеріал для проведення лекцій, семінарських занять, написання рефератів, курсових, магістерських і дипломних робіт з історії і теорії педагогіки.

Результати дослідження *можуть використовуватись* адміністрацією загальноосвітніх навчальних закладів України з метою впровадження в практику ефективних видів, форм, методів заохочення вчителів до роботи, педагогічними працівниками закладів неперервної освіти в процесі підвищення кваліфікації та перепідготовки вчителів.

Апробація результатів роботи. Основні положення й висновки дослідження були предметом обговорення на кафедрі теорії та методики професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (2010–2014 рр.), їх оприлюднено на міжнародних («Питання сучасної науки і освіти», м.Київ, 2011 р.; «Україна наукова», м.Київ, 2011 р.; «Инновационные технологии в образовании», м.Ялта, 2012 р.) і всеукраїнських («Сучасна парадигма формування професіоналізму майбутніх фахівців», м.Переяслав-Хмельницький, 2011 р.; «Молода наука України. Перспективи та пріоритети розвитку», м.Одеса, 2012 р.) науково-практичних конференціях.

Публікації. За матеріалами дисертації опубліковано 12 одноосібних наукових праць, із них: 6 статей у наукових фахових виданнях, 1 стаття в закордонному виданні (Польща), 5 тез у матеріалах конференцій.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який містить 287 найменувань, із них – 112 англійською мовою, 12 додатків (на 22 сторінках), 14 таблиць, 3 рисунків. Основний текст дисертації становить 199 сторінок, загальний обсяг роботи – 252 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено його мету, завдання, об'єкт, предмет, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів; подано відомості про апробацію й упровадження результатів, а також про публікації автора.

У першому розділі **«Заохочення вчителів Великої Британії до професійного самовдосконалення як науково-педагогічна проблема»** на основі аналізу вітчизняної й зарубіжної педагогічної, психологічної, економіко-правової, навчально-методичної літератури з'ясовано ступінь розробленості досліджуваної проблеми; проаналізовано провідні дефініції дослідження.

У розділі визначено, що проблема заохочення вчителів Великої Британії до професійного самовдосконалення привернула увагу британських дослідників нещодавно. Так, було розкрито поняття та особливості ефективного професійного самовдосконалення вчителя, з'ясовані чинники, які перешкоджають його професійному розвитку та надано рекомендації щодо організації методичної допомоги

педагогам (Г. Діаз-Магіолі); наголошено на важливості взаємонавчання та співпраці вчителів, проаналізовано моделі професійного розвитку педагогів (К. Форд); детально схарактеризовано матеріальні види заохочень на різних етапах професійного розвитку вчителя (Д. Коатс).

Цінний внесок в історію досліджень з означеної проблеми зробили вітчизняні науковці: здійснено цілісний науковий аналіз теоретичних ідей та практичного досвіду стандартизації професійної підготовки вчителів у Англії в кінці ХХ – на початку ХХІ ст. (Н. Авшенюк); узагальнено цілі підвищення кваліфікації вчителів Великої Британії, серед яких – необхідність у самоосвіті, забезпечення особистих потреб самоосвіти кожного вчителя (О. Кузнєцова).

У процесі аналізу науково-педагогічної літератури з'ясовано становлення термінологічного апарату дослідження, уточнено й конкретизовано сутність ключових понять, а саме «професійне самовдосконалення», «заохочення», «система»; обґрунтовано авторське поняття «система заохочень до професійного самовдосконалення вчителів».

На основі системного аналізу науково-педагогічної літератури встановлено, що «професійне самовдосконалення» – це процес, спрямований на саморозвиток учителя, розвиток механізмів рефлексії та професійну самореалізацію педагога. Складовими елементами професійного самовдосконалення науковці (Ф. Дяков, К. Єльніцький, Л. Ковальчук, В. Крижко, Є. Павлютенков, Н. Румянцев) вважають самоосвіту та самовиховання. Результатом самовиховання виступає самореалізація. Самовиховання здійснюється за допомогою самопізнання, самоаналізу, самооцінки, самопрограмування, самоорганізації, самоконтролю.

У контексті аналізу досліджуваної проблеми в педагогічній, психологічній та економіко-правовій літературі заслуговують на увагу три підходи до розуміння поняття «заохочення»: спосіб впливу (А. Бакурадзе, М. Дей, Л. Притуляк, І. Щербо); форма винагородження (О. Тільна, В. Федчик, О. Чернушкіна); метод стимулювання (А. Єгоршин, О. Кузьменко, О. Стрельченко, Л. Сущенко). Так, всебічний погляд на поняття «заохочення» дає нам змогу визначити, що більшість науковців (А. Єгоршин, О. Кузьменко, Л. Литвинюк, Д. Мітчел, Т. Мітчел, Ф. Ортіз, О. Стрельченко, Л. Сущенко) трактують його як метод стимулювання, вживаючи поняття «заохочення» та «стимулювання» як тотожні.

