



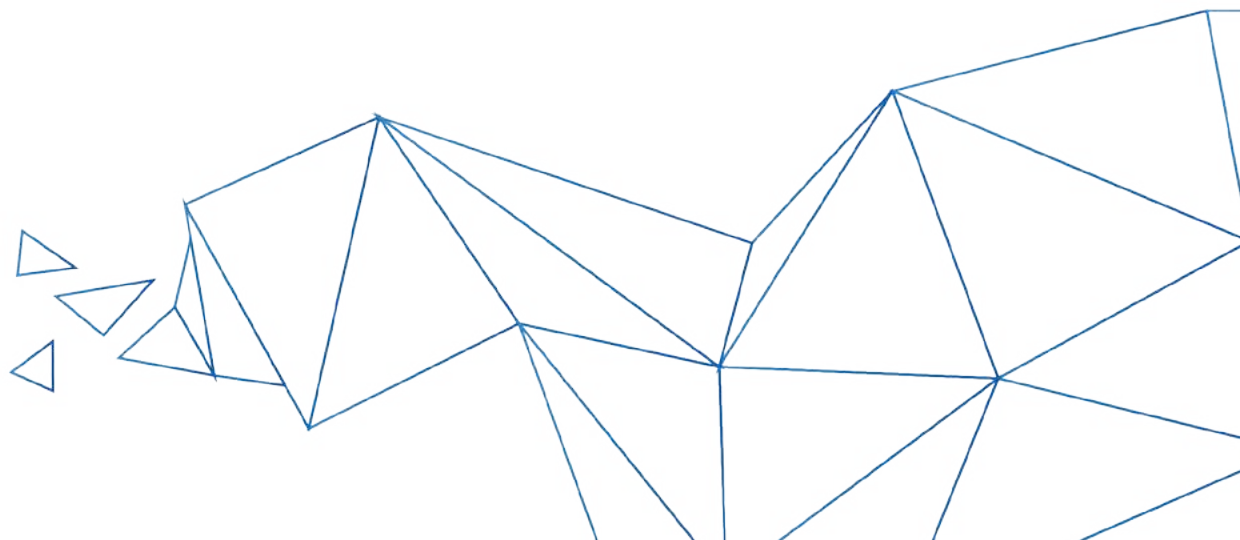
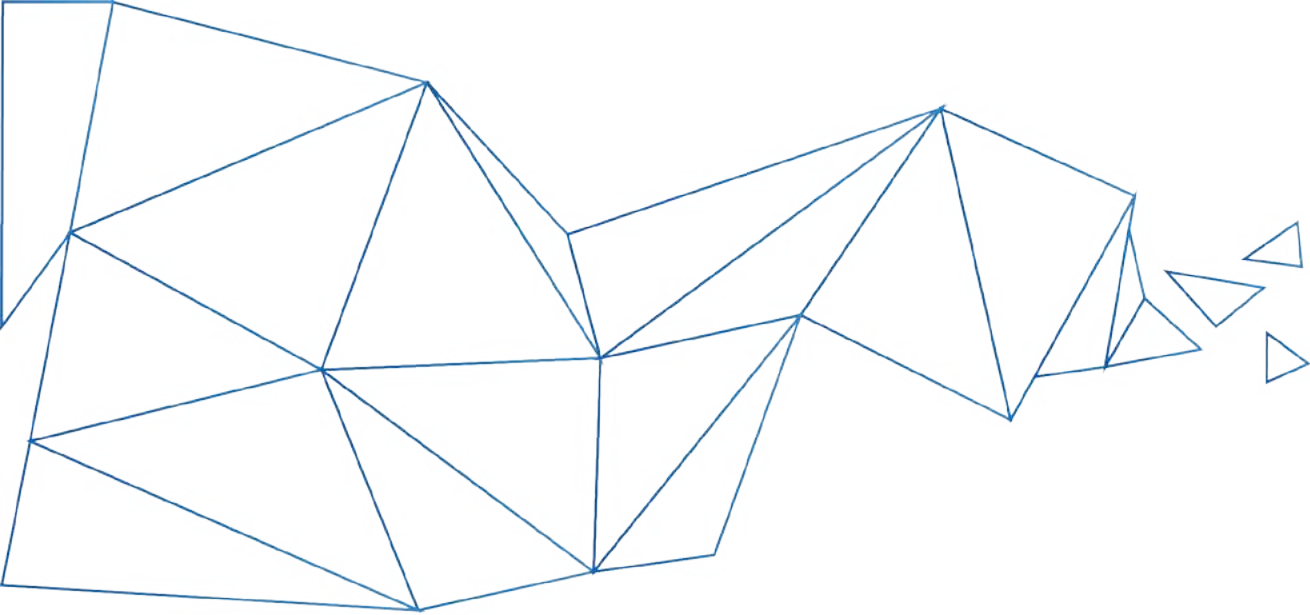
МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

НАВЧАТИ І НАВЧАТИСЯ: ЯК І КУДИ ЗРОСТАТИ УКРАЇНСЬКОМУ ВЧИТЕЛЬСТВУ?

ЗВІТ, ЯКИЙ ДАЄ МОЖЛИВІСТЬ ДІЯТИ

Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації педагогів
у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України

#навчатиінавчатися



О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська

НАВЧАТИ І НАВЧАТИСЯ: ЯК І КУДИ ЗРОСТАТИ УКРАЇНСЬКОМУ ВЧИТЕЛЬСТВУ?

**Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації педагогів
у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України**

Харків, 2019

Видавництво «Дім Реклами»

УДК 373.1

H49

H49 **Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству?** Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська. — Х.: Вид-во «Дім Реклами», 2019. — 120 с.

ISBN 978-966-2149-64-7

78,7% респонденток і респондентів вважають, що чинна система підвищення кваліфікації має бути реформована і основну відповідальність за цей процес покладають на Міністерство освіти і науки України, 37% опитаних вважають, що 150 годин за 5 років для підвищення кваліфікації недостатньо для повноцінного професійного зростання, а 49% освітян хотіли б збільшити на рік кількість годин, які вони інвестують у своє підвищення кваліфікації та розвиток, — саме про це свідчать результати соціологічного дослідження «Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству?», проведеного на анонімній, безкоштовній та безоплатній основі серед 8 427 освітян.

Наскільки добре вчителі й учительки підготовлені до різноманітних викликів сучасної школи? Знань і навичок з яких тем потребує українське вчительство? Що заважає педагогам професійно зростати? Як часто відкриті уроки, покликані дати якісний зворотний зв'язок, перетворюються на «театр»? Якою мірою оцінювання і зворотний зв'язок можуть підтримати якісне викладання та ефективний професійний розвиток педагогів? Відповіді на ці запитання та ще багато цікавих відомостей і фактів представлено за результатами аналізу онлайн-опитування.

