

УДК 378.14.015.62

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/46-2-32>**Віктор ШКІРИНЕЦЬ,***orcid.org/0000-0002-1917-4276*

викладач кафедри географії і туризму

Приватного вищого навчального закладу «Міжнародний економіко-гуманітарний університет

імені академіка Степана Дем'янчука»

(Рівне, Україна) *pgf_megu@ukr.net***Ірина КОТЯШ,***orcid.org/0000-0002-3975-3339*

завідувач навчальної частини

Дніпровського фахового педагогічного коледжу комунального закладу вищої освіти «Дніпровська

академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради»

(Дніпро, Україна) *irishka1112@ukr.net***Ольга ВАСКЕВИЧ,***orcid.org/0000-0002-1936-7342*

аспірант кафедри теоретичних дисциплін та професійної освіти

Київської державної академії декоративно-прикладного мистецтва і дизайну імені Михайла Бойчука

(Київ, Україна) *kolle_a@ukr.net*

СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

У статті досліджуються сучасні інструменти мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності в умовах модернізації освіти, які є важливими елементами для формування результативної діяльності навчальних закладів. Проаналізовано трактування сутності категорій «компетентність особистості», «компетентність», «компетенція» та «мотиваційна компетентність» педагога і визначено їхні специфічні ознаки. Проаналізовано основні напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Визначено, що до сучасних інструментів мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності належать: емоційні (заохочення, навчально-пізнавальні ігри, стимулююче оцінювання тощо); пізнавальні (опора на життєвий досвід студента; створення проблемних ситуацій; спонукання до пошуку альтернативних рішень; виконання творчих завдань; використання методу «мозкового штурму»); вольові (формування відповідального ставлення до навчання; створення ситуацій, в яких необхідно подолати пізнавальні труднощі; прогнозування майбутньої життєдіяльності); соціальні (розвиток бажання бути корисним для суспільства; зацікавленість результатами колективної роботи). Встановлено, що важливе місце в процесі формування навчальної мотивації займають такі форми й методи активного навчання, як: семінари, конференції, круглий стіл, аналіз конкретних ситуацій, постановка проблемного питання, метод «мозкового штурму», ділова гра. Встановлено, що мотиваційну компетентність педагога можна розвивати кількома індивідуальними або груповими методами і прийомами, такими як вивчення професійної літератури з мотивації; творчі дискусії з колегами, обмін досвідом; участь у зовнішніх професійних дискусіях та форумах; ведення та активація мотиваційного журналу чи щоденника; використання мотиваційного впливу старших співробітників, колег і студентів; участь у мотиваційно-просвітницьких заходах та тренінгах мотиваційних навичок. Сформовано структурну модель процесу формування професійних компетентностей майбутніх педагогів.

Ключові слова: професійна компетентність, мотиваційна компетентність, інструменти мотивації, педагоги.

Viktor SHKIRYNETS,

orcid.org/0000-0002-1917-4276

Lecturer at the Department of Geography and Tourism

Academician Stepan Demianchuk International University of Economics and Humanities

(Rivne, Ukraine) pgf_megu@ukr.net

Iryna KOTIASH,

orcid.org/0000-0002-3975-3339

Head Educational Part

Dniprovsky Professional Pedagogical College

(Dnipro, Ukraine) irishka1112@ukr.net

Olha VASKEVYCH,

orcid.org/0000-0002-1936-7342

Postgraduate student at the Department of Theoretical Disciplines and Vocational Education