З огляду на це проведене дослідження дозволило визначити заохочення як метод стимулювання професійної діяльності вчителів, який може виявлятися по-різному: заохочення схваленням, похвалою (схвалення діяльності педагога), заохочення нагородою (висунення і обговорення кандидатур для отримання премій і нагород), заохочення довірою (делегування повноважень директора школи). Залежно від потреб учителів, на задоволення яких спрямовані заходи стимулювання, заохочення можна поділити на матеріальні (зовнішні, контентуальні) й моральні (внутрішні, контекстуальні). Матеріальні – це стимули, що пов'язані з отриманням матеріальної винагороди. Моральні стимули не пов'язані з матеріальною винагородою, спрямовані на задоволення вищих потреб особистості: самоствердження, визнання, повага тощо.

У процесі аналізу науково-педагогічної літератури визначено поняття «система», яке розуміється як внутрішньо організована сукупність компонентів, що утворюють єдине ціле і спільно діють в напрямку досягнення поставленої мети.

Такий погляд до розуміння системи дав підстави визначити і обґрунтувати сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих структурних компонентів (мета, завдання, суб'єкти, види, форми, методи, принципи) системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення.

Мету заохочення вчителів до професійного самовдосконалення на сучасному етапі розглядаємо як стимулювання професійного розвитку вчителів та підвищення ефективності їх праці. Завдання заохочення вчительських кадрів полягають у: підвищенні професійного статусу вчителя; зміцненні ролі учителя у суспільстві шляхом формування нормативно-правової бази і заохочувальних видів і форм; створенні умов для професійного самовдосконалення; забезпеченні оптимального балансу робочого часу вчителя та створенні сприятливих умов для їхнього самовдосконалення; залученні вчителів-початківців до роботи в школі; відзначенні кращих учителів у колективі за результатами роботи та підтримці їх професійного самовдосконалення; здійсненні оплати праці вчителів залежно від результатів діяльності й професійного самовдосконалення; введенні нових посад, визначенні стандартів, посадових обов'язків, моделей вчителів та вимог до їхнього професійного самовдосконалення. Суб'єктами заохочення виступають вчителі, адміністрація, представники управління освітою. Система заохочення вчителів до професійного самовдосконалення формувалась поступово, що дозволило науково обґрунтувати три основні етапи її становлення та подальшого розвитку. На кожному із етапів нами було з'ясовано види, форми та методи заохочення, а також визначено притаманні кожному етапу принципи, труднощі.

Проаналізувавши ключові поняття дослідження і зважаючи на відсутність єдиного тлумачення поняття «система заохочення вчителів до професійного самовдосконалення», вважаємо за можливе розглядати його як сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих структурних компонентів (мета, завдання, суб'єкти, види, форми, методи, принципи), направлених на стимулювання професійного саморозвитку, розвитку механізмів рефлексії та професійної самореалізації вчителя.

Розглянувши різні підходи зарубіжних (Й. Коатс, Л. Соренс, Л. Фрейз) і вітчизняних (Б. Андрушків, А. Журавльов, О. Кузьмін, Л. Притуляк, Є. Таранов) учених до визначення видів, форм, методів заохочення вчителів, визначили наступну класифікацію: моральні заохочення (державні та регіональні нагороди, заохочення довірою, підтримкою, прагнення до самоствердження, визнання, поваги); матеріальні заохочення (диференційована заробітна плата, премія, виділення коштів на участь у семінарах); статусні заохочення (присвоєння звання, категорії, підвищення на посаді, делегування повноважень директора, заступника директора школи); організаційно-методичні заохочення (участь у семінарах, он-лайн семінарах, веб-коференціях тощо); змішані заохочення (містять два і більше видів заохочень).

У другому розділі «Етапи розвитку системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії (друга половина XX –

початок ХХІ століття)» науково обґрунтовано етапи становлення і розвитку системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в окреслений період, класифіковано види, форми, методи заохочення вчителів на кожному з етапів, визначено принципи, труднощі кожного етапу, схарактеризовано особливості заохочення вчителів-початківців.

Історико-педагогічний аналіз, проведений з урахуванням педагогічних критеріїв, а саме: мети, завдань, суб'єктів, принципів, видів, форм, методів заохочення, суспільно-політичних і соціально-економічних чинників розвитку Великої Британії, особливостей її урядової політики в галузі освіти, що були відображені в законодавчих актах і постановах й суттєво впливали на статус учителів, дав підстави у межах другої половини ХХ – початку ХХІ ст. виокремити три етапи становлення та розвитку системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії.

Перший етап охоплює період із 1964 по 1978 р. й може бути означений як етап *започаткування ідей заохочення вчителів до професійного самовдосконалення*, мета якого була зумовлена потребою подолати негативні явища масового звільнення педагогічних кадрів із загальноосвітніх навчальних закладів, забезпечити втілення ідей заохочення вчителів, підвищення кваліфікації педагогічних працівників, як досвідчених, так і молодих педагогів, вчителів різних предметів тощо.

З 1964 року з приходом до влади уряду Г. Вільсона зроблено перші спроби заохочення досвідчених учителів шляхом підвищення їх на посаді або забезпечення їм права викладати у вищих навчальних закладах. У 70-х роках дослідником Т. Бечером було запропоновано абсолютно нове формулювання поняття «професійна діяльність». Професійна діяльність учителя, на думку провідних педагогів Великої Британії, нерозривно пов'язана з їх професійним розвитком, роллю та функцією в навчальному процесі, з формуванням творчості, компетентності і професіоналізму. Тому з 1970 року акцент був зроблений на підвищенні професійної компетентності вчителів різних предметів.

