

УДК 37.014(73)  
DOI: 10.24144/2524-0609.2023.53.89-93

**Маляр Любов Василівна**

кандидат педагогічних наук, доцент  
кафедра загальної педагогіки та педагогіки вищої школи  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород, Україна  
lyubov.malyar@uzhnu.edu.ua  
<http://orcid.org/0000-0002-1589-7178>

**Милян Жанна Іванівна**

викладач  
кафедра загальної педагогіки та педагогіки вищої школи  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород, Україна  
zhanna.milyan@uzhnu.edu.ua  
<http://orcid.org/0009-0002-6182-898X>

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі підготовки педагогічних кадрів у США. Відзначається, що сьогодні в США звертається значна увага не тільки на підготовку педагогічних кадрів, але й на підвищення їх кваліфікації в системі післядипломної освіти. Мета статті – розкрити особливості підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в системі післядипломної освіти США. Методи дослідження: вивчення американської наукової літератури, аналіз, систематизація, конкретизація, узагальнення отриманих даних. Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів координується відповідними органами країни. Так, Міністерство освіти представляє собою державний орган, що несе відповідальність за реалізацію урядової політики в країні з широкого кола питань у сфері освіти. У його склад, поряд з іншими підрозділами входять: Національний центр статистики освіти, Національна рада педагогічних досліджень, Національний інститут освіти, Управління освіти, Фонд поліпшення вищої освіти, Бюро підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Основним підрозділом, що займається питаннями перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у США, є Бюро підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Поряд з Міністерством освіти й підвідомчим йому Бюро підвищення кваліфікації в США існують інші федеральні державні й громадські установи, що займаються проблемами підвищення кваліфікації, але вони не підлегли Міністерству освіти. Головні принципи, на яких будується система підвищення кваліфікації вчителів у США: безперервність; орієнтація на різноманіття форм і технологій підвищення кваліфікації і особистісного розвитку; участь різних категорій педагогічного персоналу у визначенні політики в галузі підвищення кваліфікації; об'єднання всіх сторін, зацікавлених у професіоналізмі вчителів; визнання пріоритетності освіти й підвищення престижу вчительської професії в суспільстві; взаємозв'язок системи підвищення кваліфікації й системи педагогічної освіти; орієнтація на оптимальне поєднання спеціально-предметних знань із професійно-педагогічними знаннями й уміннями; професіоналізм, компетентність; орієнтація на використання дослідницьких методів підвищення кваліфікації вчителів, на розвиток їхнього творчого потенціалу й ініціативи.

**Ключові слова:** післядипломна освіта, учитель, особистісний розвиток, технології, США.

**Вступ.** У сучасних умовах виникає об'єктивна потреба в розробці теоретичних основ удосконалення системи підвищення кваліфікації вчителів і обґрунтуванні механізмів їхньої реалізації на практиці. Розробка наукових основ змісту професійно-освітніх програм підвищення кваліфікації вчителів і адекватних цьому змісту методів і технологій навчання вимагає аналізу й узагальнення передового вітчизняного досвіду, накопиченого в системі післядипломної освіти вчителів. Комплексність і широта завдань реформування української системи підвищення кваліфікації вчителів передбачає також врахування досягнень світового досвіду сучасних підходів до навчання в процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти проблеми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і функціонування системи післядипломної освіти досліджуються українськими ученими: В.Гладун, В.Олешко, Т.Сорочан (історія післядипломної освіти); М.Кириченко, О.Отіч, В.Олійник (розвиток післядипломної освіти в інформаційному суспільстві); О.Лаврентєва (методологія післядипломної освіти); О.Бондарчук, В.Сидоренко (професійний розвиток педагога в системі післядипломної освіти) та інші. Проте питання зарубіжного, зокрема, американського досвіду організації і функціонування післядипломної освіти досліджені недостатньо.

**Мета статті** – розкрити особливості підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в системі післядипломної освіти США. **Методи** дослідження – вивчення наукової літератури, аналіз, систематизація, конкретизація, узагальнення.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз наукової літератури свідчить, що в США звертається значна увага на підготовку педагогічних кадрів. Слід відзначити, що лідери політичного й ділового світу, науковці цієї країни раніше, ніж в інших розвинених країнах, зрозуміли, що довгострокове економічне процвітання вимагає як необхідну передумову існування ефективної системи не тільки підготовки, але й перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів [1-4]. Тому в системі державного регулювання сфери післядипломної освіти педагогів у 60-і – 70-і роки були істотно розширені заходи правового, організаційного й економічного характеру, спрямовані на раціональне, з погляду урядових експертів, регулювання рівня професійних стандартів педагогічної підготовки.