Mykhailo Boichuk Kyiv State Academy of Decorative and Applied Arts and Design

(Kyiv, Ukraine) kolle_a@ukr.net

MODERN INSTRUMENTS FOR MOTIVATION OF FUTURE TEACHERS TO FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE

The paper studies the modern tools for motivating future teachers to form professional competence in the modernization of education, which are important elements for the formation of effective activities of educational institutions. The interpretation of the essence of the categories “personality competence”, “competence”, “competence” and “motivational competence” of the teacher is analyzed and their specific features are determined. The main directions of professional development of pedagogical workers are analyzed. It is determined that the modern tools for motivating future teachers to form professional competence include: emotional (encouragement, educational and cognitive games, stimulating assessment, etc.); cognitive (relying on the student's life experience; creating problem situations; encouraging the search for alternative solutions; performing creative tasks; using the method of “brainstorming”); volitional (formation of a responsible attitude to learning; creating situations in which it is necessary to overcome cognitive difficulties; forecasting future life); social (development of the desire to be useful to society; interest in the results of teamwork). It is established that an important place in the process of forming motivation is occupied by forms and methods of active learning such as: seminars, conferences, round tables, analysis of specific situations, problem statement, method of “brainstorming, business game”. It is established that the motivational competence of the teacher can be developed by several individual or group methods and techniques, such as studying the professional literature on motivation; creative discussions with colleagues exchange of experience; participation in external professional discussions and forums; keeping and activating a motivational journal or diary; use of motivational influence of senior employees, colleagues and students; participation in motivational and educational activities and trainings of motivational skills. A structural model of the process of forming professional competencies of future teachers has been formed.

Key words: *professional competence, motivational competence, motivation tools, teachers.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах стало актуальним питання підвищення рівня професійної компетентності майбутнього педагога, який моделює освітньо-виховний процес, самостійно формує і реалізовує нові ідеї та технології навчання. По-перше, професійно компетентний педагог надає позитивний вплив на формування творчих здібностей у здобувачів освіти, які отримують їх у процесі навчально-виховної роботи; по-друге, педагог досягає кращих результатів у своїй професійній діяльності; по-третє, педагог вміє реалізувати власні професійні можливості. Оскільки умови освітнього середовища стали новими, змінюється зміст освіти, форми та методи навчання, до якості знань зростає вимога, ускладнюється структура проведення уроку – все

це потребує підвищення професійної компетентності та формування готовності майбутнього педагога до виконання професійної діяльності.

У зв'язку із цими умовами та глобалізаційними процесами, які відбуваються у світі, формується потреба в соціально і професійно активному педагогічному працівникові, котрий володіє високим рівнем кваліфікації, професійною мобільністю, самостійністю, вмінням повсякчасно вдосконалювати свої фахові навички та реалізовувати подальше професійне зростання. Головним і визначальним завданням освітніх закладів на теперішньому етапі модернізації системи освіти України являється пошук форм її інтеграції з наукою, підвищення ролі та відповідальності педагогічних працівників, асекурації якості підвищення

професійної кваліфікації педагогічних працівників на рівні міжнародних вимог. Конкурентоспроможні педагогічні працівники повинні володіти фаховими вміннями та навичками, що базуються на сучасних спеціальних знаннях відповідної галузі та високим рівнем професійної кваліфікації, що ґрунтуються на критичному мисленні та здатності використовувати теоретичні надбання на практиці, тому сьогодні в умовах стрімкої цифровізації освіти актуальним є дослідження сучасних інструментів мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Тематику сучасних інструментів мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності досліджує незначна кількість науковців. Зокрема, наукові праці А. А. Дробіна, В. В. Краєвського, В. Г. Кременя, В. М. Полонського, І. В. Парфір'єва, Н. Ю. Скороходова, О. В. Овчарука, О. В. Темченка присвячені аналізу деяких аспектів мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності в умовах модернізації освіти.

Мета статті. Метою роботи є дослідження сучасних інструментів мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності для формування результативної діяльності освітніх установ і забезпечення якісної освітньої підготовки здобувачів освіти. Для досягнення мети визначено такі завдання: 1) визначити сутність понять «компетентність особистості», «компетентність», «компетенція» та «мотиваційна компетентність» педагога; 2) проаналізувати інструменти мотивації майбутніх педагогів до формування професійної компетентності; 3) сформулювати структурну модель процесу формування професійної компетентності майбутніх педагогів.

Під час проведення дослідження були використані загальнонаукові й спеціальні методи дослідження, зокрема аналіз і синтез, порівняння, узагальнення, системно-структурний аналіз.

Виклад основного матеріалу. Професійна компетентність є однією із системотворчих якостей сучасного педагога, до проблеми розуміння якої в умовах модернізації освітнього процесу інтерес помітно підвищився. Компетентність педагога набуває все більшої актуальності у зв'язку з тим, що постійно трансформується соціальний досвід, модернізується сфера освіти та зростає рівень вимог соціуму до педагога. Проте існують випадки, коли майбутній педагог виявляється слабо підготовленим до практичної роботи, погано володіє професійною майстерністю, а його рівень компетентності є низьким.