На цьому етапі започатковано здебільшого моральні та організаційно-методичні види заохочення (розвиток сформованих компетенцій вчителів різних предметів, удосконалення методичної підготовки досвідчених учителів, підвищення кваліфікації представників адміністрації шкіл), основною формою заохочення були курси підвищення кваліфікації. Отже, перший етап системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення був часом зародження ідей про необхідність стимулювання досвідчених педагогів до роботи над собою, зокрема найбільш талановитих учителів, в цей період з'явилися перші спроби заохочення випускників педагогічних закладів.

Дослідження першого етапу дозволяє визначити започатковані принципи стимулювання вчителів: з'ясування особистих потреб кожного вчителя до самоосвіти, прагнення до підвищення кваліфікації.

Однак, перший етап мав значні труднощі щодо втілення ідей заохочення вчителів до професійного самовдосконалення. Ці труднощі були пов'язані із: недостатнім фінансуванням матеріальних видів заохочень учителів, оскільки найважливішим завданням урядової політики було ліквідувати наслідки війни, тому британський уряд не лише не мав наміру виділяти необхідні додаткові суми, але й

скорочував кошти на освіту. Недостатня кількість шкіл, перевищена наповнюваність класів, скорочення соціальних програм становили значні труднощі на першому етапі. Це змусило уряд посилити увагу до проблем освіти, розглядаючи її як одну з важливих сфер укріплення свого ідеологічного впливу.

Установлено, що на другому етапі, що охоплює час із 1979 по 1996 р. у Великій Британії відбувається *становлення системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення*, із приходом до влади консерваторів на чолі з М. Тетчер та Дж. Мейджером розпочато реформування освіти, що сприяло становленню системи стимулювання праці вчителя. На відміну від першого етапу метою заохочення в цей час стало спонукання вчителів до професійного самовдосконалення в умовах стандартоорієнтованих реформ. Увага освітян та політиків Великої Британії була зосереджена на проблемах підвищення професіоналізму вчителів і покращенні умов їх праці. У 80-ті рр. XX ст. почали формуватись ідеї неперервної освіти, відповідно до яких учитель мав готувати учнів до життя в умовах сучасного суспільства, велика увага приділялась самовдосконаленню не лише кожного окремого вчителя школи, але й всього педагогічного колективу.

У 1988 р. завдяки прийняттю Закону про реформу освіти у Великій Британії впроваджено систему контролю за діяльністю педагогів, що спонукало їх до підвищення власної фахової майстерності. У цей час за результатами звітності навчального закладу освітні адміністрації різних рівнів здійснювали систему заходів заохочення, покликаних стимулювати вчителів до підвищення ефективності власної діяльності. Винагородою для школи було її публічне визнання, яке вона могла отримати завдяки публікації в пресі порівняльних таблиць результатів зовнішнього тестування. Опинившись серед кращих, найбільш престижних закладів, школи мали не лише моральне визнання, а й практичну користь: з'являлася можливість залучити до шкіл талановитих учнів та досвідчених учителів і збільшити обсяг фінансування.

Другий етап дозволив класифікувати види, форми, методи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення: визнання вчителя, взаємодопомога та розвиток відповідальності педагога (моральні види заохочення); відвідування курсів, літніх академій, участь у дистанційних консультаціях, он-лайн конференціях (організаційно-методичні види заохочення); уведення посад «учителя-майстра», «учителя-консультанта», підвищення на посаді вчителів, які ефективно працюють, розвиток лідерських якостей учителя шляхом призначення вчителів членами ради школи, керівниками груп, наставниками, координаторами (статусні види заохочення); установлення заробітної плати залежно від результатів діяльності педагога, виплата грантів, удосконалення матеріально-технічної бази школи (матеріальні види заохочення), що сприяло становленню системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії.

Дослідження становлення системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії на другому етапі дозволяє стверджувати, що принципи стимулювання праці вчителів у цей час, порівняно з першим етапом, значно розширилися. Зокрема актуальними стають принципи забезпечення соціальної справедливості (облік та об'єктивна оцінка внеску та кінцевих результатів кожного вчителя); посилення відповідальності як учителя, так і

адміністрації школи за кінцеві результати навчання учнів; забезпечення особистих потреб кожного вчителя до самоосвіти та особистісного вибору видів, форм підвищення кваліфікації.

Указуючи на позитивні результати становлення системи заохочення на цьому етапі, не можна не вказати й на деякі труднощі. Так, реформи, проведені у Великій Британії, призвели до суттєвого зростання навчального навантаження вчителів, збільшення вимог щодо методичної підготовки педагогів до уроків, що іноді мало негативний вплив на психологічний стан учителів і час від часу спричиняло відкрите протистояння реформам. Зазначені труднощі спонукали урядовців та теоретиків освітніх реформ до активного пошуку шляхів заохочення вчителів до професійного самовдосконалення. Так, дослідники Р. Елмор, Л. Ерл, С. Лескі, Д. Рейнольдз, Л. Столл, Д. Фінк, С. Фрімен, М. Фуллан, Е. Харгрівс, Д. Хопкінз, П. Шоу вважали, що необхідно уможливити особистісний вибір вчителем номенклатури заохочень, що сприятиме професійному самовдосконаленню.