Матеріали звіту будуть цікаві педагогам і адміністраторам/-кам освіти, батькам, студентству педагогічних спеціальностей, а також стануть у нагоді соціологічній спільноті та громадським організаціям, які працюють у сфері освіти.

УДК 373.1

ISBN 978-966-2149-64-7

© Громадська організація «ЕдКемп Україна», 2019

© ТОВ Видавництво «Дім Реклами», 2019

ЗМІСТ

Л. Гриневич: «Найголовніше — це вчитель та його підготовка»	6
О. Елькін: «Просто йти далі»	8
Переднє слово	10
Результати побіжно за 2 хвилини	13
Методологія дослідження	19
I. Про вчительство — від першої особи начистоту	29
II. Професійне зростання: наявне і бажане	
А. Викладання у школі сьогодні: характерні риси і труднощі	41
Б. Підвищення кваліфікації — яким воно є	57
В. Підвищення кваліфікації — яким воно має бути	79
III. Сертифікація педагогів і зворотний зв'язок у викладанні	89
IV. Від кого залежать зміни?	99
V. Декларація щодо ефективного підвищення кваліфікації	105
А. Філософія вчительства, яке розвивається	106
Б. Вектори зростання шкільного педагога	107
В. Інструмент оцінки ефективності підвищення кваліфікації	109
Г. Базис методики акредитації із застосуванням інструменту	115
Без кого «переродження архікоптерікса» не почалося б	117
Умови використання й посилання на матеріали звіту	121

НАЙГОЛОВНІШЕ — ЦЕ ВЧИТЕЛЬ ТА ЙОГО ПІДГОТОВКА

Дорогі освітяни, ми ввійшли в новий етап змін та можливостей. Це одночасно виклик, який потребує важкої праці, але й перевага, що дозволить трансформувати нашу освіту, зважаючи на запити кожної і кожного — педагогів, учнів, освітніх управлінців та батьків. Завдяки новому Закону «Про освіту» ми маємо змогу побудувати систему, яка враховуватиме індивідуальні пореби вчителя і дозволить вам створювати власну траєкторію професійного зростання.

Ми втрутилися в ту сферу, на яку раніше ніхто особливо не звертали уваги. Саме зараз ми зайшли у «свята святих», від якої, насправді, залежить якість освіти, — у методики навчання. Замало зробити державний стандарт, осучаснити зміст навчальних програм чи оновити освітнє середовище, хоча все це, без сумніву, дуже важливо. Але найголовніше — це вчитель і його підготовка. Нових учительських методик не буде, поки ми не змінимо систему підвищення кваліфікації.

Наше рішення — передати право обирати педагогу і школі, а також урізноманітнити можливості підвищувати кваліфікацію та дозволити займатися ним не тільки обласним інститутам післядипломної освіти. Адже ми бачимо, що подолання інформаційних бар'єрів, співпраця з міжнародними організаціями, громадський сектор і різноманітні експерти можуть запропонувати нові, часто кращі, рішення для професійного зростання.

Ідея полягає в тому, щоб години, які вчитель має використати на підвищення кваліфікації, поділити на дві частини. До речі, їх стало вдвічі більше — не менше як 150 на 5 років. Одна частина — це обласні інститути післядипломної освіти, які отримують сильних конкурентів у вигляді інших платформ. На другу частину підвищення кваліфікації гроші будуть іти на школу, і вчитель зможе обрати певну кількість годин для професійного розвитку в інших організаціях. Ця ідея дуже складна для втілення, має пройти через

бюджетний кодекс і бюрократичні бар'єри. Це означає, що мають бути прозорі критерії, за якими нові організації будуть уповноважені здійснювати підвищення кваліфікації (адже всіх дуже хвилює, чи можна їм довіряти).

Передусім же у цьому процесі важлива ваша думка, шановні освітяни: що саме вам потрібно, знань і навичок з яких тем потребує українське вчительство, що заважає і що допомагає педагогам професійно зростати?

До вашої уваги — аналіз відповідей, отриманих в анкетах і під час обговорення, і тепер ми запрошуємо до наступного етапу — створення спільної робочої групи, розробки, упровадження й моніторингу змін у демонополізованій сфері підвищення кваліфікації.

*Міністерка освіти і науки України **Лілія ГРИНЕВИЧ***





ПРОСТО ЙТИ ДАЛІ

Прогресивні ідеї, закладені в новому законі «Про освіту», — це перші кроки у розширенні прав і можливостей учительства у сфері підвищення кваліфікації. Важливо, проте, чітко визначитися, як і куди рухатися далі, які механізми організації цього новостворюваного процесу задовільнять усіх стейкхолдерів.

Разом із Міністерством освіти і науки ми ініціювали дослідження «Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчителю?», щоб разом знайти відповіді на запитання:

- наскільки добре вчителі й учительки підготовлені до різноманітних викликів сучасної школи?
- якою мірою оцінювання і зворотний зв'язок можуть підтримати якісне викладання та ефективний професійний розвиток педагогів?
- що потрібно адміністрації закладів освіти, щоб покращити школи й учнівські досягнення?
- як органи влади можуть бути впевнені, що ресурси, які вкладаються у підвищення вчительської кваліфікації, спрацюють?
- знань і навичок з яких тем потребує українське вчителюство?
- що заважає педагогам професійно зростати?
- як часто відкриті уроки, покликані дати якісний зворотний зв'язок, перетворюються на «театр»?
- яким критеріям мають відповідати організації, що пропонують підвищення педагогічної кваліфікації?
- чи можлива прозора та дієва сертифікація в освіті?

Отже, перші важливі кроки зроблено. Чи йдемо далі?

Жив колись дроворуб, і все своє життя він бідував. Він животів на гроші, що їх заробляв з продажу дров, які збирав у найближчому лісі.

Одного разу мудрець, який ішов дорогою, побачив чоловіка з в'язанкою дров і порадив йому спробувати піти далі в ліс.

Дроворуб прислухався до поради та дійшов до тих місць, де ніколи не бував раніше. Там він побачив велике сандалове дерево — дуже зрадів цій дорогоцінній знахідці, зрубав дерево та продав його за хороші гроші. Потім він замислився: адже мудрець не сказав йому, що в лісі є сандалове дерево, а просто порадив іти вперед. Можливо, там можна знайти ще щось, може, варто піти ще далі?

Наступного дня, дійшовши до пенька сандалового дерева, дроворуб пішов ще далі, і через деякий час знайшов мідні залежі! Він узяв із собою стільки міді, скільки зміг нести, продав її на базарі та отримав ще більше грошей.

Наступного дня він пішов іще далі та знайшов срібні розсипи. Потім — золото, потім — алмази. Просто щодня він ішов далі, вперед.

Не варто зупинятися на ознайомленні та обговоренні цих результатів. Тільки йдучи вперед, ми зможемо досягати у практиці нових і нових висот.