Встановлено, що в основі професійної компетентності є мотивація. Основна частина мотивації формується в процесі соціалізації особистості та її становлення. У реалізації компетентного підходу мотивацію необхідно вважати суб'єктивною, усвідомленою причиною поведінки та дії випускника закладу освіти. Мотивація спонукає до отримання нових знань, у випускника з'являється мета, задля досягнення якої він виявляє ініціативу (Парфир'єва, 2019: 172).

Сьогодні в здобувачів освіти відзначається байдужість до знань, небажання вчитися та низький рівень інтересів і мотивації. Активність у навчальній роботі в більшості здобувачів освіти сама по собі не проявляється, вона є результатом виховного та навчального впливу на студентів. Очевидно, що без внутрішньої та зовнішньої активності особистості, без опори на діяльність самого студента неможливо формувати позитивну мотивацію вчення, а відповідно, професійну компетентність і, зокрема, ключові компетентності майбутнього педагога (Краєвский, 2010: 18).

Тому в закладі вищої освіти мають бути механізми, які допомагають викладачам і старшим працівникам підвищити бажання розвивати професійний та особистісний потенціал майбутніх педагогів, тобто для розвитку ключових компетенцій повинна бути мотивація. Мотивація визначається як наявність ентузіазму, який спонукає педагогів докласти надзвичайних зусиль для досягнення результатів (Keller, Price, 2011: 32). Залучити педагогічний персонал до роботи, а потім усім з ентузіазмом рухатися в правильному напрямку і є основною мотивацією (Reichheld, Rogers, 2005).

У сфері мотивації педагогів поділ пов'язаний із напрямом мотивації, який включає три можливості: 1) «мотивація до» – запускає процес прагнення до чогось, що стимулює енергію, і зосереджує її на дії, що веде відкритий шлях до нового досвіду, яке іноді називають позитивною мотивацією; 2) «мотивація від» – запускає процес уникнення чогось, поглинає енергію та готовність діяти, наближаючись до нового досвіду, яка розцінюється як негативна мотивація через замкнутість та пасивність; 3) «мотивація проти» – запускає процес активного протистояння чомусь, концентрує енергію та план дій як зацикленого на знищенні цілі, близькому до нового досвіду (Matuska, 2014: 84–85).

Окрім навчального виміру професії педагога, другий за потужністю вимір також є науковим – усі викладачі закладу вищої освіти мають бути науковцями та публікувати свої результати. Тому доречно включити погляд Маслоу, який представляє потреби, що характеризують моти-

вацію вчених: «Учених, як і всіх інших представників людського роду, мотивують загальновидові потреби: в їжі тощо; потреби безпеки, захисту та догляду; потреби в товаристві та в стосунках ласки й любові; потреби в повазі, репутації та статусі з відповідною самоповагою; потребою в самоактуалізації й самореалізації ідіосинкратичних і видових можливостей окремої людини» (Maslow, 1954: 2).

Оскільки освіта педагогічних працівників являється необхідним складником освіти впродовж життя, до неї відноситься й післядипломна освіта, що передбачає вдосконалення фахових компетентностей на основі здобутої вищої, професійної або фахової передвищої освіти та практичного досвіду. Післядипломна освіта включає підвищення кваліфікації педагогічних працівників задля вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності та здійснюється на підставі освітньої програми та організованого комплексу освітніх складників для досягнення визначених професійних результатів (Закон України «Про освіту», 2017).

У вітчизняній та міжнародній науковій думці існує чимало визначень поняття «компетентності особистості», де серед них найбільш влучним, на нашу думку, є: спеціально організований комплекс знань, умінь та навичок, які набуваються в процесі навчання, дають можливість особистості сформулювати, тобто прирівняти та розв'язувати, незалежно від обставин, проблеми, які притаманні для відповідної професійної діяльності (Кремень, 2003; Овчарук, 2004).

