

<https://doi.org/10.26565/2220-8089-2024-46-07>

УДК 32-027.21

Ольга Сергіївна Виговська

кандидат політ. наук, доцент, в.о. директора ННІ «Академія вчителства»,
професор кафедри міжнародних відносин ННІ «Каразінський інститут міжнародних відносин та
туристичного бізнесу» Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022,
vyhovska@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-8635-9991>

ПОЛІТИКА ЗБЕРЕЖЕННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРОФЕСІЇ НА ПРИКЛАДІ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ РІШЕННЯ

Досліджується проблема щодо політики збереження вчителів у професії на прикладі Великої Британії. Аналізуються інноваційні підходи до мотивування вчителів залишатися в професії та пропонуються практичні рішення, які можуть бути адаптованими в Україні.

Робиться висновок, що відсутність однорідності у професії вчителя є важливим аспектом проблеми цього дослідження, спрямованого на оцінку привабливих аспектів професії вчителя та розроблення системи заходів, які сприятимуть привабливості цієї професії в майбутньому. Виявлено, що у світі щорічно спостерігається стійка тенденція до зростання кількості вчителів, які залишають професію. Над подоланням цієї кризи працюють освітні дослідники та урядовці багатьох країн світу. З'ясовано, що брак кваліфікованих вчителів у певних сферах, предметах або для роботи з дітьми з особливими потребами може стати важливим чинником для розроблення та впровадження необхідних заходів щодо заохочення майбутніх вступників до вчителювання, що потребує цілеспрямованих дій на рівні реформування державної освітньої політики.

Аналіз політики збереження вчителів у професії, виконаний на прикладі Великої Британії, демонструє важливість комплексного підходу до вирішення проблеми дефіциту педагогічних кадрів. Досвід Великої Британії засвідчує необхідність зниження професійного навантаження вчителів; підтримку благополуччя та умов праці; реформу системи оплати праці; інвестицій у професійний розвиток; підняття соціального престижу професії вчителя; впровадження цільових політик та ін.

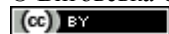
Наголошується, що уряди провідних європейських держав розуміють важливість даної проблеми й підкреслюється, що сучасні вчителі повинні не лише передавати знання, а й виступати в ролі фасилітаторів, так як вони навчають учнів з різним соціально-економічним станом, взаємодіють з сім'ями різного культурного походження, створюють відповідне навчальне середовище для дітей з особливими освітніми потребами тощо.

Ключові слова: *освітня політика, збереження вчителів у професії, вчителювання, оплата праці, професійний розвиток, забезпечення благополуччя вчителів, соціальний престиж професії вчителя.*

Як цитувати: Виговська, О.С. 2024. Політика збереження вчителів у професії на прикладі Великої Британії: інноваційні підходи та практичні рішення. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Питання політології»* 46: 53-60. <https://doi.org/10.26565/2220-8089-2024-46-07>

In cites: Vyhovska, Olha. 2024. Teacher Retention Policy in the UK: Innovative Approaches and Practical Solutions. *The Journal of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series «Issues of Political Science»* 46: 53-60. <https://doi.org/10.26565/2220-8089-2024-46-07> (in Ukrainian)

© Виговська О.С., 2024.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0.

Шкільна освіта можлива лише завдяки вчителям, які, окрім забезпечення процесу навчання, допомагають розвивати в дитині навички, необхідні для їхньої майбутньої трудової діяльності, та виховують молоде покоління активними та відповідальними громадянами своєї країни. Не дивлячись на важливість професії вчителя, в більшості країн ЄС стикаються з проблемою, що наразі все менше вступників вбачають за доцільне пов'язувати свою долю із вчителюванням. У зв'язку з цим гостро постає питання, як залучати молодих вчителів до роботи в школі, мотивувати їх залишатися на цій роботі, особливо у перші три роки кар'єри, та як втримати досвідчених педагогів.

Актуальність поставленої проблеми все більше потребує посилення заходів щодо підвищення привабливості вчительської кар'єри та забезпечення політики збереження вчителів у професії. Щорічно як у світі, так і в Україні, зокрема, спостерігається стійка тенденція до зростання кількості вчителів, які залишають професію. Над подоланням цієї кризи працюють освітні дослідники та урядовці багатьох країн світу.