Голова ради ГО «ЕдКемп Україна» **Олександр ЕЛЬКІН**
і команда руху EdCamp в Україні



ПЕРЕДНЄ СЛОВО



Не шукайте **архаїкоптерікса** в каталогах тварин і птахів стародавніх часів. І в сучасних не шукайте теж.

Ця невловима напівміфічна істота мешкає виключно на території сучасної української школи, і якщо ви людина в справах освіти експертна, одразу впізнаєте її за ганебними поведками.

Далекий **родич бюрокразавра**, він оселяється там, де не хочуть змін, опираються розвитку, ігнорують новації. На птаха схожий, а літати не вміє — лише імітує політ...

Архаїкоптерікс любить болотисту місцевість — на жаль, саме так, почасти, виглядають рутинні вчительські будні. День схожий на день, сьогодні діти одні, завтра — інші. А педагогіка вічна. Хіба щось взагалі має змінюватися?..

Раптом вирине хтось із вас із болота, ковтне повітря свободи, спробує відкинути ту рутину — архаїкоптерікс тут як тут, міцними лапами назад штовхає. Він вартовий того болота, його символ. Хочете, і вашим талісманом стане?

Якщо ж ні — гоніть його рішуче! Бо рухатися вперед самим і разом розвивати українську освіту можливо тільки тоді, коли усвідомимо його ледь помітний, але такий згубний уплив, і коли, нарешті, вирвемося з-під його «фальшивого» архаїчного крила. І побачимо, що світ швидкоплинно змінюється. І залишатися там, де були, — означає відставати.

Ми, **EdCamp Ukraine** і **Міністерство освіти і науки України**, стверджуємо — вирватися не тільки можливо, а й навіть життєво необхідно, шановне освітянське коло! Ми впевнені: принципово нова якість освіти неможлива без принципово нової якості вчителювання.

Безумовно, школа потребує загальної модернізації, зокрема ривка у матеріально-технічному й навчально-методичному забезпеченні, і робота в цьому напрямі ведеться постійно. Але правда і в тому, що починати треба з себе — з якості нашої професійної підготовки, із усвідомлення необхідності неперервного педагогічного розвитку, із розуміння нових викликів, що постають перед учительством у класі та поза ним. Так, ми маємо не тільки вміти навчати інших, а й розуміти, **як ефективно навчатися самим** — знову й знову.

Власне, новий спільний **дослідницький проект** EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України «Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчителю» саме й став спробою віднайти відповіді на актуальні і такі болючі питання розвитку української школи, професійного розвитку шкільних педагогів.

Передусім ми сфокусувалися на висвітленні вже наявних проблемних аспектів діючої системи підвищення вчительської кваліфікації. Ми вирішили детально зупинитися на тому, якою вона може і має бути. Також ми не могли оминати питання про майбутню сертифікацію вчителів, якої ще ніхто не бачили, але якою вже звідусіль лякають.

І все це ми вирішили в рамках дослідження обговорити, передусім, з вами, шановні педагоги — **«нічого для нас без нас»**. А задля об'єктивності запросили до розмови й інших стейкхолдерів освіти, що пов'язані саме з вашим професійним розвитком.

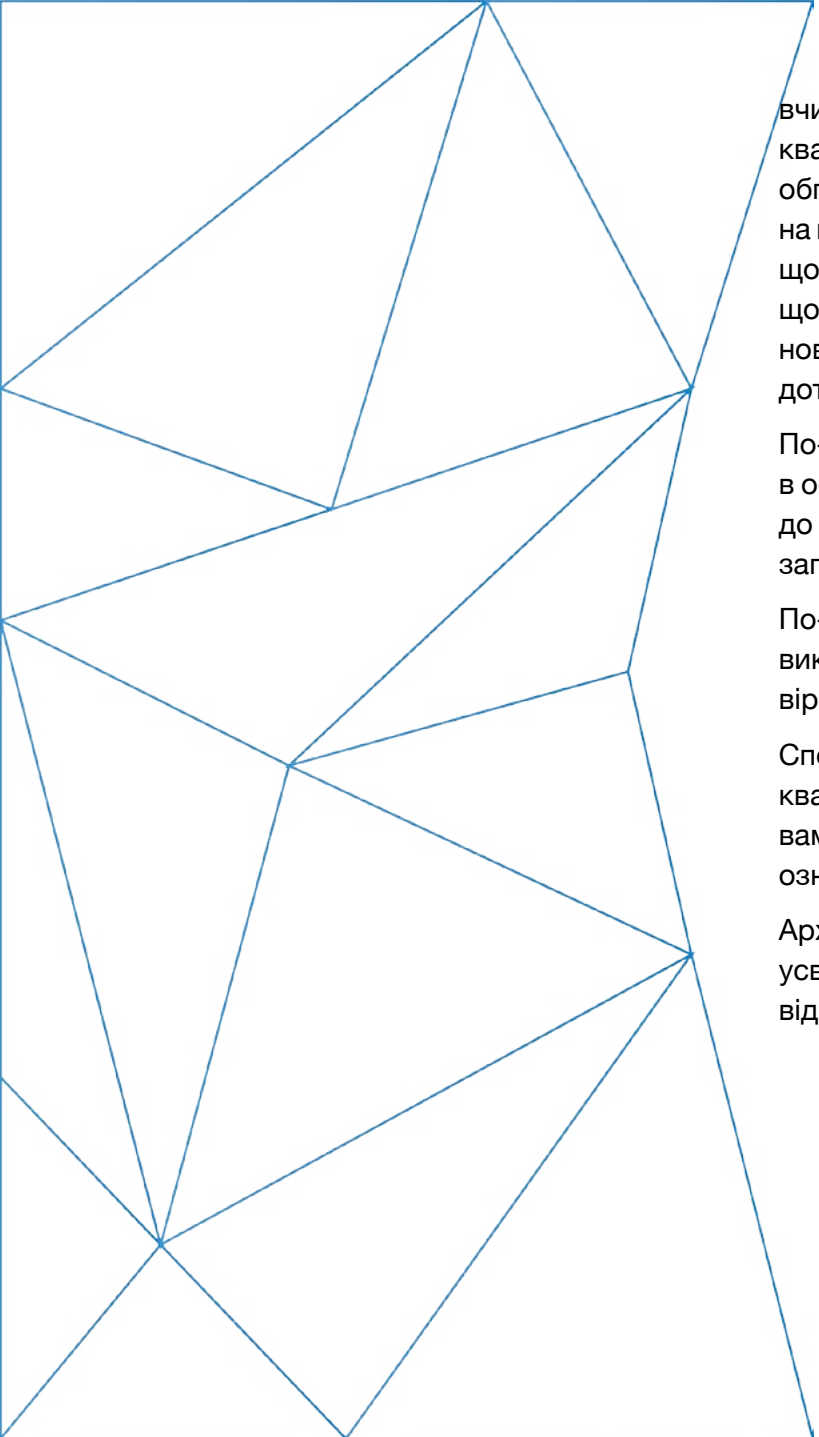
Ми провели загальнонаціональне опитування із заявленої теми, після чого винесли його результати на обговорення, а в підсумку — зробили конкретні практичні кроки з вирішення окресленого комплексу проблем.