У дослідженні виявлено, що на третьому етапі (1997 р. – початок ХХІ століття), який характеризувався подальшим *розвитком системи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення*, важливою особливістю урядової політики лейбористського уряду Т. Блера стало визнання освіти пріоритетним напрямом розвитку країни. Метою на третьому етапі стало кар'єрне зростання та прагнення до суспільного визнання різних категорій педагогічного персоналу.

У 2002 р. міністр освіти Великої Британії Ч. Кларк заявив, що необхідно фокусувати увагу на спонуканні вчителів та освітньої системи в цілому до вдосконалення своєї діяльності, що є результатом точного визначення очікуваних результатів, за якими вчителі можуть оцінити ефективність власної діяльності.

Окрім моральних форм заохочень, які були провідними на попередніх етапах, особливо поширилися матеріальні форми заохочень, номенклатурі яких приділяється велика увага в урядових документах Великої Британії. В офіційному документі «Оплата вчительської праці та умови» Департаменту освіти (2006 р.) акцент зроблено на поетапних фінансових виплатах учителям-початківцям та досвідченим педагогам. У матеріалах офіційної статистики Організації економічної співпраці та розвитку «Оцінювання праці та винагородження вчителів: з міжнародного досвіду» (2009 р.) також наголошується на фінансових формах заохочення вчителів. У збірці доповідей ІV сесії Комітету дітей, школи та сім'ї «Навчання та вчителі» (2010 р.) професійний розвиток учителя розглядається через взаємну фінансово-економічну діяльність адміністрації школи, структур бізнесу та громадських організацій.

У цей час серед британської наукової спільноти постійно дискутується ідея про педагога як носія освітніх і суспільних змін, суб'єкта історико-еволюційного процесу. Окреслюючи новий професійний контур учителя, дослідники (К. Гауей, М. Дадс, Н. Зімфер, Дж. Ніас) зазначають, що для вирішення нових завдань освіти в умовах технологічно-інформаційного суспільства учителям необхідно: забезпечувати свій постійний розвиток, включаючи вдосконалення знань і викладацьких умінь; усвідомлювати цінності і світоглядні настанови; забезпечувати ефективне управління навчальним середовищем і ресурсами. Такі підходи урядовців, з одного боку, та вчених, з іншого, сприяли розвитку системи заохочення вчителів.

Третій етап розвитку системи заохочення вчителів дозволив нам доповнити,

розширити, систематизувати, здійснити авторську класифікацію видів заохочення вчителів до професійного самовдосконалення:

1. Моральні види заохочення. Учитель вищої категорії й учитель-методист заохочуються до професійного самовдосконалення, якщо виявляють такі якості як наполегливість, відданість своїй професії, надійність, відповідальність за свій та колективний професійний розвиток. У змісті самовиховання пріоритет надається самоуправлінню.

2. Матеріальні види заохочення. Із 2000 р. фінансове заохочення вчителів Великої Британії відбувається відповідно до «Стандартів учителів», які містять 5 критеріїв оцінки праці вчителя: загальні знання, викладацька майстерність, досягнення учнів, професійна ефективність, професійні якості. Існує ціла низка тарифних сіток, згідно з якими педагоги отримують заробітну плату. Є можливим підвищення платні по всій шкалі або по одній з її частин. Отримання найвищої заробітної плати можливе для вчителя за умови вагомих і стабільних досягнень педагога у роботі, за значний внесок у роботу школи в цілому. В основі нової тарифної сітки оплати праці педагогів, яку запроваджено з квітня 2002 р., лежить взаємозалежність оплати праці та професійного зростання вчителя-практика.

3. Статусні види заохочення. Для підвищення зацікавлення вчителів до професійного зростання у Великій Британії запроваджено нові посади педагогічних кадрів: асистент учителя, учитель із визначеним кваліфікаційним статусом, учитель із навчання дітей з особливими потребами, тимчасовий вчитель, тьютор. Крім цього, у країні введено в дію посадові інструкції педагогічних працівників, «Стандарти учителів» та визначено вимоги до професійного самовдосконалення педагогів.

4. Організаційно-методичні види заохочення. Зовнішні (обмін досвідом між школами, проведення професійних конкурсів, тренінгів у вищих навчальних закладах, створення інноваційних освітніх мереж) і внутрішні загальношкільні (проведення інтегрованих уроків, тренінгів для вчителів, робота педагогів у навчальних спільнотах, лідерських командах, робочих групах; самостійне прийняття школою рішень щодо замовлення послуг системи неперервної освіти; узгодження шкільного плану роботи з індивідуальними планами професійного розвитку вчителів; можливість зміни розкладу уроків) поєднуються з внутрішніми індивідуальними формами (здійснення аналізу педагогічної діяльності, можливість підвищення професійного рівня у будь-який час на будь-якому етапі кар'єрного росту, спостереження за діяльністю досвідчених учителів). Однією із провідних форм стало підвищення кваліфікації вчителів: розширилась мережа закладів, які забезпечують перепідготовку учителів і сприяють заохоченню до самовдосконалення (університети, центри підвищення кваліфікації при місцевих органах управління освітою, консультаційні бюро, дослідницькі організації, експертні ради, музеї, театри, галереї).

