

## **МЕХАНІЗМИ ФІНАНСУВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ У РОЗВИНЕНИХ АНГЛОМОВНИХ КРАЇНАХ**

**Ключові слова:** фінансування підвищення кваліфікації, Австралія, Велика Британія, Канада, США.

На початку XXI ст. українська система освіти зазнала суттєвих змін під впливом політико-економічних та соціокультурних чинників розвитку світового освітнього простору, а саме: поява нового електронно-цифрового середовища; зміна контингенту учнівської й студентської молоді (мігранти, інклюзія дітей з особливими освітніми потребами); розроблення й запровадження нових освітніх стандартів, побудованих на основі компетентнісного підходу, а також нових форм педагогічної кваліметриї. Результати міжнародних досліджень (PISA, TALIS, PIRLS тощо) свідчать про те, що якість сучасної освіти безпосередньо залежить від рівня професійної кваліфікації педагогів. Однак форми і зміст підвищення кваліфікації педагогів недостатньо враховують ці зміни, відтак інтерес до перепідготовки знижується. Аналіз реального стану підвищення кваліфікації педагогічного персоналу в Україні свідчить, що ця система фактично нікому не підзвітна і не відповідає за результати своєї роботи, хоча й фінансується з державного бюджету. 2017 року в Україні в межах процесу децентралізації управління освітою запроваджуються зміни у фінансуванні професійної діяльності педагогів, їх підготовку та професійний розвиток. Зокрема, оплату підвищення кваліфікації педагогів освітня субвенція з держбюджету не передбачає, не прописано цей механізм і на місцевому рівні. Хоча, за даними Міністерства фінансів, це питання «на порядку денному» з перспективою врахування на 2018 р. за умови встановлення чітких критеріїв оцінювання цього процесу й, насамперед, затвердження переліку форм підвищення кваліфікації [1]. У контексті зазначеного актуальним і своєчасним вважаємо вивчення конструктивного зарубіжного досвіду, зокрема в країнах, де механізми фінансування професійного розвитку педагогічних фахівців мають багатоканальний рівень фінансування в умовах доцентрово-відцентрових тенденцій управління освітою.

Наші наукові розвідки засвідчили, що важливою ознакою підвищення кваліфікації вчителів у розвинених країнах є те, що в умовах ринкової економіки педагог ділить з державою відповідальність за рівень свого професіоналізму, виявляючи особисту ініціативу і готовність оплачувати професійний розвиток самостійно. Втім, варто зауважити, що в багатьох країнах підвищення кваліфікації оплачується державою. Уряди більшості країн ОЕСР, до складу якої входять розвинені англomовні країни, окремо Австралія, Велика Британія, Канада, США, вкладають істотні фінансові ресурси в професійний розвиток вчителів [2].

*Велика Британія.* На сучасному етапі централізації управління освітою у цій країні істотно посилилася участь держави у галузі перепідготовки та підвищенні кваліфікації вчителів. У період широкомасштабних шкільних реформ центральна влада ухвалила рішення про фінансування з державного бюджету професійного розвитку вчителів у розмірі 5% від загального інвестування у реформування освітньої сфери. Відповідно до Закону про реформу освіти, школи отримують право вийти з-під опіки місцевих відділів освіти і, об'єднавшись в асоціації, сформувати свій власний бюджет. Це дозволяє школам самостійно і без посередників в особі відділів освіти укладати контракти з усіма постачальниками освітніх програм. Школи отримали власний бюджет на придбання консультаційних послуг та замовлення послуг професійного розвитку вчителів. Навчальні заклади оплачують до 18 днів професійного розвитку кожному вчителю в рік, якщо він

забажає збільшити термін свого підвищення кваліфікації, то повинен спалити за це із заробітної плати, або подати заявку на грант до фондів, що фінансуються професійними асоціаціями, приватними меценатами тощо. Якщо у вчителя виникає потреба в додатковому підвищенні кваліфікації, що найчастіше викликано бажанням кар'єрного зростання, він платить за це з власної кишені. На початку XXI ст. в країні вводиться система грантів, присуджувати які від імені уряду доручається Комісії з професійної підготовки вчителів. Відповідно до грантової схеми уряд фінансує не всі програми підвищення кваліфікації, а лише ті, що відповідають національним пріоритетам [3, 89-91].