Політика збереження вчителів у професії стає важливим питанням на порядку денному багатьох європейських країн та є критично важливим фактором для забезпечення стабільності та якості освітньої системи України. Втрата педагогічних кадрів може призвести до зниження рівня освіти, що негативно вплине на розвиток суспільства та економіки в цілому. Над розв'язанням цієї проблеми опікуються уряди країн ЄС, розробляючи відповідні політики зі збереження вчителів у професії, що включають у себе цілу низку різних заходів.

Поняття «освітньої політики» чітко сформовано послідовними дослідженнями, які виявили, що вчителі є єдиним найважливішим шкільним фактором, що визначає успішність учнів (Nguyen 2021). Уряди різних країн, у тому числі Великої Британії, інвестують значні ресурси в професійний розвиток, оплату праці та утримання вчителів у професії. Зважаючи на значні інвестиції в освітню політику щодо утримання вчителів у професії, дослідники створили ґрунтовну літературу, в якій вивчається плінність учительських кадрів, і результати вивчення узагальнені в описових оглядах. Однак, з часу публікації попередніх оглядів,

політичні ініціативи зазнали значних змін, тому існує потреба в оновленому узагальненні, яке б відбивало зміни у колективному розумінні плінності вчителів за останнє десятиліття.

Дослідження питання щодо завчасного відходу вчителів від своєї професії є важливим, оскільки воно впливає на якість та рівність доступу до освіти. Вчені виявили, що плінність кадрів негативно впливає на успішність учнів, навіть на тих учнів, чий вчитель залишився в школі (Nguyen 2021). Крім того, залишаючи школу, самі вчителі відчують на собі від цього емоційні та психологічні наслідки, тому що вони втрачають час та гроші на пошуки нової роботи, вимушений переїзд тощо. Все це свідчить про те, що плінність вчительських кадрів може мати довгострокові наслідки.

Плінність вчителів має також важливі наслідки для освітньої рівності, оскільки диференційований розподіл вчителів між школами часто призводить до нерівномірного розподілу ефективності роботи вчителів. Дослідження науковців показують, що в найбільш неблагополучних школах найважче укомплектувати кадри, тому в них, зазвичай, працюють вчителі з ефективністю нижче середнього рівня, навіть якщо врахувати відмінності в характеристиках шкіл і попередніх досягненнях учнів (Cochran-Smith 2023).

Про вчителів, які залишають професію, йдеться в дослідженні «Education at a Glance» 2021 року, де детально проаналізовано різні аспекти політики збереження вчителів у професії (Education at a Glance Research 2021). Серед них вкрай важливим є наявність урядових програм щодо збереження робочих місць, у тому числі вчителів. Такі урядові програми в багатьох європейських країнах обмежили вплив економічної кризи на рівень безробіття в 2020 році. Схеми збереження робочих місць, такі як «Kurzarbeit» у Німеччині, «Activité partielle» у Франції або «Expediente de Regulación Temporal de Empleo» в Іспанії, дозволили зберегти робочі місця, водночас забезпечуючи підтримку доходів працівникам, чий робочий час був скорочений, або яких було тимчасово звільнено.

Дослідники та урядовці зацікавлені в розробці та впровадженні освітньої політики та реформ, які можуть бути використані для позитивного впливу на збереження вчителів у професії. До таких досліджень також

можуть відноситися питання щодо вивчення адміністративної роботи шкіл, співпраці між вчителями, ефективності роботи директорів для отримання важливих для освітньої політики висновків, оскільки ці фактори тісно пов'язані з плинністю вчительських кадрів. Було з'ясовано, що вчителі з меншою імовірністю залишають роботу в школах із сильнішою адміністративною підтримкою або з вищим рівнем співпраці між вчителями. Нещодавно проведені дослідження також свідчать про те, що ефективні управлінці – це директори шкіл, які можуть утримувати вчителів від звільнення (Grissom & Bartanen 2019). Таким чином, інтерес до цієї сфери досліджень зростає як з боку дослідників, так і з боку політиків.