5. Змішані види заохочення. Організаційно-методичні та моральні передбачають формування сучасної законодавчо-нормативної бази щодо роботи вчителя; укладання Національної угоди щодо підвищення статусу й поліпшення умов професійної діяльності вчителів; здійснення незалежного національного нагородження вчителів під час конкурсу «Учитель року». Матеріальні та статусні виражаються в реалізації «Програми швидкого просування по службі», яка сприяє

підтримці вчителів-початківців і нових учителів з лідерськими якостями шляхом щорічного надання цим педагогам коштів на підвищення кваліфікації та призначення їх на адміністративні посади або покладення на них обов'язків шкільних лідерів.

Серед інноваційних форм заохочення вчителів з'явилися такі: участь у роботі інноваційних освітніх мереж, педагогічних командах, Інтернет-мережах. Серед інноваційних методів ефективними виявилися методи самоосвіти вчителя із використанням засобів сучасних інформаційних, комунікаційних, мультимедійних, інтерактивних технологій, засобів Інтернет-ресурсів, виконання нових ролей вчителями (вчителі-лідери, координатори, наставники, ментори), використання методу проєктів, методу кооперативного та колегіального розвитку, методу каскаду та генерації ідей, методу портфоліо, прикладних досліджень, методу ситуативного навчання, саморозвитку, рефлексивного методу тощо.

Особлива роль на цьому етапі була відведена заохоченню вчителів-початківців до підвищення ефективності й успішності педагогічної діяльності. Реалізація цього завдання відбувалася шляхом упровадження індивідуальної програми моніторингу, підтримки й оцінювання роботи вчителя та створення «Профілю початку та розвитку кар'єри». Допомога в адаптації та соціалізації вчителя-початківця здійснюється протягом 7 років. Наставники заохочуються до співпраці матеріально. До специфічних особливостей заохочення молодого вчителя можна віднести й отримання школою додаткових коштів (GBP £500) на одного вчителя-початківця. Учителю, який працює два-три роки в школі, органи управління освітою виділяють суму GBP £1500 для професійного розвитку. Для планування роботи, підготовки до уроків і перевірки письмових робіт учнів учитель-початківець отримує на 10% менше аудиторного навантаження, ніж інші вчителі.

У цей період набули свого розвитку й додаткові принципи системи заохочення вчителів: забезпечення особистих потреб кожного вчителя до самоосвіти та підвищення кваліфікації; надання вчителю автономії у вирішенні професійних питань, повага та довіра до вчителя як до професіонала; сприяння особистісної значущості саморозвитку; включеності вчителя у різноманітні форми професійної діяльності та спілкування; забезпечення індивідуалізації та диференціації у питаннях професійного самовдосконалення; сприяння розвитку креативності та інноваційності вчителя як обов'язкової умови виникнення реформаційних ініціатив.

Третій етап мав також певні труднощі заохочення вчителів до професійного самовдосконалення. Ці труднощі здебільшого пов'язані із здійсненням надмірного контролю за вдосконаленням роботи учителів з боку уряду, громадськості, батьків, проблемами імплементації індивідуальних програм професійного самовдосконалення тощо.

У третьому розділі **«Використання британського досвіду заохочень учителів до професійного самовдосконалення в Україні»** з'ясовано сучасний стан заохочення вчителів України й окреслено перспективи використання педагогічно цінного досвіду Великої Британії з питань заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в роботі сучасних українських загальноосвітніх навчальних закладів.

У процесі аналізу досліджуваної проблеми з'ясовано основні види, форми, методи заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в Україні (підвищення кваліфікації вчителів; забезпечення свободи професійної реалізації вчителя; підвищення соціального статусу вчителя; покращення психологічного стану педагога). Це уможливило визначення перспектив використання британського досвіду системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення в Україні: *посилення уваги до проблеми заохочень вчителів, а саме: залучення педагогів до внутрішніх (підвищення кваліфікації тощо) і зовнішніх (створення інноваційних освітніх мереж, Інтернет-мереж, створення спеціалізованих телепередач) джерел професійного самовдосконалення; введення стандартів для вчителів різних кваліфікаційних категорій з чіткою характеристикою компетентностей і посадових обов'язків, які відображаються на шкалі заробітної плати; модернізація кадрової політики школи шляхом уведення нових посад із метою вирішення питання перевантаження педагогів (асистент учителя у системі допрофільної та профільної підготовки учнів, учитель для проведення заміन уроків); запровадження посади куратора професійним самовдосконаленням учителів; розробка програми ефективності й удосконалення заохочень вчителя; утвердження автономії шкіл шляхом розширення повноважень директорів у фінансовій сфері; створення педагогічних команд, робота яких спрямована на вдосконалення умов роботи педагогічного колективу, учителя та на досягнення високих результатів діяльності; навчання вчителів інноваційних індивідуальних методів професійного самовдосконалення: методів ситуативного навчання, саморозвитку, розвитку компетенцій, рефлексивному методу, методу проєктів; перегляд педагогічного навантаження вчителя: установлення обмежень щодо кількості замінів уроків відсутніх колег; відведення 20% часу вчителя-методиста на наставництво та кураторство професійним самовдосконаленням учителів; заснування інституту педагогічного наставництва, збільшення терміну введення в професію для вчителів-початківців до 7 років; розширення можливостей щодо вибору курсів підвищення кваліфікації у будь-який час міжтестастійного періоду та надання вчителю більшої автономії у використанні традиційних та інноваційних видів, форм, методів самовдосконалення; зміна підходів до проведення традиційного професійного Всеукраїнського конкурсу «Учитель року» (на наш погляд, кандидатів мають висувати не тільки вчителі, заступники директорів, директори, а й батьки, представники громадськості, учні за допомогою мережі Інтернет).*