У сучасних умовах вітчизняні дослідники використовують поняття «компетентність» та «компетенція». Аналіз наукових досліджень стосовно поняття «компетенція» сакраментально застосовується у квінтесенції «коло повноважень і прав», де трактування поняття в основному взаємопов'язано з ерудицією, впливовістю, кваліфікованістю чи «конгруенцією потрібних знань та якостей особистості, котре надає право кваліфіковано адаптуватися до розв'язку kwestій у відповідній професійній діяльності» (Полонский, 2004). Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників (Деякі питання підвищення кваліфікації, 2019) визначає такі основні напрями підвищення кваліфікації, які відображені на рис. 1.

Звичайно, ці напрями визначають майже всі сфери професійного світогляду педагогічного працівника, проте найбільш важливим є розвиток саме професійних та мотиваційних компетентностей педагогів. Доцільно визначити термін «мотиваційна компетентність педагога», яка визначається як чудове вміння мотивувати (себе та інших) в околицях освітнього закладу. Педагог мотивує інших через кожен свою дію, кожен урок, лекцію чи семінар; розглядає мотивацію як ключовий елемент будь-якого процесу, роботи, зусиль чи відносин; поважає динаміку мотивації як окремих осіб (учнів, студентів, колег), так і груп (класів, навчальних груп, кафедр); визначає та усуває будь-які прояви своєї, а також чужої неетичної, нечесної та демотиваційної поведінки; має здатність до самомотивації та самопідтримки, а також здатність долати перешкоди, черпати та давати енергію корисним чином.

Розвиваючи мотиваційну компетенцію педагога, необхідно враховувати той факт, що в цій чутливій сфері зустрічаються різноманітні та часто різні мотиви. Мотиви педагога можуть суперечити мотивам вищих працівників та інших колег. Ще розвивається складніша ситуація, коли мотиви педагога особливо суперечать мотивам учнів чи студентів. Мотивація учнів чи студентів базується на так званому мотиваційно-освітньому континуумі. Позитивний бік континууму проявляється в зусиллях студента відповідально вчитися та отримати якнайглибше розуміння. Уявний центр континууму представлений студентами, які прагнуть вчитися з чергуванням при-

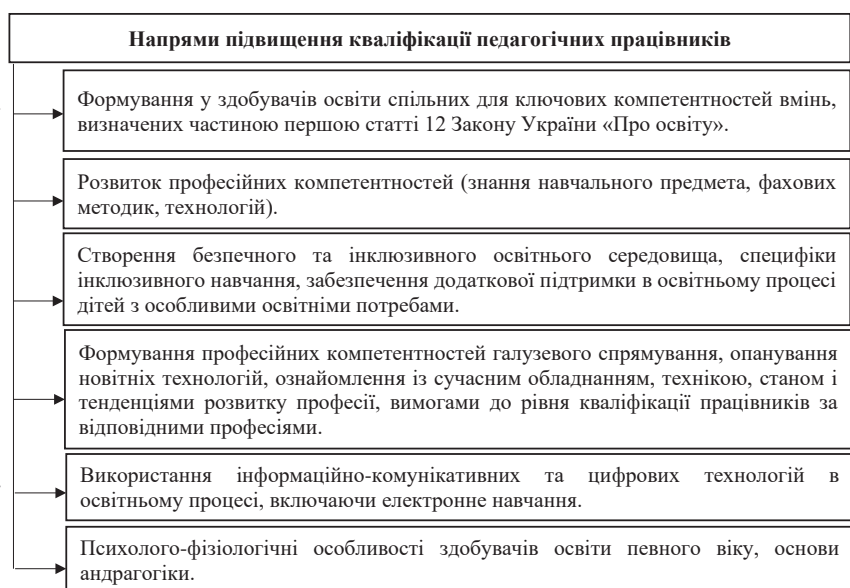


Рис. 1. Напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Примітки: сформовано автором на основі джерела (Дробін, 2020: 99)

страсті та мотивації до навчання, що змінюється в часі. З негативного боку континууму є студенти, які бажають отримати науковий ступінь шляхом застосування якомога менше зусиль, часто незалежно від якості чи обсягу набутих знань, їхня мотивація відхиляється від чесного навчання на інші заходи.