Наш проект пройшов декілька етапів. Із суто дослідницькими ви зможете ознайомитися у цьому звіті, проте, можливо, найцікавішим є той пост-дослідницький період, коли отримані результати презентуються експертній спільноті й широкій громадськості, а також знаходять своє практичне втілення в **управлінських рішеннях і конкретних продуктах**.

Перші (а по суті — загальні) результати дослідження були унаочнені у спеціальному виданні **«Фреш-буклет з можливістю самим зробити висновки»¹**. Його дебют припав на Четверту національну (не)конференцію для шкільних педагогів **EdCamp Ukraine 2018** (Харків, 2-3 липня 2018-го року), яка, загалом, стала основним майданчиком обговорення підсумків дослідження у фаховому освітянському колі. Надалі результати були пропрацьовані на I Національному саміті-челенджі **«EdCamp-янголи в дії»** (Одеса, 30 листопада — 2 грудня 2018-го року), представлені в рамках інших освітніх подій другої половини 2018-го року (наприклад, IdeaFest, Одеса, 24-26 серпня).

Подальшими практичними кроками, що здійснюються просто зараз, у момент підготовки цього видання, стали, по-перше, створення проекту документу **«Декларація щодо ефективного підвищення кваліфікації»**, у якому чітко окреслені вектори зростання шкільного

¹ <http://bit.ly/keyresultsteachandlearn>



вчительства, сформульовані критерії оцінювання діяльності надавачів послуг підвищення кваліфікації, виписані індикатори їхньої ефективної роботи. Документ уже пройшов обговорення з боку ключових стейкхолдерів освіти, і з ним можна ознайомитися на прикінцевих сторінках цього видання. Очікується, що він буде відкритим для підписання, що фактично означатиме можливість приєднання до його принципів: кожна організація, що надаватиме відповідні послуги, таким чином зможе заявити про власну відповідність новому стандарту якісного підвищення кваліфікації та нести відповідальність за його дотримання перед усім освітнім полем, а у першу чергу — перед своєю цільовою групою.

По-друге, фактично ті ж самі принципи, заявлені в Декларації, невдовзі будуть покладені в основу **державної політики щодо професійного розвитку українських педагогів** — а саме до проекту нового Положення про підвищення кваліфікації вчительства, що згодом буде запропоновано Міністерством освіти і науки України і винесено на громадське обговорення.

По-третє, візії українських педагогів щодо **процедури майбутньої сертифікації**, зокрема використання електронного портфоліо з фрагментами реальних шкільних уроків, також, віримо, будуть враховані при розробці механізму цього етапного моменту розвитку школи.

Сподіваємося, ці кроки докорінно змінять на краще усталену систему підвищення кваліфікації українських педагогів. А поки «маховик» змін набирає обертів, пропонуємо вам особисто долучитися до обговорення та вирішення окресленої проблеми, спершу ознайомившись із цим виданням.

Архаїкоптерікс звично намагатиметься відволікати, рутинною оточувати... Але мусимо усвідомити: чи «переродиться» він на птаха щастя української освіти — залежить виключно від нас із вами.

РЕЗУЛЬТАТИ ПОБІЖНО ЗА 2 ХВИЛИНИ

Через відсутність конкуренції і фактичну монополію ІППО система підвищення кваліфікації стала формальною і неефективною, бо немає стимулів до покращення її якості.

Частина виділеного на ППК фінансування, що у 2019 році скерована на школи, сприятиме двом речам: 1 — створенню ринку послуг у сфері професійного розвитку педагогів, 2 — можливості замовляти тренерів/-ок до школи для роботи з усім педагогічним колективом, щоб змінювати «культуру школи».

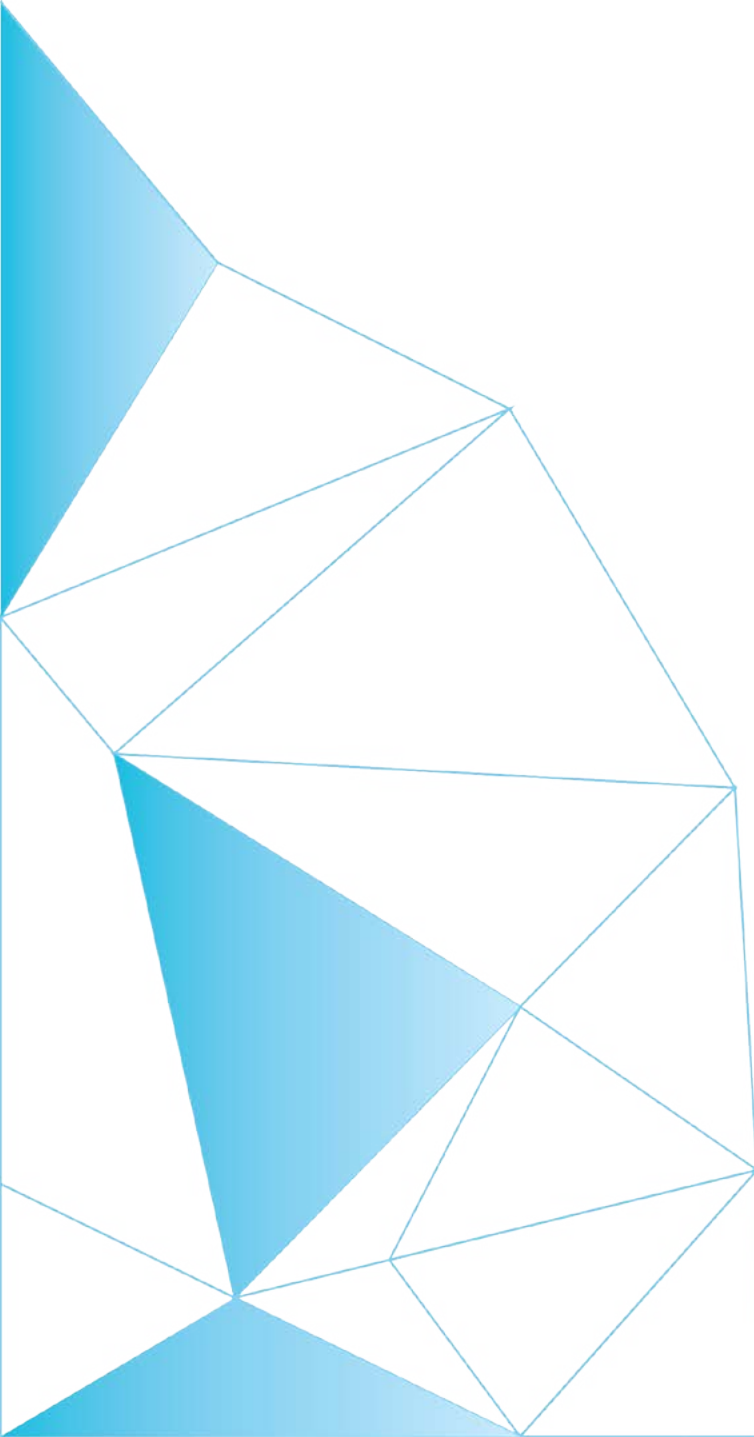
Важливо спільно прописати правила використання цих коштів, бо потрібних механізмів наразі ще немає. А вчительство має бути вмотивоване вдосконалюватися і шукати програми, які максимально відповідатимуть на їх запити.