Проте, незважаючи на об'єктивні успіхи, до кінця 70-х років система підвищення кваліфікації вчителів США усе ще представляла собою своєрідний конгломерат недостатньо взаємозалежних і скоординованих заходів, організованих переважно школами й університетами «на свій власний страх і ризик». Неадекватність матеріальних стимулів, невпорядко-

ваність трудового законодавства, що знижує престиж учительської праці, низька заробітна плата в порівнянні з іншими професіями, аж ніяк не легкі умови роботи, а також однобічна орієнтація курсового навчання на спеціально-предметну підготовку, на шкоду професійної освіти – всі ці та деякі інші фактори створювали серйозну перешкоду розвитку в країні ефективної системи підвищення кваліфікації вчителів, що, природно, спричиняло зростаючі труднощі з погляду підвищення ефективності роботи масової школи.

В умовах високотехнологічного суспільства найбільш важливого значення набувають такі елементи кваліфікації, як готовність до отримання професії, здатність до творчих зусиль у своїй роботі, що, природно, неможливо без відповідного «особистісного росту» працівників.

Кваліфікаційні вимоги до робітників та службовців, що виникають у високотехнологічному суспільстві, неминуче, хоча й опосередковано, пред'являють нові, більше високі вимоги до рівня професійної кваліфікації педагогів на всіх щаблях освіти в напрямку розвитку самостійного, творчого мислення в учнів, орієнтації їх на придбання нових знань протягом всього життя. Серйозною перешкодою на шляху рішення вищезгаданих завдань ставала недостатня загальноосвітня й професійно-педагогічна підготовка; великої кількості вчителів.

З метою подолання виникаючого на рубежі 70-х – 80-х років протиріччя між вимогами суспільства до школи і фактично існуючим рівнем кваліфікації вчителів, у США здійснюється радикальна реформа системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, переглядаються основні принципи державної політики в даній області.

Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів координується відповідними органами країни. Так, Міністерство освіти представляє собою державний орган, що несе відповідальність за реалізацію урядової політики в країні з широкого кола питань у сфері освіти. Водночас, Міністерство освіти не виконує безпосередньо адміністративно-управлінських функцій і не здійснює прямого впливу на політику в галузі підвищення кваліфікації, що забезпечується владою штатів і шкільних округів. Воно бере участь у цій справі тільки опосередковано, з'ясовуючи гострі проблеми підготовки й перепідготовки вчителів на основі отриманої з навчальних закладів і від влади штатів статистичної інформації, а також організовує дослідження, спрямовані на вирішення різних проблем. Цими завданнями обумовлена й структура Міністерства освіти. У його склад, поряд з іншими підрозділами входять: Національний центр статистики освіти, Національна рада педагогічних досліджень, Національний інститут освіти, Управління освіти, Фонд поліпшення вищої освіти, Бюро підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Національний центр статистики освіти займається збором і зберіганням всіх даних, що характеризують розвиток освіти в країні, у тому числі інформацію з підвищення кваліфікації вчителів. Він пов'язаний з АСУ штатів, а також проводить самостійні дослідження. Центр склав вражаючу програму звітності, у яку входять такі традиційні пункти, як кількість учителів різного профілю, рівень їхньої освіти, результати іспитів і тестування професійної підготовки, кількість педагогів, що навчаються на різних курсах, кількість і зміст місцевих програм підвищення кваліфікації тощо. Крім того, у цю програму включені зовсім нові пункти, такі як вплив курсового навчання на ефективність педагогічного

процесу в школі, кількість учителів, залучених у систему неформальної освіти, якість і види допомоги вчителям безпосередньо в школі і т.д. [5].

Головні завдання з організації наукової праці в галузі підвищення кваліфікації покладені на Національний інститут освіти. Одне з основних завдань інституту полягає в тому, щоб проводити дослідження, пов'язані з підвищенням рівня професійної підготовки вчителів. У США відсутній єдиний програмно-методичний центр середньої і вищої освіти. Також не існує єдиної методики навчання. Таким чином, виникає необхідність більш узагальненої професійної підготовки й перепідготовки вчителів для того, щоб вона могла бути використана при роботі з будь-якими програмами й навчальними планами із числа тих, якими користуються в різних шкільних округах. Розробки, виконані Національним інститутом освіти у Вашингтоні, покликані сприяти університетам і школам, що організують підвищення кваліфікації вчителів, у рішенні найбільш гострих питань, що стосуються, наприклад, організації навчального процесу, кваліфікації фахівців-консультантів, методів і стандартів кваліфікаційних іспитів і т.д.