Мотиваційна компетенція включає завдання педагога мотивувати студентів так, щоб група на позитивному боці мотиваційно-освітнього континууму була якнайбільшою з більшості предметів, а якомога меншою – на негативному боці континууму. Встановлено, що педагоги за активної співпраці допоміжних педагогічних працівників не є єдиними ініціаторами просування та мотивації студента. Активну роль у мотивації беруть на себе й студенти. Проте цей ефект можливий за умови створення бажаних і мотивуючих умов педагогами, які зможуть розглядати студентів як партнерів і рішуче створюватимуть середовище, де студенти зможуть взяти на себе роль організатора свого навчання, для формування власного професійного іміджу (Murray, Glass, 2011: 33).

Отже, провідний мотив – це соціальний мотив, який спрямований на спілкування та взаємодію. Наступним мотивом слідує мотив самореалізації, тобто можливість виразити себе, розкрити та виявити бажання пов'язати своє життя з професією, що освоюється. Науковцями встановлено, що професійний і пізнавальний мотиви є провідними в навчанні, отже, пов'язувати навчальний зміст лише з майбутньої професією – не дуже ефективний прийом мотивування більшості студентів. Потрібно враховувати всю різноманітність мотивів і робити так, щоб кожен мотив знаходив своє втілення в їхній навчальній діяльності, щоб для студента освітній процес був наповнений особистісним змістом: самопізнання, пізнання інших, саморозвитку, набуття життєвих позицій та особистісних якостей. В особистісно-орієнтованому навчанні, враховуючи провідні мотиви навчання студентів, викладач мотивує їхню навчальну діяльність за допомогою системи прийомів зовнішньої мотивації, або розвиваючи власні мотиви студента, насамперед самоповаги в пізнавальній та соціальній діяльності. Існує безліч способів зробити заняття значущим для студентів, коли активність викладача поступається місцем активності учнів і завдання педагога – створити умови для їхньої ініціативи та самостійного пошуку. Можна використовувати на будь-якому занятті такі інструменти мотивації: 1) емоційні: заохочення; навчально-пізнавальні ігри; створення яскравих наочно-образних уявлень; створення ситуації

успіху; стимулююче оцінювання; вільний вибір завдання; задоволення бажання бути значною особистістю; 2) пізнавальні: опора на життєвий досвід студента; створення проблемних ситуацій; спонукання до пошуку альтернативних рішень; виконання творчих завдань; пред'явлення завдань на кмітливість; використання методу «мозкового штурму»; 3) вольові: інформування про обов'язкові результати навчання; рефлексія поведінки; формування відповідального ставлення до навчання; створення ситуацій, в яких необхідно подолати пізнавальні труднощі; прогнозування майбутньої життєдіяльності; 4) соціальні: розвиток бажання бути корисним для суспільства; створення ситуацій взаємодопомоги, співпереживання; зацікавленість результатами колективної роботи; пошук контактів та співпраці; взаємоперевірка та рецензування (Скороходова, 2012: 98).

Важливе місце в процесі формування навчальної мотивації займають форми та методи активного навчання (семінари, конференції, круглий стіл, майстерня ціннісних орієнтацій, педагогічний тренінг; вирішення педагогічних завдань, аналіз конкретних ситуацій, постановка проблемного питання, метод «мозкового штурму, ділова гра), оскільки дозволяють активізувати як пізнавальну, емоційну сферу студентів, так і практичну.

Необхідно перетворити освітній процес у діяльність як педагога, так і самого студента; у процес, що дозволяє формувати здатність діяти в складних ситуаціях з урахуванням різноманітності умов, розвивати критичне мислення. Пріоритетним у розвитку особистості стає самостійне придбання й особливо застосування отриманих знань, спільні роздуми, дискусії, дослідження. Важливо на занятті не відповісти, а пояснити, довести та переконати, що можливо через організацію практикумів індивідуальної чи групової дії. Крім того, практична діяльність студента з умов навчального процесу має плавно перетікати до умов реального процесу (різних видів практик), де й відбуватиметься поповнення власного досвіду, формування ціннісних орієнтацій, розвиток особистісних якостей (Парфирьєва, 2019: 173–174).