Павло ХОБЗЕЙ, заступник Міністерки освіти і науки України

Наш багатосторінковий звіт вартує того, аби глибоко зануритися в усі наведені цифри і факти. Але якщо маєте лише кілька хвилин, то ось його найважливіші результати!

- Опитування в рамках дослідження «Навчати й навчатися: як і куди зростати українському вчителю?» відбувалося онлайн за напівстандартизованою формою. У ньому на анонімній, безкоштовній та безоплатній основі **взяли участь 8 427 педагогів**, які представляють навчальні заклади усіх можливих типів та форм власності, працюють на різних посадах — від кількох місяців «до 20 років і більше», разом викладають за три десятки предметів, представляють **усі області України** (і навіть АР Крим!), а приблизно третина опитаних — педагоги з сіл і селищ міського типу.
- Учительські підрахунки засвідчили, що на всі види діяльності, що пов'язані з учительською справою, у середньому витрачається приблизно 10 годин щодня з понеділка до п'ятниці. Підвищення кваліфікації, звісно, теж потребує часу, приблизно **14 годин на тиждень**, і 47,4% педагогів готові інвестувати ще більше часу у підвищення власної кваліфікації і розвиток. Бо, як зазначили 36,7% опитаних осіб, 150 годин упродовж 5 років — це недостатньо для повноцінного професійного зростання вчительства.
- А от вкладати **власні кошти** готові менш охоче. За підрахунками респонденток/-ів, у середньому на підвищення кваліфікації витрачається приблизно 44 грн. на тиждень (або **2 295 грн. на рік**), і лише 18,5% опитаних освітян готові збільшити такі грошові інвестиції, а, наприклад, майже дві третини (66,2%) вважають, що підвищення кваліфікації повністю повинна фінансувати держава.
- **Професійний розвиток** вчительства відбувається ніби на двох рівнях. Перший (внутрішній) — це безпосередньо поле навчального закладу — «зростання» на робочому місці. Другий — це взаємодія, часто «з відривом від виробництва», з організаціями, що професійно займаються підвищенням кваліфікації педагогів (зовнішній рівень).

- Як визначено в дослідженні, **на внутрішньому рівні**, в основному, відбувається відвідування загальношкільних навчальних заходів (70,5%) і обмін навчальними матеріалами з колегами (61,2%).
- Наявна проблема із самим **зворотним зв'язком**, що має отримувати педагог про свою роботу. Як виявилось, основне джерело — це адміністрація, але, наприклад, лише 19,2% опитаних вказали на його якість з боку особи, що займає директорську посаду. Рідше такий зв'язок йде від колег (отже, професійні горизонтальні зв'язки працюють недостатньо), іще рідше — від зовнішніх організацій чи окремих осіб. 33,6% респонденток/-ів **ніколи (!)** не отримували результати опитувань учнівства про власне викладання.
- Скептично сприймається і так звана **школа молодого педагога** (практика наставництва і допомоги на перших кроках інтеграції в шкільну діяльність): лише 39,6% опитаних, згадуючи свій «старт», визнали її користь.
- Більш-менш дієвою формою підвищення кваліфікації і зворотного зв'язку видаються **взаємні відвідування уроків**: 56,3% респонденток/-ів зазначили, що вони є цілком реальними та ефективними. А от відкриті уроки нерідко бувають «постановочними»: середній результат підрахунків педагогів вказує на 42% — на думку опитаних, саме така кількість «постановок» серед усіх відкритих уроків у школі!
- При переході до аналізу зовнішнього рівня підвищення кваліфікації констатуємо наявність бар'єрів, які, на думку педагогів, заважають зробити таке підвищення якісним. Це, передусім, **брак коштів** для оплати дійсно хороших можливостей зростання (43,3%), брак часу через сімейні обов'язки (30,9 %), недостатня підтримка з боку школи (24,1%). Останню найменше відчують, що не дивує, директори/-ки закладів освіти, а ледь не найбільше — ті, хто в іншому сегменті запитань зазначили, що почуваються фізично та емоційно виснаженими, — таких приблизно третина (вірогідно, існує безпосередній причиново-наслідковий зв'язок між рівнем підтримки педагога і ступенем його виснаженості).
- Отже, як саме педагог підвищує свою кваліфікацію за межами закладу освіти? З'ясувалося, що, передусім, **читає професійну літературу** (101 день упродовж останнього



календарного року) і бере участь у **кваліфікаційних програмах** з обов'язковою видачею свідоцтва або диплому (64 дні). За сумарно витраченим часом ці два види активності у 1,5 рази випереджають усі інші способи підвищення фахового рівня разом. Тобто, значна кількість реальних можливостей для справжнього підвищення кваліфікації педагогів насправді не використовуються!

- Підвищення кваліфікації найчастіше (74,6%) відбувається в обласному центрі. 87,7% опитаних ніколи в житті не «зростали» (очно або дистанційно) за кордоном. Однією з причин є недостатній рівень знання **англійської мови**: близько двох третин (!) педагогів (68,1%) або взагалі нею не володіють, або володіють на початковому рівні чи рівні, нижчому за середній.

- **Недержавні / некомунальні організації**, що надають українському вчителю послуги з підвищення кваліфікації, сприймаються дещо більш позитивно (22,1%), аніж державні / комунальні (16,7%) — якщо спиратися тільки на думки тих, хто має досвід участі і в тих, і в інших програмах. Певною перевагою недержавних / некомунальних структур, судячи з результатів дослідження, є більш гнучкий розклад занять, неформальні можливості для подальшої роботи, краща адаптованість програми до потреб особистого розвитку, забезпечення якісними матеріалами для викладання. **EdCamp Ukraine** визначено як одну серед найвідоміших для педагогів України недержавних організацій: 32,8% опитаних безпосередньо брали участь в освітніх програмах цієї організації.