Основним підрозділом, що займається питаннями перепідготовки й підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у США, є Бюро підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Очолює Бюро голова, що призначається міністром освіти країни, зазвичай із числа фахівців в галузі вищої освіти, які мають бездоганну репутацію й великий досвід практичної роботи в цій сфері.

Бюро підвищення кваліфікації, маючи автономний статус, покликано готувати й виконувати заходи, пов'язані з реалізацією державної політики в галузі підвищення кваліфікації. У його завдання входить розробка широкого кола ініціатив на національному рівні з поліпшення американської системи підвищення кваліфікації вчителів. Основними інструментами для реалізації цього є професійна інформація, консультування, фінансові субсидії й т.д. Відзначимо, що зазвичай ці фонди йдуть на розширення освітніх можливостей менш розвинених штатів і шкільних округів.

У сучасних умовах ефективність системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів багато в чому визначається тим, як вона може забезпечити задоволення потреби в безперервній освіті вчителів на рівні шкіл. Тому у функції Бюро включена розробка проектів з розвитку й дослідження активних методів і гнучких форм підвищення кваліфікації безпосередньо на робочому місці вчителя – у школі. Крім того, особливо вивчається питання взаємодії школи й вищих навчальних закладів країни, які традиційно організують курсову перепідготовку й підвищення кваліфікації вчителів. А це пов'язано з уточненням поняття «підвищення кваліфікації», цілей, пріоритетів в освітній політиці із з'ясуванням того, чому потрібно вчити, із чітким визначенням профілю різних категорій педагогічного персоналу. Для цього Бюро впровадило необхідні й обґрунтовані стандарти професійної компетентності. Ці стандарти сьогодні активно обговорюються як на рівні шкільних округів, так і на загальнонаціональному рівні. Основну роботу тут проводить Національна рада з оцінки професіоналізму вчителів.

Підвищення кваліфікації вчителів у США на сучасному етапі представляє собою сферу постійних змін, і досягнення високої ефективності в даній сфері можливо лише на основі широкого й комплексного співробітництва багатьох організацій. Розуміючи це, Бюро буде свою діяльність шляхом тісного партнер-

ства з різними інститутами освіти, добровільними організаціями й підприємцями, професійними вчительськими союзами, школами, самими вчителями, від зацікавленої й практичної участі яких у першу чергу залежить ефективність його роботи.

Поряд з Міністерством освіти й підвідомчим йому Бюро підвищення кваліфікації в США існують інші федеральні державні й громадські установи, що займаються проблемами підвищення кваліфікації, але вони не підлеглі відомству освіти. Помітне місце серед них посідає Національний науковий фонд, створений з метою підтримувати дослідницьку діяльність у різних галузях науки. Його мета й завдання визначені спеціальним актом конгресу. Сьогодні у рамках Національного наукового фонду підтримку вчителям у підвищенні кваліфікації здійснює спеціально створений для цього директорат із проблем освіти.

Наступна група установ і їхніх організацій, що здійснюють фінансування, представляє безліч великих і дрібних (не зв'язаних ні один з одним, ні з державою, ні з адміністрацією штатів) комітетів, фондів, інститутів, деякі з яких мають у своєму розпорядженні значний бюджет і відіграють чималу роль у визначенні політики в галузі підвищення кваліфікації. До їхнього числа відноситься відомий у світі фонд Чарльза Кеттеринга, що одержав популярність далеко за межами країни, фонд Форда та інші.

Незважаючи на значну підтримку цих, так би мовити, неформальних установ, реальні успіхи системи підвищення кваліфікації, звичайно ж, залежать від розвитку її структурних елементів у регіональному й місцевому масштабах. Основним органом, що представляє національний рівень у структурі управління системою підвищення кваліфікації в штаті, є Агентство підвищення кваліфікації. Офіційно Агентство примикає до Бюро підвищення кваліфікації й покликані виконувати роль центрального штатного органу, що несе відповідальність за реалізацію урядової політики в країні з широкому колу питань у сфері післядипломної освіти вчителів та інших працівників шкіл.