Більшість досліджень, присвячених плинності вчителів, зосереджуються або на тих, хто покидає професію (випускники), або на тих, хто залишає свою поточну школу (охоплює як вчителів, які залишають професію, так і тих, хто переходить в іншу школу чи переїжджає). Однак фактори, що впливають на різні форми плинності, можуть суттєво відрізнятися. Тому важливо розуміти, які причини спонукають вчителів залишатися у професії, а також у своїй школі.

Привабливість професії

Подолання кризи з набором вчителів є пріоритетом для керівників шкіл та посадовців у Великій Британії. Відповідно до проведеного урядового дослідження в 2021-2022 навчальному році 4000 вчителів вийшли на пенсію, а 9% викладацького складу звільнилися за власним бажанням, що є найвищим показником з початку проведення дослідження Supporting Education Group (травень, 2024).

Школи в Англії вже давно стикаються з проблемою нестачі вчителів. Урядове дослідження показує, що кількість вчителів не встигає за кількістю учнів з 2011 року, причому ця проблема є найбільш гострою в середніх школах. Дані Інституту освітньої політики (EPI) показують, що за прогнозами кількість учнів середніх шкіл зростатиме, загострюючи існуючу проблему нестачі вчителів. Залучення талановитих вчителів до роботи в школах залишається нагальною проблемою, особливо для шкіл із зростаючим контингентом працівників, які наближаються до пенсійного віку.

Під час опитування Prospects Luminate студентам і випускникам було поставлено запитання про те, що відштовхує їх від кар'єри вчителів, і що, на їхню думку, може зробити її більш привабливою.

Половина (51,0 %) респондентів зазначили, що вони розглядали кар'єру вчителя, але їх стримують такі причини:

1. складна поведінка учнів;
2. відсутність задоволення від своєї ролі;
3. велике навантаження на вчителів.

Для того, щоб зробити професію більш привабливою, необхідно вирішити нагальні проблемні питання, що хвилюють вчителів і змушують їх приймати рішення йти з професії. Уряд відзначив, що навантаження є найчастішою причиною, через яку вчителі хочуть залишити професію. У 2018 році уряд Великої Британії опублікував «Інструментарій для зменшення навантаження» який містить онлайн-ресурси, включаючи поради та тематичні дослідження для керівників шкіл щодо зменшення навантаження на вчителів.

У другому огляді по дослідженню привабливості вчительської професії Education Endowment Foundation (EEF) від 2023 року розглядаються підходи до управління навантаженням, підкреслюється важливість зменшення навантаження на вчителів для того, щоб зробити викладання більш привабливим. У звіті зазначається, що вчителі в школах, які застосовують стратегії зменшення навантаження, частіше позитивно відгукуються про автономію та задоволеність роботою (Education Endowment Foundation 2023). Розв'язання цієї проблеми, покращення балансу між роботою та особистим життям може зробити викладання більш привабливим.

Ступінь привабливості професії вчителя напряму пов'язана з тим, як її оцінює суспільство. Учителі, які взяли участь в опитуванні, часто відчують, що їхня робота не отримує належного визнання. Проте різні опитування серед учнів, батьків і громадськості показують, що ця професія загалом добре оцінюється. Таким чином, хибне уявлення вчителів про те, що це не так, має бути виправлене, якщо вони хочуть визнати, що їхня професія має більший соціальний престиж.

Опитування також свідчать, що вчителі вважають розумною автономію – це працювати так, як вони вважають за потрібне, без адміністративного тиску, й розцінюють хороші стосунки з учнями та колегами основними професійними перевагами. Знання та навички вчителів і керівників шкіл, а також їхня відданість своїй справі є важливими факторами у забезпеченні сталості освітнього процесу й досягненні високоякісних

освітніх результатів (Education Endowment Foundation 2023).