- Лише 29% опитаних повністю погоджуються з тим, що більшість педагогів в їхньому закладі освіти **відкриті до змін**, але якраз щодо чинної системи підвищення кваліфікації вчительство налаштоване куди більш рішуче: її реформування хочуть 78,7% респондентів/-ок, а як основного агента змін традиційно сприймають Міністерство освіти і науки України.

- На обнадійливому рівні виявилася і підтримка обов'язковості майбутньої **сертифікації** вчителюк/-ів (повна підтримка — 62% опитаних), а також віра у прозорість та ефективність останньої (72,2%). Для переважної більшості педагогів (81,9%) головним мотиваційним чинником проходження сертифікації є отримання двадцятивідсоткової надбавки до посадового окладу. А що найбільше хвилює — це складові компоненти

майбутньої сертифікації (наприклад, чи увійде до вимог обов'язкове проведення відкритих уроків) і питання про те, хто буде оцінювати та приймати рішення щодо відповідності претендента/-ки заявленим критеріям, чи зможе на це претендувати саме вчительство на правах взаємооцінювання.

- Куди б хотіли зростати українські педагоги? У переліку бажаних напрямів підвищення кваліфікації наразі передує «володіння іноземною мовою» (44,9%), що демонструє наявність бажання вийти «за кордони». Друга і третя позиції — відповідно «профілактика професійного вигорання» (42,6%) і «компетенції зі створення нового освітнього простору» (38,8%).

- А от тема **дискримінації** в освіті досі виступає неусвідомленою необхідністю, що не сприймається вчительством як компетенція, яку потрібно здобувати. 33,9% опитаних вказали, що за жодною із ситуацій дискримінації в класі не потребують фахової допомоги. Певний парадокс полягає у тому, що 28,9% респонденток/-ів при цьому вважають проблемою, щодо якої якраз потребують поради, булінг, — хоча той почасти і є результатом уже усталеної в класі дискримінації, коли дитина зазнає відповідного впливу, бо «носить» певну ознаку (майновий стан, етнічне походження, стать, релігійні переконання, вік тощо).

- Як зростати? 16,9% опитаних зазначили, що потребують допомоги стороннього експерта/-ки або організації в розробці **індивідуального плану розвитку**. Поки що, не маючи такої допомоги, прийнятними формами підвищення кваліфікації вважають традиційні очні курси і тренінги (63,9%), програми обміну (56,1%), дистанційне навчання (53,6%) і кваліфікаційні програми з обов'язковою видачею свідоцтва чи диплома (53,3%), не надто помічаючи при цьому більш інноваційні форми, що вже є на ринку.

- Тішить той факт, що майже 80% опитаних самі **готові долучатися до навчання інших** освітян, при цьому половина із загальної кількості респонденток/-ів уже поширюють власний досвід.

Основні результати дослідження були унаочнені у спеціальному виданні «**Фреш-буклет із можливістю самим зробити висновки**»², представлені на Четвертій Національній (не)конференції для шкільних педагогів **EdCamp Ukraine 2018** (Харків, 2-3 липня 2018 р.), пропрацьовані на I Національному саміті-челенджі «**EdCamp-янголи в дії**» (Одеса, 30 листопада — 2 грудня 2018 р.) та низці інших освітніх подій другої половини 2018-го року. Ключовим практичним наслідком проведеного дослідження став проект документу, що має назву «**Декларація щодо ефективного підвищення кваліфікації**», у якому, зокрема, окреслені вектори зростання шкільного вчительства, сформульовані критерії оцінювання діяльності надавачів послуг підвищення кваліфікації, виписані індикатори їхньої ефективної роботи. Після обговорення ключовими стейкхолдерами освіти, Декларація **буде покладена в основу державної політики** щодо підвищення кваліфікації українських педагогів.

² <http://bit.ly/keyresultsteachandlearn>

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Будь-який епізод професійного зростання, пов'язаний із підвищенням кваліфікації, завершується його оцінюванням з боку тих, хто навчаються. Будь-який аналіз освітньої політики включає (за замовчуванням) польові дослідження професійного розвитку. Особливість поточного моменту — у появі нових гравців на цьому полі. Тож дослідження якості «травника» дуже доречне. Воно сприятиме закоріненню партнерства, взаємодії та співпраці всіх дійових осіб. Адже для цього потрібні свідчення — досвіду та інтуїції замало!

Роман ШИЯН, заступник директора
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»



Метою соціологічного дослідження «Навчати й навчатися: як і куди зростати українському вчителю?» стало вивчення спектру уявлень педагогів та інших стейкхолдерів про чинну в Україні систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників/-ць, загальні проблеми, що з нею пов'язані, а також очікувані ними зміни для подальшого застосування при підготовці конкретних кроків з реформування системи.

Той факт, що останню не можна вважати достатньо ефективною, є певним «секретом Полішинеля»: істинність цього твердження визнають майже всі, хто обізнані у темі, але рідко хто предметно і ґрунтовно занурюється у підвалини самої проблеми. Наявна система підвищення вчительської кваліфікації фактично не спроможна відповідати на виклики, що постають перед сучасною українською школою, і експертне коло й освітянська спільнота усвідомлюють це вже впродовж не одного року. Власне, блискавичний розвиток в Україні руху EdCamp якраз і є відповіддю поля освіти (переважно «низовою») саме на кризу системи підвищення кваліфікації вчителів. Як не дивно, не зважаючи на очевидну актуальність цієї теми, її **можна віднести до числа недостатньо вивчених** — вона майже ніколи не ставала предметом ґрунтовних досліджень, тим більше на новітньому етапі розвитку вітчизняної школи. Єдиний помітний виняток — Всеукраїнське моніторингове опитування викладання та навчання серед директорів і вчителів загальноосвітніх

навчальних закладів (за методологією TALIS) «Українські вчителі та навчальне середовище» (2017), один з тематичних напрямків якого був присвячений особливостям професійного розвитку педагогів, а також специфіці зворотного зв'язку щодо вчительської роботи.

Спираючись також на дані низки міжнародних досліджень, зокрема проведених OECD (Teaching and Learning International Survey, 2013, 2018) та Bill & Melinda Gates Foundation (Teachers Know Best. Teachers's Views on Professional Development, 2014), дослідницька група Edcamp Ukraine відштовхувалася, зокрема, від таких **тенденцій**:

- педагоги, які частіше підвищують свою кваліфікацію, працюють більш ефективно;
- чим більше зворотного зв'язку отримують педагоги, тим вищий рівень їхньої ефективності.

На підставі попереднього аналізу, було сформульовано такі **завдання** соціологічного дослідження:

- Дослідити сприйняття освітянською спільнотою як самого вчителювання на нинішньому етапі розвитку української школи, так і безпосередньо системи підвищення кваліфікації педагогів, що склалася впродовж останніх десятиліть.
- Схарактеризувати бачення тих змін, що сприймаються освітянським колом як шлях до реформування чинної системи підвищення кваліфікації.
- Сформулювати конкретний перелік пропозицій для здійснення інноваційного розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників/-ць.