У ході підвищення якості необхідно посилити також інтелектуальну мотивацію – мотивацію досягнення інтелектуальної продуктивності вище середнього. У випадку педагога ця мотивація має включати не лише готовність прийняти відповідні знання інших (вивчені з книг, журналів, отримані на наукових конференціях). Зокрема, вона має ґрунтуватися на прагненні та самодисципліні у виконанні власних досліджень, у відповідальній науковій роботі, створенні нових і оригінальних

знань, моделей, теорій та структур, застосованих і корисних для розвитку науки та освіти в освітньому закладі. Проте інтелектуальну мотивацію необхідно доповнити також спонуканням до інтелектуальної діяльності студентів – адресатів науково-освітніх зусиль викладача. Таким чином, ідеться про створення взаємозалежності всіх мотиваційних зусиль у закладі вищої освіти: виявляти, взаємопов'язувати, узгоджувати та спільно посилювати мотивацію викладачів і студентів.

У розвитку мотиваційної компетентності, в тому числі самомотиваційної, важливі ентузіазм, воля та переконання педагога навіть більше, ніж у разі розвитку попередніх компетенцій. Проте очевидно, що саме мотиваційна компетентність педагога є найбільш істотною з точки зору впливу на студентів. Саме мотиваційний вплив викладача допомагає студентам перетворювати інформацію на знання та отримувати від них користь, удосконалюючи навички та компетенції у відповідній галузі.

Мотиваційну компетентність педагога можна розвивати кількома індивідуальними або груповими методами та прийомами: 1) вивчення професійної літератури з мотивації: з управління та розвитку людських ресурсів, психології, соціальної психології, соціології, організаційної поведінки, менеджменту тощо; 2) творчі дискусії з колегами, обмін досвідом, спільний пошук ефективніших способів впливу на мотивацію педагогів та студентів; 3) участь у зовнішніх професійних дискусіях та форумах, заочний обмін знаннями та досвідом мотивації себе та інших (колеги, студентів, тощо); 4) ведення та активація мотиваційного журналу чи щоденника, аналіз ефективності власних інструментів мотивації педагога, які застосовуються для навчання студентів або по відношенню до колеги, усунення невідповідних елементів, пошук, визначення та застосування відповідних мотиваційних елементів; 5) приймаючи та використовуючи мотиваційний вплив старших співробітників, колеги і студентів, розумно поєднувати власну мотивацію з мотивацією освітнього закладу; 6) участь у мотиваційно-просвітницьких заходах і тренінгах мотиваційних навичок, включаючи підготовку мотиваційних планів дій, та їх реалізація проти себе, студентів та колеги.

Розвиток інтелектуальних властивостей та мотивації (кваліфікації, знань, умінь, компетенцій, волі, сміливості, ентузіазму тощо) педагогів сприяє формуванню вмілого та високопродуктивного людського потенціалу освітніх закладів. Цей цілеспрямований розвиток постійно підвищує цінність закладу вищої освіти: кошти, вкладені в освіту, розвиток та мотивацію,

потрібно сприймати як інвестиції в майбутнє (Blašková et al., 2015).

Незважаючи на досить широкий спектр досліджень, що стосуються проблеми розвитку професійних компетентностей майбутніх педагогів, недостатня увага приділяється розгляду структури, змісту та моделюванню процесу формування цих навичок. Моделювання отримало широке застосування в професійній педагогіці, завдяки якому вчені моделюють педагогічні об'єкти та явища, а також використовують для аналізу та дослідження педагогічних процесів.

Розроблена структурна модель відображає процес формування професійних компетентностей майбутніх педагогів (див. рис. 2).

Отже, сучасна система освіти вимагає розвитку в педагога здібностей і прагнення до самоосвіти та самовдосконалення, активного ставлення до життя та професійного зростання як основи професійної позиції та важливої умови конкурентоспроможності фахівців на ринку праці. Іншим інструментом, від якого залежить ефективність розвитку професійної позиції педагога, є постійне самовдосконалення – свідома професійна діяльність педагога в системі його безперервної педагогічної освіти, яка спрямована на підвищення професійного рівня, професійну самореалізацію, подальший розвиток професійно важливих якостей, підвищення ефективності навчальної роботи в школі відповідно до інтересів, потреб та можливостей студентів, а також до вимог суспільства, особистісного і професійного розвитку людини (Темченко, 2016: 264).

Безперервність процесу професійного самовдосконалення формує здатність педагога визначати перспективу свого професійного зростання та відчувати в цьому постійну потребу, незалежно від ступеня вдосконалення системи педагогічної діяльності (Темченко et al., 2020: 179).