Щодо українських вчителів, то 80,0 % з них вважають, що їхнє навантаження суттєво збільшилося з початком російської агресії 24 лютого 2022 р. Ситуація видається ще гіршою в регіонах, які межують з лінією фронту. Наприклад, середня кількість учнів на одного вчителя в Україні становить 9,9. Цей показник нижчий у західних та центральних регіонах, де в середньому 9 учнів на одного вчителя, тоді як в інших регіонах він вищий: 10,4 учня на одного вчителя в північному регіоні, 10,9 – у південному регіоні та 11,6 – у східному регіоні. Підвищене навантаження та довгий робочий день в умовах воєнного стану призвели до вигорання серед фахівців (Linnik, Bozhynskyi, Hrynevych etc. 2024). Функціонування освіти в умовах воєнного стану, а також інші не вирішені питання (наприклад, низька заробітна плата вчителів) призвели до дефіциту вчителів. Особливою проблемою є нестача вчителів природничо-математичних дисциплін.

Оплата праці

Згідно зі звітом Euridysa Report, вчителі дошкільної освіти, зазвичай, заробляють менше, ніж їхні колеги, особливо вчителі старших класів середньої школи. До країн, в яких заробітна плата вчителів низького рівня є найбільшою, входять Швейцарія та Данія, де річна зарплата сягає 66 972 євро та 47 980 євро. Це означає, що вчитель початкового рівня в цих двох країнах заробляє близько 5 581 євро та 3 998 євро на місяць відповідно.

Хоча дані по таким країнам, як Ірландія, Австрія, Німеччина, Хорватія та Естонія, відсутні, список п'яти країн, в яких вчителям початкового рівня платять найбільше, завершується Ісландією (45 648 євро), Норвегією (40 479 євро) та Нідерландами (38 413 євро). Країни з найнижчою заробітною платою для вчителів в Європі – це Болгарія (7 731 євро) та Румунія (8 027 євро), тобто працівники цього сектору отримують близько 644 євро і 668 євро на місяць відповідно (Euridysa Report 2018).

Як зазначалося вище, заробітна плата вчителів значною мірою залежить від їхнього досвіду, тому вчителі з більш ніж десятирічним стажем роботи отримують вищу заробітну плату, ніж ті, хто працює на початковому рівні. Проте в багатьох європейських країнах, таких як Бельгія, Болгарія, Кіпр, Греція, Іспанія, Франція, Угорщина, Ісландія, Італія, Литва, Латвія, Нідерланди, Португалія, Румунія, Словенія та Франція, вчителі-початківці й вчителі з

досвідом роботи до десяти років отримують однакову заробітну плату.

До країн, які найбільше платять вчителям з досвідом роботи понад десять років, належать такі країни, як Швейцарія, Ірландія та Данія. Зокрема, у Швейцарії вчителі цієї категорії заробляють 72 366 євро на рік, в Ірландії – близько 60 369 євро, а в Данії – 55 312 євро. З іншого боку, Болгарія, як і Румунія та Угорщина, платять цим вчителям найменше – річна заробітна плата сягає 7 731, 8 818 та 8 063 євро відповідно. Крім того, річна заробітна плата вчителів цієї категорії, як і інших категорій, залишається незмінною в цих трьох країнах, що свідчить про те, що незалежно від стажу роботи в галузі, компенсація за досвід роботи вчителів у цих країнах залишає бажати кращого.

Керівники шкіл часто отримують заробітну плату за іншою тарифною сіткою, ніж вчителі, а їхня заробітна плата має тенденцію до зростання зі збільшенням розміру школи. У більшості освітніх систем існує значна різниця в оплаті праці керівників шкіл залежно від розміру чи інших характеристик школи, а також від інших факторів, таких як досвід та обов'язки керівника.

Цей же звіт показує, що, незважаючи на те, що Швейцарія та Ірландія є країнами, які платять найбільше вчителям з досвідом роботи до 15 років (близько 80 547 та 62 573 євро), Німеччина відстає від них, де річна заробітна плата цієї категорії вчителів сягає 60 163 євро. Данія та Ісландія також платять до 55 593 та 45 648 євро на рік, тоді як Латвія та Словаччина мають найнижчі показники, близько 9480 та 10 980 євро відповідно, за винятком Болгарії, Румунії та Угорщини, які залишаються в кінці списку.