Дослідницька стратегія від початку передбачала використання онлайн-опитування і нерепрезентативної вибірки. Вибір такої методологічної платформи зумовлений кількома причинами:

а) предмет дослідження є маловивченим, а це, своєю чергою, вказує на необхідність пілотного характеру проекту, тобто націлює, передусім, на формування базових даних про предмет дослідження, уточнення ключових гіпотез, виявлення можливих складностей, які неодмінно поставатимуть при проведенні подальших глибинних «занурювань у тему»;

б) зважаючи на першу вихідну причину, обрана методологічна стратегія дала можливість провести безпрецедентне за своїм масштабом і унікальне за охопленням цільової групи дослідження у доволі стислі терміни, з використанням незначних людських і фінансових ресурсів, що дало ледь не ідеальне співвідношення в діаді «ресурсозатратність дослідження — якість даних»;

в) сама специфіка системи шкільної освіти в Україні, що характеризується «вертикальністю», недемократичністю, «закритістю», значно ускладнила б проведення опитування за репрезентативною вибіркою, яка з високою вірогідністю мала б суттєві додаткові «витрати», пов'язані з частковою недостовірністю даних (збір останніх нерідко супроводжувався б адміністративним тиском, у тому числі з можливою «обов'язковою перевіркою» з боку адміністрації).

Навесні 2018-го року відбувся підготовчий етап дослідження, що, зокрема, складався з серії глибинних інтерв'ю з експертками й експертами в питаннях підвищення кваліфікації вчительства, фокус-груп з педагогічними працівниками/-цями, консультацій зі стейкхолдерами освіти. Підготовчий етап заклав фундамент

для більш чіткої постановки цілей і завдань, уточнення методології, сприяв формулюванню гіпотез дослідження та розробці соціологічного інструментарію.

Етап збору даних відбувався шляхом онлайн-опитування за напівстандартизованою формою, що складалася із 75 запитань. Опитування тривало з 10 травня до 10 червня 2018-го року. Час роботи з анкетой був розрахований орієнтовно на 30 хвилин. Аби полегшити цей процес, до моменту її відправлення у загальну базу даних, респондентам/-кам надавалася можливість, за потреби, призупинити заповнення, повернутися до вже «пройдених» запитань і навіть редагувати власні відповіді.

Як респонденти/-ки через різні інформаційні канали на анонімній, безкоштовній та безоплатній основі були залучені 8 427 осіб, що або працюють на педагогічних посадах у закладах середньої освіти, або безпосередньо пов'язані із самою системою підвищення кваліфікації. І хоча вибірка сукупність як така, з огляду на специфіку дослідження, не будувалася, фактичний розподіл респондентів/-ок (див. інфографіку) за ключовими ознаками (поселенськими, демографічними, професійними) дозволяє стверджувати наявність **високого рівня надійності та достовірності даних**, що також підтверджується і експертними оцінками отриманих результатів.

Серед **гіпотез**, що були висунуті на підготовчому етапі дослідження, своє підтвердження знайшли п'ять:

- Освітня спільнота загалом не задоволена наявною системою підвищення вчительської кваліфікації та бажає її реформування.

- Внутрішкільний професійний розвиток педагогів не є достатньо ефективним, і, передусім, через відсутність якісного стабільного зворотного зв'язку, особливо від колег і учнівства.

- У підвищенні кваліфікації вчителів домінують традиційні траєкторії, що нерідко характеризуються суб'єкт-об'єктною комунікацією, обмеженістю використання творчого підходу, нестачею інноваційних практик.

- Коли педагоги мають досвід участі у програмах підвищення кваліфікації як державних / комунальних, так і недержавних / некомунальних організацій, останні, у цілому, ними сприймаються краще.

- У наявній системі підвищення кваліфікації ресурси, що здатні забезпечити нову якість вчителювання, фактично вичерпані, тож подальший її розвиток залежить від докорінного реформування самої системи.

Отримані в ході дослідження дані було оброблено за допомогою сервісу для проведення онлайн-опитувань «SurveyMonkey».

Цей ілюстрований аналітичний звіт, структурований відповідно до завдань дослідження та його провідних змістових компонентів, включає основні, найбільш важливі, результати дослідження.

У ЯКИЙ СПОСІБ ВИ ДОТИЧНІ ДО ОСВІТИ? (%)

Учитель / учителька **82,3**

Директор / директорка закладу загальної середньої освіти **4,8**

Працюю в методичній службі **4,8**

Працюю в педагогічному виші **2,9**

Працюю в дошкільному закладі освіти **2,5**

Працюю в позашкільному закладі освіти **2,1**

Працюю в системі державного підвищення кваліфікації вчителів **2,1**

Працюю в неформальній освіті **1,5**

Навчаюся в педагогічному виші **1,3**

Працюю в громадському секторі **1,1**

Працюю в органах управління освітою **1,1**

Інше **6,4**

ЩО ВИ ВИКЛАДАЄТЕ? (%)