Кожне Агентство функціонує на основі трестороннього представництва підприємців, фахівців (представників коледжів, університетів, шкіл) і профспілок. Суперінтендант (координатор-розпорядник, адміністратор) Департаменту освіти штату призначає із числа найбільш авторитетних фахівців голову Агентства й за рекомендацією представників шкільних округів членів робочих груп.

У складі Агентства є кілька відділів, що займаються проведенням широкої й різноманітної діагностичної роботи з метою виявлення слабких місць у діяльності шкіл і коледжів, перевіркою ефективності програм навчання, з'ясуванням проблем, пов'язаних з поліпшенням роботи вчителів, шкільної адміністрації й т.д. В останні роки основне своє завдання Агентства вбачають в організації ефективного співробітництва між центральними органами й місцевими відділами освіти. У компетенцію Агентства насамперед входить надання шкільним округам рекомендацій, розроблених Національним інститутом утворення, Бюро підвищення кваліфікації. Крім того, у функції Агентства включено: широка реклама найбільш ефективних форм і програм навчання, організація співробітництва шкільних навчальних закладів і університетів, допомога численним учительським центрам. Відзначимо, що при багатьох Агентствах створені консультативні й дорадчі групи й комісії для допомоги їм у питаннях перепідготовки. Робота цих груп здійснюється на добровільній основі.

Дорадчий і рекомендаційний характер діяльності Агентств все ж у цілому не нівелює їх вплив на політику в галузі підвищення кваліфікації в штаті, оскільки фінансові важелі перебувають у руках адміністрації штатів. Так, у Каліфорнії активно використовується політика покарання і заохочення для проведення в життя рекомендацій, розроблених на національному рівні: місцевим шкільним округам оголошується, що якщо вони згодні схвалити ту або іншу програму, то їм будуть виділені відповідні фонди. Слід зазначити, що така «наказова» політика зустрічає серйозну протидію з боку шкільних округів. Шкільні округи різноманітні як за чисельністю населення, так і за національним складом. І це різноманіття навряд чи може бути враховане на рівні Департаменту штату. В останні роки багато Агентств бачать своє завдання не тільки в розробці загальних рекомендацій і координації зусиль всіх зацікавлених у підвищенні кваліфікації вчителів організацій, але й у тім, щоб «сприяти новій формі співвідношення між свободою й порядком», маючи на увазі конфлікт між місцевою автономією й тенденцією до централізації.

Сьогодні основну відповідальність за підвищення кваліфікації вчителів у системі пост дипломної освіти в США несуть численні комітети й комісії за професією вчителя, які покликані побудувати більше послідовний підхід до професійної перепідготовки на місцевому рівні. Відзначимо, що основною адміністративною одиницею штату є шкільні округи. У їхню компетенцію входить стягнення податків на органи шкільної освіти, прийом на роботу і звільнення вчителів, вони ж апробують шкільні програми й методи навчання. Всі повноваження перебувають у руках шкільної ради округу, що складається з підприємців, представників профспілок, церкви, різних об'єднань. Виконавчі функції здійснює суперінтендант округу, що стежить за поточною роботою шкіл. При шкільній раді й функціонують комітети із професії вчителя, в обов'язки яких входить розробка стратегічної політики в галузі підвищення кваліфікації працівників освіти шкіл округу, включаючи: дослідження ключових потреб шкіл і вчителів у підвищенні кваліфікації; планування й керівництво програмами для забезпечення цих потреб; контроль і оцінку фінансових аспектів і якості програм; розробку експериментів з перевірки нових концепцій підвищення кваліфікації; розвиток взаємозв'язків всіх зацікавлених осіб та організацій у цій сфері; мобілізацію приватних і державних ресурсів з метою перепідготовки й підвищення кваліфікації вчителів та інших працівників шкіл, а також батьків дітей, які навчаються.