Що стосується вчителів вищої категорії, то після Швейцарії (90 705 євро) найбільше платять у Німеччині (62 926 євро) та Ірландії (62 573 євро). За винятком східноєвропейських країн, Греція, Чехія та Хорватія мають одні з найнижчих зарплат для цієї категорії – від 13 104 до 14 789 євро. (Euridysa Report 2018)

Нові дані Міністерства освіти Великої Британії (DfE) свідчать про те, що минулого року рекордна кількість вчителів в Англії – понад 40 000, або 9% робочої сили – залишили професію. Ці дані підтверджуються також низкою вчительських страйків, які відбулися по всій Великій Британії на початку 2023 року (Craig, Hill-Jackson & Kwok 2023).

Заробітна плата вчителів у всіх чотирьох регіонах Великої Британії визначається національними угодами про оплату праці. За даними уряду, вони представляють конкурен-тоспроможну ланку в державному секторі. Зарплати приблизно однакові для

вчителів початкової та середньої школи і є трохи вищими у молодих вчителів, ніж у середньому по країнам ЄС. За даними OECD середня заробітна плата для вчителів залежно від їх кваліфікації та досвідченості може варіюватися:

Region/Region	Вчитель (фунтів на рік)/ Teacher (pounds per year)	Директор школи (фунтів на рік)/ Headteacher (pounds per year)
Англія/England	53 942	124 366
Уельс/Wales	56 367	106 013
Шотландія/Scotland	53 136	86 300
Північна Ірландія/ Northern Ireland	51 366	124 068

Джерела: За даними OECD Data Explorer

Молоді вчителі мають змогу подавати заявки на доплату до заробітної плати, особливо це стосується вчителів-предметників, яких бракує у Великій Британії. Сума доплати також буде залежати від терміну проходження програми практики (Initial Training Program), тобто враховує-

ться: чи молодий вчитель тільки розпочав таку програму, або вже її завершує.

Практикуються також цільові стимулюючі виплати для утримання шкільних вчителів фізики, хімії, комп'ютерних наук у професії. Цільовий стимулюючий платіж становить від 3 000 до 6 000 фунтів стерлінгів у 2024-2025 навчальному році.

Предмет/Subject	Початок проходження програми практики/ Start of the internship programme	Рік подачі на доплату до заробітної плати/ Year of submission for salary supplement	Сума доплати/ Amount of additional payment
Математика/Math	2019-2020	2024	£5,000
Математика/Math	2020-2021	2024	£2,000
Фізика/Physics	2020-2021	2024	£2,000
Хімія/Chemistry	2020-2021	2024	£2,000
Англійська мова/English	2020-2021	2024	£2,000

Джерела: Gov.UK Early career payments for teachers

School Teachers' Review Body (STRB), який є консультативним позавідомчим громадським органом та фінансується Міністерством освіти Великої Британії, розробляє рекомендації щодо оплати праці, професійних обов'язків та робочого часу шкільних вчителів в Англії і звітує перед Державним секретарем з питань освіти та Прем'єр-міністром. 30-го липня 2024 року STRB презентував Парламенту свій 34-й звіт, в якому рекомендував підвищити заробітну плату всім вчителям на 5,5% та наголосив, що заробітна плата вчителів та керівників знаходиться на нижній межі конкурентного діапазону на ринку праці. Окрім цього заклади вищої освіти у Великій Британії можуть подавати заявки на схеми підтримки бізнесу, які запровадив уряд. Це схема збереження робочих місць у зв'язку з коронавірусом, а також різні схеми кредитування та фінансування. Заклади

вищої освіти, зареєстровані та акредитовані в Англії, можуть подати заявку на участь у Режимі реструктуризації вищої освіти (School Teachers' Review Body 2024).

Робоче середовище та благополуччя

Покращення робочого середовища в школі – це один із способів зробити викладання привабливим. Позитивне робоче середовище сприяє задоволенню вчителів своєю роботою. Такі практики співпраці, як коучинг з боку колег, наставництво, спільні заходи можуть зменшити відчуття ізольованості та підвищити задоволеність роботою. Учителі, які задоволені своєю роботою, менш схильні до стресу і вигорання. Це сприяє добробуту вчителів і підвищенню статусу викладання (Toropova, Myrberg & Johansson 2021).