*Австралія.* Фінансування послуг з підвищення кваліфікації вчителів відбувається в межах трьох секторів: 1) шкільний сектор (на базі державних шкіл, незалежних шкіл, католицьких шкіл), де органами фінансування є організації професійних учителів, шкільні асоціації, державні урядові відділи освіти, спілки, приватні провайдери, фізичні особи (вчителі); 2) урядовий сектор, де діє три рівні фінансування, а саме: а) *федеральне (державне) фінансування* національних організацій, діяльність яких спрямована на професійний розвиток учителів (AITSL, ACER, ATEA, AITD); фінансування програм і проектів з підвищення кваліфікації; надання грантів; б) *фінансування урядами штатів/територій*: надання грантів; централізоване фінансування за рахунок фондів професійного навчання вчителів; в) *місцеве фінансування*: бюджети адміністрації окремої школи і відділу центрального управління освіти; 3) інші джерела фінансування (незалежні компанії).

Варто зауважити, що у США і Канаді реалізація програм професійного розвитку займає центральне місце у діяльності професійних асоціацій. Так, професійна спільнота «Спілка вчителів за реформування» (TURN) запропонувала додати до програм діяльності всіх учительських спілок функцію забезпечення професійного зростання шляхом неперервного професійного розвитку. У провінції Онтаріо вчительські союзи отримали значну суму грошей від уряду провінції з метою організації та проведення курсів підвищення кваліфікації і професійного розвитку вчителів [4, 181-182]. Американська Федерація вчителів і Національна Асоціація працівників освіти (NEA) наполягають на тому, що професійні спільноти повинні стати колективно підзвітними за розвиток своїх членів. Так, під час реалізації проекту «Mindful Teacher» в школах м. Бостон, було вирішено проводити щомісячні семінари для вчителів з метою зменшення перевантаження й адаптації до запроваджуваних інновацій. Вчителі могли озвучувати будь-які свої проблеми – від дисциплінарних до методичних, і отримувати доброзичливу консультацію від досвідчених колег. Такий підхід змінив ставлення вчителів до реформ і дозволив їм стати активними повноправними учасниками процесу реформування шкільної освіти. Професійна спільнота отримала право оцінювати внесок кожного вчителя і нагороджувати найбільш гідних. Водночас, професійні спільноти, які діють на рівні школи, вирішують проблеми конкретних дітей, створюють плани щодо подолання труднощів у роботі вчителів з учнями й батьками. Саме в таких спільнотах відбувається переоцінка професійних цінностей, які не змінюються з волі урядів штатів та країни в цілому [5, 99]. Дослідження показало, що така освітня політика США й Канади корелює з подібною в інших розвинених англійських країнах, зокрема, Великій Британії.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Титиш Г., Ситнік О. «Гроші – школі» у питаннях і відповідях: хто й за що платитиме в 2017-му? / Г. Титиш, О. Ситнік // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://life.pravda.com.ua/society/2016/12/15/221439/view\\_print/](https://life.pravda.com.ua/society/2016/12/15/221439/view_print/). – Назва з екрану.
2. OECD. Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013. – OECD Publishing: Paris, 2016.

3. Hargreaves A., Shirley D. *The Fourth Way: The Inspiring Future for Educational Change* / A. Hargreaves, D. Shirley. – Corwin and SAGE Publishing, 2009 – 168 p.
4. Hargreaves A., Fullan M. *Professional Capital* / A. Hargreaves, M. Fullan. – Teachers College, Columbia University, 2012.
5. Bush T., Bell L., Middlewood D. *The principles of educational leadership and management* / T. Bush, L. Bell, D. Middlewood. – SAGE Publishing, 2010. – 320 p.