У процесі проведеного дослідження ми дійшли таких **висновків**:

1. На основі аналізу ступеня розробленості досліджуваної проблеми доведено, що проблема заохочення вчителів до професійного самовдосконалення у Великій Британії вивчена аспектно; напрацьовані матеріали зарубіжних учених мають переважно прикладний характер і стосуються конкретно-методичних аспектів професійного розвитку вчителів, професійне самовдосконалення як головна складова професійного розвитку не розглядалася; вітчизняні вчені не досліджували систему заохочення вчителів Великої Британії, вони здебільшого розглядали у своїх працях заохочення та стимулювання праці педагога як тотожні поняття.

2. Науково обґрунтовано етапи системи заохочення вчителів Великої Британії до професійного самовдосконалення з урахуванням педагогічних критеріїв (мети,

завдань, принципів, видів, форм, методів заохочення), суспільно-політичних і соціально-економічних чинників: I етап – 1964 – 1978 рр. – *етап започаткування ідей заохочення вчителів до професійного самовдосконалення*: значного поширення набула ідея професійного самовдосконалення, використання моральних та організаційно-методичних видів заохочення, підвищення кваліфікації досвідчених педагогів і вчителів різних предметів, започаткування принципів стимулювання вчителів; II етап – 1979 – 1996 рр. – *етап становлення системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення*: стандартоорієнтовані реформи, прийняті у Великій Британії, сприяли підвищенню уваги освітян до проблем самовдосконалення учителів, професійного зростання кожного вчителя, формування ідей неперервної освіти, підвищення власної фахової майстерності, розвитку педагогічного колективу та, як результат, сприяння становленню моральних, матеріальних, організаційно-методичних і статусних видів заохочення, розширення принципів стимулювання праці вчителів; III етап – 1997 р. – початок XXI ст. – *етап розвитку системи заохочень учителів до професійного самовдосконалення*: у реформуванні освіти наголошено на підвищенні статусу і поліпшенні умов праці вчителя, що забезпечувалося нормативно-правовою базою, набули розвитку моральні (надано автономію вчителю у вирішенні питань професійного самовдосконалення), організаційно-методичні (здійснено нормативне забезпечення діяльності вчителя, запроваджено атестацію педагогів), статусні (визначено стандарти, посадові обов'язки, компетентності, професійні моделі вчителя, введено нові посади з метою зменшення навантаження педагога), матеріальні (відведено оплачуваний час на професійне самовдосконалення, збільшено заробітну плату, встановлено розгалуджену тарифну сітку оплати праці, встановлено надбавки) види заохочення. У цей час до традиційних методів індивідуального професійного самовдосконалення вчителя (самонавчання та самовиховання) додалися й інноваційні (методи ситуативного навчання, методи кооперативного та колегіального розвитку, методи каскаду та генерації ідей, рефлексивний метод тощо).

Протягом трьох етапів було визначено основні принципи, у відповідності до яких розвивалась система заохочення вчителів до професійного самовдосконалення: позитивний вплив педагогічних реформ на формування системи заохочень; сумісна робота контролюючих органів, адміністрації навчальних закладів, педагогів щодо реалізації цих реформ; чітка звітність і контроль за впроваджуваними реформами. Таким чином, на початку XXI століття, завдяки освітній політиці, фінансовій підтримці освіти з боку британського уряду, престиж професії вчителя суттєво виріс.

3. Схарактеризовано види, форми, методи заохочення вчителів Великої Британії. З'ясовано, що види, форми, методи заохочення вчителів загальноосвітніх навчальних закладів виявляють свою ефективність у разі їх комплексного використання: інституційні (школа професійного розвитку, партнерство «університет-школа», співпраця між різними департаментами однієї інституції, Інтернет-спілкування між школами та між учителями) та індивідуальні (наставництво, тренінги, майстерні, конференції, курси). З'ясовано, дієвою формою заохочення як досвідчених учителів, так і вчителів-початківців до професійного

самовдосконалення була і залишається підвищення кваліфікації вчителів в умовах неперервної освіти. Заохочення вчителів до професійного самовдосконалення відбувається на всіх етапах їх професійного розвитку.

4. Окреслено сучасний стан заохочення вчителів України і перспективи використання педагогічно цінного досвіду Великої Британії в галузі заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в умовах роботи сучасних українських загальноосвітніх навчальних закладів шляхом розвитку неперервної педагогічної освіти, включаючи систематичне підвищення кваліфікації учителів, розроблення засад і технологій навчання педагогів; підвищення уваги до проблем індивідуального розвитку вчителів; оптимізації і гармонізації тенденцій професійного самовдосконалення; створення умов для уникнення плинності кадрів у школах, зокрема шляхом приділення особливої уваги вчителям-початківцям; реформування системи освіти й упровадження інноваційних видів, форм, методів заохочення педагогів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Перспективними напрямками наукового пошуку можуть бути такі: вивчення досвіду професійного самовдосконалення вчителів у різноманітних установах підвищення кваліфікації у Великій Британії, порівняльний аналіз програм самовдосконалення вчителів у провідних країнах світу та в Україні тощо.