Стрес і вигорання спричиняють прогули та звільнення з роботи. Показником здорового робочого середовища є низький

рівень прогулів. Цього можна досягти на рівні школи, впроваджуючи стратегії, спрямовані на зміцнення психічного та фізичного здоров'я. У Великій Британії добробут і психічне здоров'я вчителів є пріоритетами освітньої політики в Хартії про персонал і добробут освіти у 2021 році. Згідно з цим документом, є зобов'язання підтримувати благополуччя вчителів шляхом вирішення проблеми робочого навантаження та включення цього питання в підготовку вчителів.

Інвестиції в технології та навчальні ресурси можуть створити цікаве навчальне середовище в класі для вчителів та учнів, а також зменшити навчальне навантаження на вчителів. Такі інструменти, як Quizlet, Google Forms та Diagnostic Questions можуть заощадити час вчителів та зменшити їхнє навантаження. Тому важливо приділяти достатньо уваги професійному зростанню вчителів, щоб вони могли підвищувати рівень своєї ІТ-компетентності, тим самим полегшуючи собі роботу в класі. Професія вчителя стикається з численними викликами, пов'язаними з цифровими та технологічними перетвореннями, які вимагають безперервного навчання та інвестицій у навички, потребують оновлених підходів та методик викладання, а також реалізації потенціалу для командної роботи та обміну знаннями.

У висновках Ради Європейського Союзу 2020 року підкреслено, що «достатні, ефективні та стійкі інвестиції у вчителів і тренерів – це інвестиції в якість освіти і навчання. Це охоплює різні аспекти, такі як інвестиції в можливості для освіти і підготовки вчителів і тренерів, адекватну інфраструктуру та навчальні простори, інструменти та ресурси, а також заробітну плату» (Craig, Hill-Jackson, Kwok 2023).

Початкова підготовка вчителів

Початкова педагогічна освіта (Initial Teacher Training) підлягає державному інспектуванню тим самим державним органом, який здійснює інспекцію шкіл – Управління зі стандартів в освіті (Office for Standards in Education (OfSTED)). Отже, провайдери початкової підготовки вчителів зобов'язані дотримуватися низки національних стандартів, розроблених урядом. Новий набір стандартів було запроваджено коаліційним урядом у вересні 2012 року. Ці стандарти визначають вимоги до провайдерів початкової педагогічної підготовки, зокрема детальну інформацію про мінімальні вимоги до шкільної практики, тестування

навичок та вступні вимоги. Як наслідок, покращення у сфері педагогічної підготовки значною мірою зумовлене інституційною реакцією на ці державні стандарти. У той час як локальні зміни можуть бути запроваджені окремими установами (переважно університетами), їхня пропозиція все одно має відповідати стандартам, встановленим урядом.

Найпомітнішим у нещодавніх заявах уряду є припинення фінансування підтримки тих випускників, які бажають отримати статус кваліфікованого вчителя, але не отримали достатньої кількості балів на випускних іспитах. Питання привабливості професії вчителя в Шотландії є не стільки кількісним, скільки якісним щодо проблеми набору нових вчителів, які мають компетентності та ціннісне ставлення, й пристосовані до впровадження дуже інноваційної навчальної програми для учнів, яка є справжньою зміною парадигми: «Навчальна програма досконалості». Школи і вчителі отримали велику свободу дій для того, щоб розробляти навчальні програми відповідно до потреб своїх конкретних учнів у рамках загальнонаціональних цінностей, принципів і настанов. Цілі шотландської освіти були переосмислені, система освіти спрямована на те, щоб кожен молодий шотландець повинен розвинути у собі чотири здібності впродовж навчання: бути і стати успішним учнем, впевненою в собі особистістю, ефективним учасником освітнього процесу і відповідальним громадянином.

Безперервний професійний розвиток вчителів

У Великій Британії вчителі можуть у будь-який час визначити власні потреби в підвищенні кваліфікації, що є важливою складовою політики збереження вчителів у професії. «Професія вчителя для 21 століття» надає право всім вчителям на 35 годин безперервного професійного розвитку за контрактом на рік. Вони повинні скласти план професійного розвитку на наступний рік після обговорення зі своїм безпосереднім керівником у рамках формального процесу професійного оцінювання та розвитку. Цей план має ґрунтуватися на індивідуальних професійних потребах, а також на шкільних, місцевих і національних пріоритетах. Очікується, що вчителі ведуть портфоліо свого професійного розвитку. Усі вчителі проходять щорічний процес «професійного оцінювання та розвитку», який ґрунтується на обговоренні між учителем і старшим учителем або директором школи. Підготовка