Висновки та перспективи подальших досліджень. На основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що в сучасній системі освіти підвищення професійної компетенції майбутніх педагогів набуває все більшої актуальності. Забезпечення відповідного функціонування галузі освіти розглядається як одне із пріоритетних державних завдань, як важливий структурний елемент забезпечення якісних освітніх послуг завдяки підвищенню професійної кваліфікації педагогічних працівників. Важливість розвитку сучасних інструментів мотивації майбутніх педагогів сконцентрована на отримання якісного нового результату, а саме підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників, який



Рис. 2. Модель формування професійної компетентності майбутніх педагогів

Примітки: сформовано автором на основі джерела (Khaleskaya, 2020: 57)

відповідав би стану і тенденціям світового освітнього суспільства та загально визнаним міжнародним і європейським стандартам. Здійснюючи компетентнісний підхід, розвиваючи позитивну мотивацію вчення, викладач повинен запланувати систему різнорівневих завдань для забезпечення включеності кожного студента в навчальний процес, щоб відповідна спрямованість студента проявилася в конкретних позитивних успіхах.

Отримані результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення сучасних інструментів мотивації майбутніх педагогів для підвищення професійної компетентності педагогічних працівників в умовах модернізації освіти, що дасть змогу стимулювати інноваційну та освітню діяльність, підвищити рівень надання освітніх послуг населенню та покращити поточну якість вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Парфирьева И. В. Формирование мотивации учения как условие становления профессиональной компетентности будущих педагогов. *Актуальные вопросы современной науки* : Сборник статей по материалам международной

научно-практической конференции, Уфа, 20 ноября 2019 года. Уфа : Общество с ограниченной ответственностью Научно-издательский центр «Вестник науки», 2019. С. 171–178.

2. Краевский В. В. Методология педагогики: прошлое и настоящее. *Педагогика*. 2010. № 1. С. 18–21.
3. Keller S., Price C. *Beyond Performance*. Hoboken : John Wiley & Sons, Inc., 2011.
4. Reichheld F. F., Rogers P. *Motivating through Metrics*. Harvard Business Review, 2005.
5. Matuska E. *Human Resources Management in a Modern Company*. Gdynia : Higher School of Administration and Business of E. Kwiatkowski in Gdynia, 2014.
6. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row, 1954.
7. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.12.2021).
8. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (Факти, роздуми, перспективи). Київ : Грамота, 2003.
9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. Київ : «К.І.С.», 2004.
10. Полонский В. М. *Словарь по образованию и педагогике*. Москва : Высш. шк., 2004.
11. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 800. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 17.12.2021).
12. Дробін А. А. Змістовне наповнення програм підвищення кваліфікації вчителів фізики в умовах реформування післядипломної педагогічної освіти. *Наукові записки. Серія : «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 185. С. 98–102.
13. Murray L., Glass B. *Learning Development in Higher Education: Community of Practice or Profession?* 28–39. In: Hartley, P., Hilsdon, J., Keenan, Ch., Sinfield, S., Verity, M. 2011. *Learning Development in Higher Education*. London: Palgrave Macmillan, 2011.
14. Скороходова Н. Ю. *Психология ведения урока*. Санкт-Петербург : Речь, 2012. 148 с.
15. Blašková M., Blaško R., Figurska I., Sokół A. *Motivation and Development of the University Teachers' Motivational Competence* / M. Blašková et al. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 182. P. 116–126. URL: [10.1016/j.sbspro.2015.04.746](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.746) (дата звернення: 17.12.2021).
16. Khaleckaya K. *Modeling of process of development of professional competency of future teachers of mathematics and natural sciences*. *The scientific heritage*. 2020. № 54. P. 55–58.
17. Темченко О. В. Моделювання як ефективний метод дослідження процесу формування професійної позиції майбутнього вчителя. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки)*. 2016. № 1 (298). Ч. I. С. 262–267.
18. Temchenko O., Volkova N., Lebid O. *Development of the professional position of the teacher in the light of the requirements of the New Ukrainian School. Theory and Practice of Future Teacher's Training for Work in New Ukrainian School: monograph* / Edit. I. F. Prokopenko, I. M. Trubavina. Prague, OKTAN PRINT s.r.o., 2020. P. 173–181.