Основний зміст дисертації викладено в таких публікаціях:

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації:

1. Филипська В.І. Професійно-орієнтовані підходи до заохочення вчителів Великої Британії до самовдосконалення / В.І.Филипська // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія : Зб. статей. – Ялта : РВНЗ КГУ, 2012. – Вип. 35. – Ч. 2 – С. 104 – 109.
2. Филипська В.І. Дослідницькі підходи до поняття, видів та заходів заохочення вчителів до самовдосконалення / В.І.Филипська // Педагогічний процес : теорія і практика : Зб. наук. праць. – Київ : Київський університет ім. Бориса Грінченка, 2013. – Вип. 3. – С. 162 – 171.
3. Филипська В.І. Професійне самовдосконалення вчителя (з досвіду України та Великої Британії) / В.І.Филипська // Імідж сучасного педагога. – 2013. – № 1 (130). – С. 37 – 39.
4. Филипська В.І. Реформування системи матеріального стимулювання вчителів Великої Британії (друга половина ХХ століття) / В.І.Филипська // Зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини. – Умань : УДПУ ім. Павла Тичини. – 2013. – Ч.1. – С. 339 – 345.
5. Филипська В.І. Філософські та психолого-педагогічні підходи до самовдосконалення вчителів / В.І.Филипська // Наукові записки кафедри педагогіки : Зб. наук. праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2013. – Вип. 32. – С. 199 – 207.
6. Филипська В.І. Форми заохочення вчителів до самовдосконалення в Україні / В.І.Филипська // Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології. – 2013. – № 5 (31). – С.334 – 342.

7. Fylypska V.I. Forms of teachers` promotion to professional self-improvement in Great Britain / V.I. Fylypska // Nauka i studia. – Poland, 2014. – № 12 (122). – P. 62 – 70.

Опубліковані праці апробаційного характеру:

8. Филипська В.І. Використання досвіду Великобританії у формуванні педагогічної компетентності / В.І.Филипська // Сучасна парадигма професіоналізму майбутніх фахівців : Всеукр. наук.-практ. конф. (м.Переяслав-Хмельницький, 20-21 квітня 2011 р.). – К. : Міленіум, 2011. – С. 43 – 45.
9. Филипська В.І. Традиційні та інноваційні підходи до мотивації діяльності вчителів Великої Британії / В.І.Филипська // Питання сучасної науки і освіти : VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 11-13 липня 2011 р.) – К. : Меганом, 2011. – Ч. 2. – С. 54 – 56.
10. Филипська В.І. Заохочення вчителів Великої Британії до самовдосконалення у 90-х роках XX століття / В.І.Филипська // Україна наукова : VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-23 грудня 2011 р.). – К. : Меганом, 2011. – Ч. 7. – С. 52 – 54.
11. Филипська В.І. Особливості заохочення вчителів у Великій Британії (кінець XX століття) / В.І.Филипська // Молода наука України. Перспективи та пріоритети розвитку : XI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 25-27 липня 2012 р.). – Одеса : Нова освіта, 2012. – С.136 – 138.
12. Филипська В.І. Інноваційні методи заохочення педагогів до самовдосконалення (з досвіду Великої Британії) / В.І.Филипська // Инновационные технологии в образовании : IX Межд. наук.-практ. конф. (г. Ялта, 27-29 сентября 2012 г.). – Ялта : РВВ КГУ, 2012. – С. 112 – 115.

АНОТАЦІЯ

Филипська В.І. Система заохочень до професійного самовдосконалення вчителів у Великій Британії (друга половина XX – початок XXI століття). – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. – Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2015.

Дисертація присвячена дослідженню проблеми системи заохочення вчителів Великої Британії до професійного самовдосконалення, що сприятиме використанню педагогічно цінного досвіду в роботі загальноосвітніх шкіл України.

У дисертації обґрунтовано етапи становлення й розвитку системи заохочення вчителів у Великій Британії, схарактеризовано види, форми та методи заохочення на кожному з них.

Окреслено перспективи використання педагогічно цінного досвіду Великої Британії з питання заохочення вчителів до професійного самовдосконалення в умовах роботи сучасних українських загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: система, заохочення, учитель, Велика Британія, професійне самовдосконалення, види, форми, методи, стимулювання праці, неперервна освіта.

АННОТАЦИЯ

Филипская В.И. Система поощрений профессионального самосовершенствования учителей в Великой Британии (вторая половина XX – начало XXI столетия). – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, специальность 13.00.01 – общая педагогика и история педагогики. – Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2015.

Диссертация посвящена исследованию проблемы системы поощрения профессионального самосовершенствования учителей Великой Британии, что будет способствовать использованию педагогически ценного опыта в работе общеобразовательных школ Украины.