включає рефлексію роботи вчителя. Це може бути підтримано низкою спостережень за викладанням вчителя протягом року та розглядом результатів учнів. Обговорення ґрунтується на сильних сторонах і точках для розвитку, які слід розвивати особисто та/або через відвідування спеціальних курсів підвищення кваліфікації, вивчення або спостереження за роботою інших вчителів тощо. Не існує ніякого «маркування» вчителів і ніякої системи фінансової винагороди. У 2002 році Директорат освіти уряду Шотландії розповсюдив серед місцевих органів влади та вчителів посібник під назвою «Професійне оцінювання та розвиток» (Teaching Profession for the 21st Century Program 2013).

Це дає змогу сформувати структуру професійного розвитку, що відповідає різним етапам кар'єри вчителя. Професійний розвиток – це не лише формальні курси, адже найцінніший етап відбувається під час роботи з колегами в робочому середовищі. Вчителів заохочують до якомога ширшого погляду, наприклад, до пошуку набуття нового досвіду, встановлення нових контактів, поглиблення теоретичних знань та їх внеску в шкільні ресурси і політику. Одна зі шкільних ініціатив передбачає наставництво, ця діяльність робить важливий внесок у розвиток професійних навичок як наставника, так і вчителя, якому надається підтримка, а отже, у забезпечення найкращої якості навчання для учнів. Участь у програмі «Сертифікований вчитель» передбачає «підвищення заробітної плати та статусу», що вимагає запланованого та зафіксованого професійного розвитку. Як формальний, так і неформальний розвиток вчителя відбувається у школах, які були узгоджені з учителем в його програмі.

Висновки. Аналіз політики збереження вчителів у професії, виконаний на прикладі Великої Британії, демонструє важливість комплексного підходу до вирішення проблеми дефіциту педагогічних кадрів. Основні висновки дослідження включають:

1. *Необхідність зниження професійного навантаження.* Надмірне навантаження є

однією з ключових причин, чому вчителі залишають професію. Британські ініціативи, як-от впровадження інструментів для зменшення навантаження, показують, що створення умов для балансу між роботою та особистим життям сприяє утриманню вчителів у професії.

2. *Підтримка благополуччя та умов праці.* Покращення умов роботи, забезпечення психологічної підтримки, а також визнання важливості роботи вчителів у суспільстві можуть підвищити престиж професії та зменшити відтік кадрів.

3. *Реформа системи оплати праці.* Досвід Великої Британії вказує на необхідність конкурентної та справедливої оплати праці для збереження кваліфікованих фахівців. У країнах ЄС чітко простежується залежність між рівнем заробітної плати та стабільністю педагогічного складу.

4. *Інвестиції у професійний розвиток.* Регулярне підвищення кваліфікації, розвиток управлінських навичок у керівників шкіл та підтримка новачків сприяють якості навчального процесу та довгостроковій кар'єрі вчителів.

5. *Соціальний престиж професії.* Популяризація професії вчителя через медіа, освітні програми та державні ініціативи може підвищити її привабливість серед молоді.

6. *Впровадження цільових політик.* Ключові моменти політики збереження вчителів Великої Британії можуть бути адаптованими до українського контексту. Так, для України актуальними є заходи з подолання кризи воєнного часу, забезпечення безпеки педагогів, а також адресна підтримка вчителів у регіонах із найбільшим навантаженням. Застосування інноваційних підходів, напрацьованих у Великій Британії, може сприяти збереженню вчителів у професії в Україні, що забезпечить стабільність та якість освітньої системи, яка є основою для розвитку суспільства та економіки у повоєнний відбудові нашої держави.

Olha Vyhovska

PhD in Political Science, Associate Professor Acting Director of the Academy of Teaching,
Professor of the Department of International Relations of the 'Karazin Institute of International Relations and Travel
Business' V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svoboda Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine
vyhovska@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-8635-9991>

TEACHER RETENTION POLICY IN THE UK: INNOVATIVE APPROACHES AND PRACTICAL SOLUTIONS

The article studies the problem of teacher retention policy in the profession on the example of the United Kingdom. Innovative approaches to motivating teachers to stay in the profession are analyzed and practical solutions that can be adapted in Ukraine are proposed.