Для вирішення зазначених питань комітети із професії вчителя засідають, як правило, щомісяця, або не рідше одного разу у квартал. Якщо буде потреба, вони можуть засновувати підкомітети для керування яким-небудь із відзначених вище напрямків. У роботу комісій і підкомітетів зазвичай включають представників місцевих громад, педагогічних коледжів і університетів, підприємців, що добре знають шкільну справу й, звичайно, самих учителів. Активне залучення педагогів-практиків до розробки політики в галузі підвищення кваліфікації розглядається американськими експертами як істотний фактор, що забезпечує успішність всієї роботи в цій сфері: «якщо роль учителя полягає тільки у виконанні наданих йому інструкцій, якщо до нього ставляться тільки як до функціонера, що виконує рішення вищих організацій, те навряд чи він захоче підвищувати свою кваліфікацію. Зріла мотивація професійного вдосконалювання залежить від того, наскільки вчи-

тель перейнявся усвідомленням доцільності всіх заходів щодо підвищення кваліфікації».

Погоджуючись із принциповою постановкою питання, відзначимо, що практична реалізація цього положення у місцевому і в загальнонаціональному масштабах залежить від врахування лідерами освітньої політики потреб, інтересів учителів, від уміння гнучко поєднувати ці інтереси з потребами шкільних освітніх систем.

Кожний комітет консультується з регіональним Агентством з підвищення кваліфікації. З урахуванням цих консультацій, а також, опираючись на аналіз потреб учителів і шкіл округу, комітети й комісії розробляють план підвищення кваліфікації вчителів шкіл свого округу. Зазвичай план включає кількісно певні цілі по чисельності вчителів, якими має бути підвищена кваліфікація, форми і види навчання тощо. План складається на три роки із щорічним розвитком на рік уперед. Він забезпечується щорічним бюджетом, оперативними цілями і є доступним, відкритим для широкого обговорення громадськості. Таким чином, підвищується зацікавленість всіх членів місцевої громади в підвищенні професійної майстерності шкільних працівників: населення, підприємців, місцевої влади, профспілок, добровільних організацій і т.д. Комітети сприяють активізації цієї зацікавленості, використовуючи різні канали комунікації, насамперед, включаючи засоби масової комунікації. Комісії зобов'язані публікувати щорічні звіти про свою діяльність, у яких аналізується їх робота з досягнення показників, характеристик, установлених планами, і отримується фінансово-бухгалтерський звіт [6].

Таким чином, узагальнено можна констатувати, що в цей час управління перепідготовкою й підвищенням кваліфікації вчителів у США ґрунтується на гнучкому поєднанні централізованих форм розробки напрямків, рекомендацій і контролю за заходами в галузі підвищення кваліфікації з боку вищих організацій із широким використанням механізму горизонтального нав'язування дій їхніх місцевих органів

(у рамках дорадчих-координаційно-дорадчих груп, комітетів, профспілкових, добровільних організацій і т.д.). Відзначимо, що, на думку американських фахівців ще має бути проведена значна робота з більше чіткого розмежування функцій і відповідальності всіх систем управління освітою і підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

**Висновки.** Вивчення наукових джерел дає можливість сформулювати головні принципи, на яких будується система підвищення кваліфікації вчителів у США сьогодні і буде, на думку лідерів освітньої політики, будуватися в майбутньому: безперервність; орієнтація на різноманіття форм і технологій підвищення кваліфікації і особистісного розвитку; участь різних категорій педагогічного персоналу у визначенні політики в галузі підвищення кваліфікації; об'єднання всіх сторін, зацікавлених у професіоналізмі вчителів; визнання пріоритетності освіти й підвищення престижу вчительської професії в суспільстві; взаємозв'язок системи підвищення кваліфікації й системи педагогічної освіти; орієнтація на оптимальне поєднання спеціально-предметних знань із професійно-педагогічними знаннями й уміннями; професіоналізм, компетентність; орієнтація на використання дослідницьких методів підвищення кваліфікації вчителів, на розвиток їхнього творчого потенціалу й ініціативи. Еволюція системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, яка все більше відбувається останнім часом у напрямку до безперервної освіти вчителів протягом всього активного трудового життя, зумовила зміни в сфері організаційних форм підвищення кваліфікації. Інтенсивно добудовуються ті її ланки, які раніше були відсутні або перебували лише в стадії зародження. Причому підвищення кваліфікації шкільних педагогів на базі так званих учительських центрів і великих базових шкіл розглядається як найбільш ефективний засіб посилення зв'язку із практикою й одержує усе більше активний розвиток. Однак проблема цілісності системи, забезпечення органічного взаємозв'язку її найважливіших елементів ще чекає свого вирішення в майбутньому.