REFERENCES

1. Parfirieva, I.V. (2019). *Formuvannya motyvatsii vchennia yak umova stanovlennia profesiinoi kompetentnosti maibutnix osvitan. [Formation of motivation for learning as a condition for the formation of professional competence of future educators]. Aktualni pytannia suchasnoi nauky: Zbirnyk statei za materialamy mizhnarodnoi nauково-praktychnoi konferentsii*, Ufa, 20 lystopada 2019 roku. Ufa: Tovarystvo z obmezhenoiu vidpovidalnistiu "Naukovo-vydavnychiy tsentr "Visnyk nauky", pp. 171-178 [in Russian].
2. Kraievskiy, V.V. (2010). *Metodolohiia pedahohiky: mynule ta suchasne. [Methodology of pedagogy: past and present]. Pedahohika*. №1. pp. 18-21 [in Russian].
3. Keller, S., Price, C. (2011), *Beyond Performance*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
4. Reichheld, F.F., Rogers, P. (2005). *Motivating through Metrics*. Harvard Business Review, 2005.
5. Matuska, E. (2014). *Human Resources Management in a Modern Company*. Gdynia: Higher School of Administration and Business of E. Kwiatkowski v Gdynia.
6. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
7. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].
8. Kremyn, V.H. (2003). *Osvita ta nauka Ukrainy: shliakhy modernizatsii (Fakty, rozdumy, perspektyvy)*. [Education and science of Ukraine: ways of modernization (Facts, reflections, prospects)]. Kyiv: Hramota. [in Ukrainian].
9. Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovyi dosvid ta ukraïnski perspektyvy (2004). [Competence approach in modern education: world experience and Ukrainian prospects]: biblioteka z osvitoi polityky / pid zah. red. O. V. Ovcharuk. Kyiv: "K.I.S.". [in Ukrainian].
10. Polonskiy, V.M. (2004). *Slovyk z osvity ta pedahohiky*. [Dictionary of Education and Pedagogy]. Moskva: Vyssh. shk. [in Russian].
11. Deiak pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv: Postanova KМУ vid 21 serpnia 2019r. № 800 // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
12. Drobyn, O.O. (2020). *Zmistovne napovnennia proqram pidvyshchennia kvalifikatsii vchyteliv fizyky v umovakh reformuvannia pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity. [Substantial content of in-service training programs for physics teachers in terms of reforming postgraduate pedagogical education]. Naukovi zapysky. Seriya: Pedahohichni nauky*. Vip. 185. pp. 98-102. [in Ukrainian].
13. Murray, L., Glass, B. (2011). *Learning Development in Higher Education: Veb-dyzain?* 28–39. In: Hartley, P., Hilsdon, J., Keenan, Ch., Sinfield, S., Verity, M. 2011. *Learning Development in Higher Education*. London: Palgrave Macmillan.

-
14. Skorokhodova, N. Iu. (2012). *Psykhologhiia vedennia uroku*. [Psychology of the lesson]. [Tekst]/ N.Iu. Skorokhodova. SPt: Mova. 148 p. [in Russian].
 15. Blašková, M., Blaško, R., Figurska, I., Sokół, A. (2015). Motivation and Development of the University Teachers Motivational Competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 182, pp. 116-126, available at: 10.1016/j.sbspro.2015.04.746
 16. Khaleckaya, K. (2020). Modeling of process of development of professional competency of future teachers of mathematics and natural sciences. *The scientific heritage*, vol. 54, pp. 55-58.
 17. Temchenko, O.V. (2016). Modeliuvannia yak efektyvnyi metod doslidzhennia protsesu formuvannia profesiinoi pozytsii maibutnoho vchytelia. [Modeling as an effective method of studying the process of forming the professional position of the future teacher]. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka (pedagogichni nauky)*. №1 (298), Chastyna I., pp. 262-267 [in Ukrainian].
 18. Temchenko, O., Volkova, N., Lebid, O. (2020). Development of the professional position of the teacher in the light of the requirements of the New Ukrainian School. *Theory and Practice of Future Teacher's Training for Work in New Ukrainian School: monograph* / Edit. I. F. Prokopenko, I. M. Trubavina. Prague, OKTAN PRINT s.r.o., pp. 173-181.