It is concluded that the lack of homogeneity in the teaching profession is an important aspect of the problem of this study, which aims to assess the attractive aspects of the teaching profession and develop a system of measures that will contribute to the attractiveness of this profession in the future. It has been found that there is a steady upward trend in the number of teachers leaving the profession every year. Educational researchers and government officials in many countries are working to overcome this crisis. It has been found that the lack of qualified teachers in certain areas, subjects, or to work with children with special needs can be an important factor in the development and implementation of the necessary measures to encourage future entrants to teaching, which requires targeted action at the level of reforming public education policy. An analysis of the UK's teacher retention policy demonstrates the importance of a comprehensive approach to addressing the teacher shortage. The UK experience shows the need to reduce the professional workload of teachers; support for the well-being and working conditions; reform of the remuneration system; investment in professional development; raising the social prestige of the teaching profession; implementation of targeted policies, etc.

It is emphasized that the governments of the leading European countries understand the importance of this problem and emphasizes that modern teachers should not only transmit knowledge but also act as facilitators, as they teach students with different socio-economic backgrounds, interact with families of different cultural backgrounds, create an appropriate learning environment for children with special educational needs, etc.

Keywords: *educational policy, retention of teachers in the profession, teaching, remuneration, professional development, ensuring the well-being of teachers, social prestige of the teaching profession.*

REFERENCES

1. Nguyen, Tuan D. 2021. Linking School Organizational Characteristics and Teacher Retention: Evidence from repeated cross-sectional national data. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 97: 103220-
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103220>
2. Cochran-Smith, M. 2023. What's the "Problem of Teacher Education" in the 2020s? *Journal of Teacher Education* 74(2): 127-130.
<https://doi.org/10.1177/00224871231160373>
3. Education at Glance Research. 2021. 474 p. URL.:
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/09/education-at-a-glance-2021_dd45f55e/b35a14e5-en.pdf
4. Grissom, J. A. and Bartanen, B. 2019. Strategic retention: principal effectiveness and teacher turnover in multiple-measure teacher evaluation systems. *Am. Educ. Res. J.* 56, 514-555.
<https://doi.org/10.3102/0002831218797931>
5. Education Endowment Foundation (EEF) Research. 2023. URL.:
<https://educationendowmentfoundation.org.uk/news/eeef-blog-the-eeef-year-in-review-six-key-moments-from-2023>
6. Linnik O., Bozhynskyi V., Hrynevych L., Kryzhanovska V., Nikolaiev Ye., Riiy G. 2024. Education During War: The Ukrainian Schools' Experience. Analytical Report. Kyiv, Kunsht NGO, OsvitAnalytics Think Tank of Grinchenko University. URL:
<https://www.skeptic.in.ua/wp-content/uploads/2024-Education-during-War-Ukrainian-Schools-Experience-EN.pdf>
7. Euridyca Report. 2018. URL:
<https://euridyce.eacea.ec.europa.eu/news/focus-are-teachers-europe-paid-enough>
8. Craig, C. J., Hill-Jackson, V., & Kwok, A. 2023. Teacher Shortages: What Are We Short Of? *Journal of Teacher Education*, 74(3), 209-213.
<https://doi.org/10.1177/00224871231166244>.
9. OECD Data Explorer. URL <https://data-explorer.oecd.org/vis>
10. Gov.UK Early career payments for teachers. URL <https://www.gov.uk/guidance/early-career-payments-guidance-for-teachers-and-schools>
11. School Teachers' Review Body. URL https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66ab42d5ce1fd0da7b59313b/STRB_34th_Report_2024_Accessible.pdf
12. Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. 2021. Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics. *Educational Review*, 73, 71-97.
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
13. Teaching Profession for the 21st Century Program. 2013. URL: <https://www.eis.org.uk/Content/images/INF-ASC-040-19%20attachment%20-%2035%20Hour%20Working%20Week.pdf>

The article was received by the editors 11.09.2024.

The article is recommended for printing 21.10.2024.