**Конфлікт інтересів.** Автори підтверджують відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розглядатися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

**Фінансування.** Робота виконана за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

**Доступність даних.** Це теоретичне дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

**Використання штучного інтелекту.** Інструменти штучного інтелекту не використовувались при написанні цієї роботи.

### Список використаної літератури

1. Yarger S., Howey K., Joyce B. A national study of inservice teacher education. Washington: D.C., 2009. 178 p.
2. Smith J.H. The relationship between specific context variables and types of inservice education preferred by elementary classroom teachers. Michigan: University of Michigan, 2006. 185 p.
3. Schmuck R., Miles M. Organization development in schools. New York: National pressbooks, 2007. 162 p.
4. Hager H.; McIntyre D. Learning about teaching from teachers: realizing the potential of school-based initial teacher education. Washington: Open University Press, 2004. 147 p.
5. Johnson W.R. Empowering practitioners: holmes, carnegie and the lessons of history. *History of education quarterly*. 1997. V.27, №2. P.41–49.
6. Fullan M et al. Organization development in schools: The state of art. *Review of Educational Research*. 1998. V.50. №1. P.57–65.

### References

1. Yarger, S., Howey, K., & Joyce, B. (2009). *A national study of inservice teacher education*. Washington: D.C.
2. Smith, J.H. (2006). *The relationship between specific context variables and types of inservice education preferred by elementary classroom teachers*. University of Michigan.
3. Schmuck, R., & Miles, M. (2007). *Organization development in schools*. National pressbooks.
4. Hager, H., & McIntyre, D. (2004). *Learning about teaching from teachers: realizing the potential of school-based initial teacher education*. Open University Press.
5. Johnson, W.R. (1997). Empowering practitioners: holmes, carnegie and the lessons of history. *History of education quarterly*, 27 (2), 41–49.
6. Fullan, M et al. (1998). Organization development in schools: The state of art. *Review of Educational Research*, 50 (1), 57–65.

Статус статті: Отримано: 22.08.2023 Прийнято: 24.09.2023 Опубліковано: 26.10.2023

**Malyar Lyubov**

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor  
Department of General Pedagogy and High School Pedagogy  
State University «Uzhhorod National University», Uzhhorod, Ukraine

**Milyan Zhanna**

Lecturer  
Department of General Pedagogy and High School Pedagogy  
State University «Uzhhorod National University», Uzhhorod, Ukraine

## FOREIGN EXPERIENCE OF TEACHING STAFF QUALIFICATION IMPROVING

**Abstract.** The article is devoted to the problem of training teaching staff in the USA. It is noted that today in the USA considerable attention is paid not only to the training of teaching staff, but also to the improvement of their qualifications in the postgraduate education system. The purpose of the article is to reveal the features of professional development of teaching staff in the US postgraduate education system. Research methods: study of American scientific literature, analysis, systematization, concretization, generalization of the obtained data. Improving the qualifications of teaching staff is coordinated by the relevant bodies of the country. Thus, the Ministry of Education is a state body responsible for the implementation of government policy in the country on a wide range of issues in the field of education. Its composition, along with other subdivisions, includes: the National Center for Education Statistics, the National Council of Pedagogical Research, the National Institute of Education, the Department of Education, the Fund for the Improvement of Higher Education, the Bureau of Professional Development of Pedagogical Personnel. The main unit dealing with issues of retraining and professional development of teaching personnel in the USA is the Bureau of Professional Development of Pedagogical Personnel. The Bureau is headed by a chairman appointed by the Minister of Education of the country, usually from among specialists in the field of higher education who have an impeccable reputation and extensive experience of practical work in this field. In addition to the Ministry of Education and the Bureau of Professional Development, which reports to it, there are other federal state and public institutions that deal with problems of professional development, but they are not subordinate to the Ministry of Education. The study of scientific sources makes it possible to formulate the main principles on which the system of improving the qualifications of teachers in the USA is built today and will, according to the leaders of educational policy, be built in the future: continuity; focus on the variety of forms and technologies of professional development and personal development; participation of various categories of teaching staff in determining policy in the field of professional development; unification of all parties interested in the professionalism of teachers; recognizing the priority of education and increasing the prestige of the teaching profession in society; relationship between the system of professional development and the system of pedagogical education; focus on the optimal combination of special subject knowledge with professional and pedagogical knowledge and skills; professionalism, competence; focus on the use of research methods for improving the qualifications of teachers, on the development of their creative potential and initiative.

**Key words:** postgraduate education, teacher, personal development, technologies, the USA.