В диссертации обоснованы этапы становления и развития системы поощрений учителей Великобритании, охарактеризованы виды, формы и методы поощрения на каждом из них.

Определены перспективы использования педагогически ценного опыта Великой Британии по вопросу поощрения учителей к профессиональному самосовершенствованию в условиях работы современных украинских общеобразовательных учебных заведений.

Ключевые слова: система, поощрение, учитель, Великая Британия, профессиональное самосовершенствование, виды, формы, методы, стимулирование труда, непрерывное образование.

SUMMARY

Fylypska V. The system of teachers' encouragement to professional self-improvement in Great Britain (the late XXth – the early XXIst century). – Manuscript.

Thesis for the scientific degree of Candidate of Pedagogical Sciences, speciality 13.00.01 – General Pedagogy and History of Pedagogy. – G.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2015.

The paper emphasises attention to the concept, functions, indicators of teachers' professional self-improvement, describes the components of self-improvement such as self-discipline and self-education, that provide independent search processes and adoption of teaching decisions, which display particularities of the teacher as an individual. Different forms and measures of incentives are applied for the motivation of teachers to self-improvement. Opinions of some researchers were divided towards determination of the concept of «encouragement» in correlation with the concept of «reward» and the determination of their forms. Internal incentives are given by the process of implementation of work: feeling of the achievement of results, success, self-esteem, maintenance and meaningfulness of the executed work, jurisdiction, skills, other methods of providing the internal incentives – favourable conditions of work and concrete formulation of tasks.

Historical periods of the system of teachers' encouragement to professional self-improvement in Great Britain have been determined, theoretical aspects of the system of

in-service education have been analyzed. It has been discovered that in 1979 the Conservatives, headed by Margaret Thatcher and John Major, reforms in the system of education in Great Britain started. Special attention was paid to school accountability in order to report the results of teaching. In 1997 the Labour government of Tony Blair created a system to encourage teachers to their self-improvement: teachers' standards and competencies, introduction of new positions, time for professional development, higher salaries.

Analysis of studies in comparative education showed that in the early XXI century the system of professional development of teachers in Great Britain continues to actively reform: promoting pedagogical staff to self-improvement remains insufficiently studied, in particular, the question concerning methods, types, models of application of encouraging teachers to self-improvement and creative ways of using this experience in other countries are not fully disclosed. New, professional approaches to the promotion of the teaching career provide for the transition from a primarily external stimulation of the teacher's activity (financial remuneration, career opportunities) to activate the internal professional motivation, which requires the solution of the question about satisfaction of teachers with their work - its conditions, process and results. It should be noted that nowadays the question about the forms of teachers' promotion to professional self-improvement rises to the fore.

The research has made it possible to classify the system of teachers' encouragement to professional self-improvement: moral encouragement incentives (trust, support, feeling of pleasure from work); material incentives (salary, valuable gifts); status encouragement (an appropriation of rank, category, increase in position, delegation of administrative decisions); methodical encouragement (attending seminars, conferences); mixed encouragement (contain two and more types of incentives).

Innovative forms and methods of teachers' encouragement to professional self-improvement in Great Britain have been analyzed; criteria of a contemporary British teacher are described, the forms of newly-qualified teachers' incentives to professional self-improvement have been studied. There are many opportunities for staff development and improvement in Great Britain: reflection, school self-evaluation, professional talk – informal and formal (on-going), development dialogues, classroom observation, showing assemblies, leading a workshop/in-house INSET, writing policies and schemes of work, classroom action research, mentoring students, staff meetings / INSET, performance management cycle, touring the school, visiting other classrooms, demonstrating/explaining practice and classroom organization, team teaching, shadow or pairing leaders for curriculum subject management, experience of teaching range of pupils and age group, professional challenge, joint work (assemblies, educational visits, concerts and productions, parental meetings), talk about learning and teaching, staff conferences on individual pupils, analysis of pupil data, reviews of teacher assessments, agreement trials, reviews of pupil reports, shadowing pupils, monitoring pupils' work, curriculum reviews.

Material promotions have been highlighted in the scientific research. They are teachers' pay and conditions. In Britain, successive governments have eroded English local authorities' role in providing education. Much money is divided by several funding formulas, and is given to five Education and Library Boards. The National Pay Scale provides a national framework for teachers' pay, but governing bodies are able to exercise

some discretion on teachers' progress along it. Classroom teachers can supplement their pay by taking on management responsibilities, which may qualify them for one of five management allowances. Governing bodies have discretion to give recruitment and retention allowances, Special Educational Needs allowances, training and professional development allowances and out-of-school activity allowances, as stated in the school's Pay Policy.

The school considers the application of non-cash and other types of benefits to reward staff appropriately for their contributions to the school, as provided by policy and/or national terms and conditions. Generally such awards can be decided by the Headteacher; however decisions involving a significant budget implication should be referred to the Pay Committee. The School ensures that any non-cash awards are properly recorded in line with the requirements of Inland Revenue regulations.

Prospects for a creative implementation of the British experience in the system of teachers' encouragement to professional self-improvement in Ukraine have been presented. Study of problems in the system of teachers' encouragement to professional self-improvement is still underway.

Keywords: system, encouragement, teacher, Great Britain, professional self-improvement, types, forms, methods, stimulating for work, in-service education.