Предмети початкових класів **18,0**

Іноземна мова **15,6**

Інформатика **13,0**

Українська мова і література **10,8**

Алгебра **10,0**

Геометрія **9,6**

Математика **8,3**

Історія України **6,5**

Зарубіжна література **6,2**

Фізика **5,8**

Усесвітня історія **5,3**

Біологія **4,8**

Географія **4,0**

Правознавство **4,0**

Хімія **3,9**

Основи здоров'я **3,3**

Трудове навчання **3,1**

Людина і світ **3,0**

Економіка **2,7**

Астрономія **2,5**

Природознавство **2,0**

Фізична культура **2,0**

Художня культура **2,0**

Екологія **1,9**

Музичне мистецтво **1,7**

Мови національних меншин **1,5**

Образотворче мистецтво **1,5**

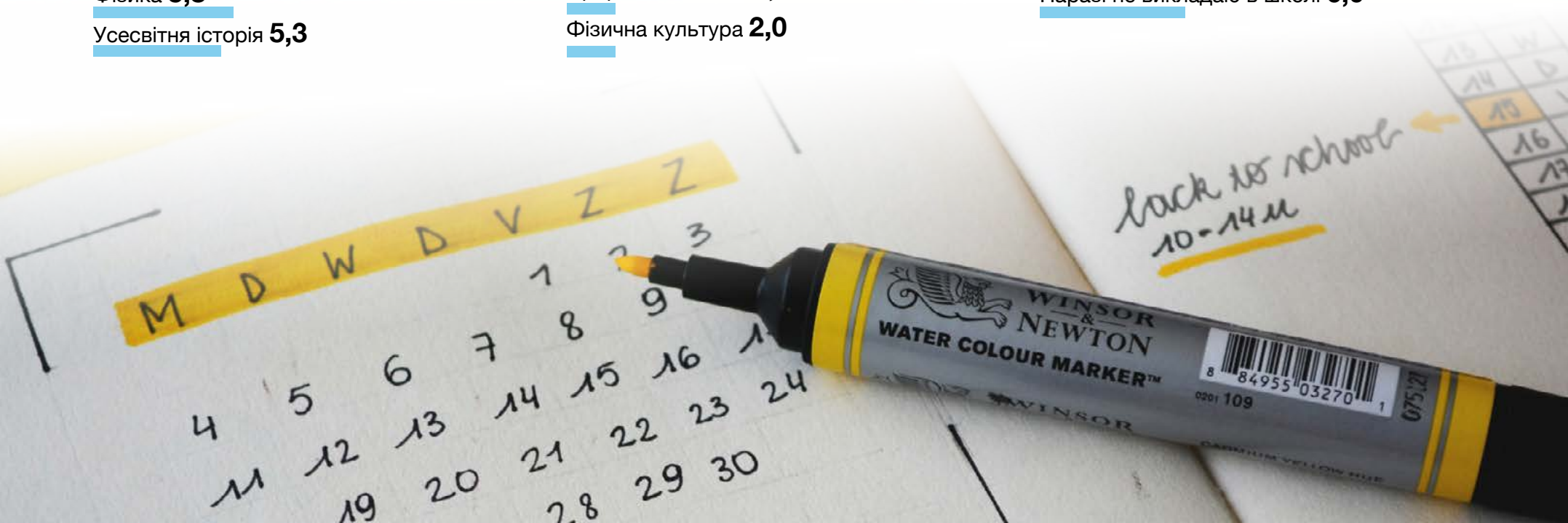
Захист Вітчизни **1,3**

Етика **0,6**

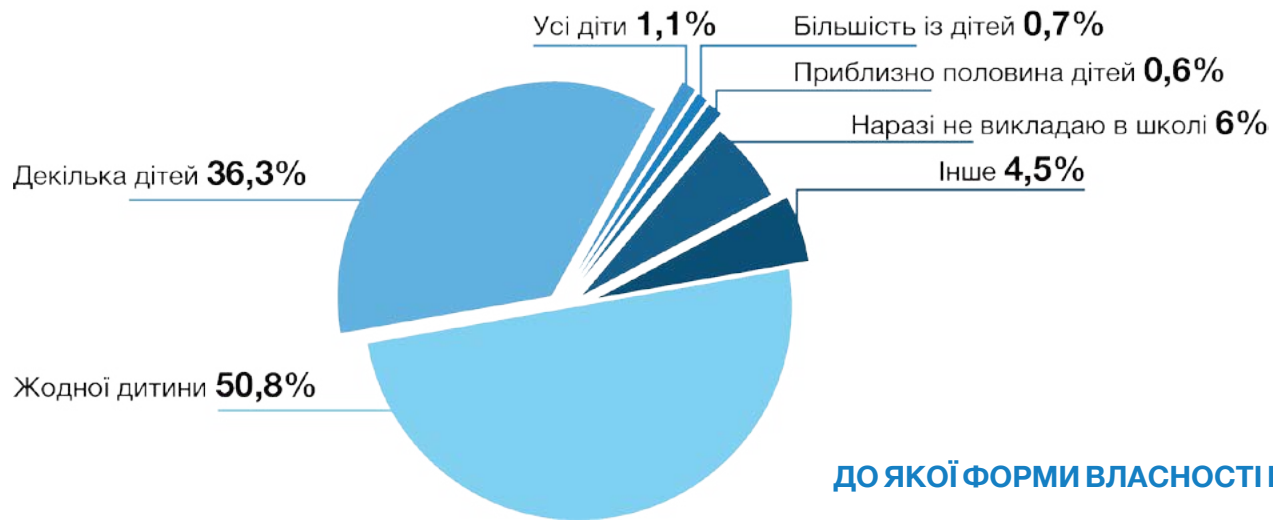
Естетика **0,1**

Інше **6,7**

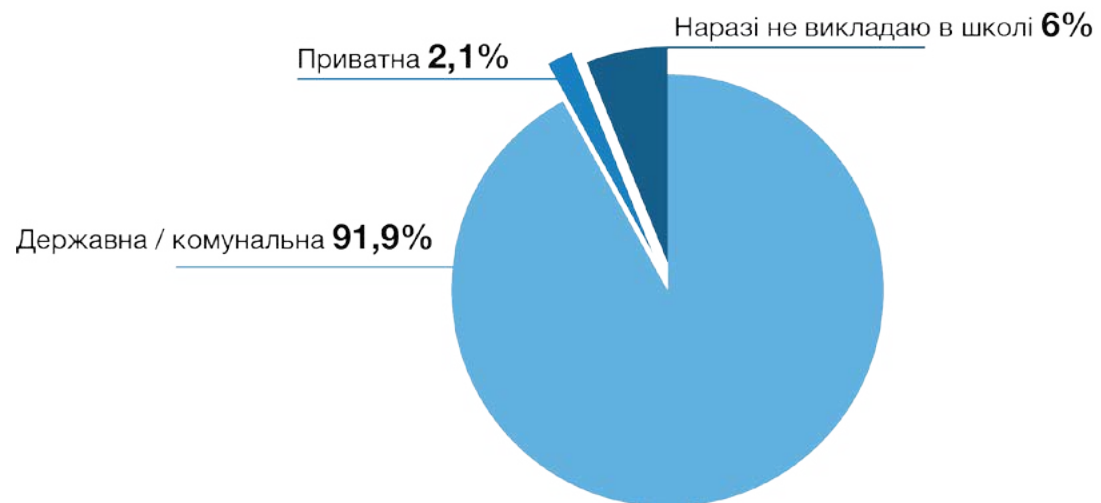
Наразі не викладаю в школі **6,0**



ЧИ Є ДІТИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ У КЛАСІ / КЛАСАХ, ДЕ ВИ ВИКЛАДАЄТЕ?



ДО ЯКОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ НАЛЕЖИТЬ ШКОЛА, У ЯКІЙ ВИ ПРАЦЮЄТЕ?



ЧИ ЗАЙМАЄТЕСЯ В ШКОЛІ ІНШИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ, КРІМ ВИКЛАДАННЯ ПРЕДМЕТУ/-ІВ? (%)

Класне керівництво **40,2**

Керівництво методичним об'єднанням **19,7**

Адміністрація школи **19,1**

Робота в шкільному таборі відпочинку **19,1**

Ведення гуртка **14,9**

Не маю таких видів робіт **11,8**

Профспілковий комітет **9,6**

Тьютор/-ка **3,4**

Керівництво школою молодого спеціаліста/-ки **3,2**

Педагог-організатор **2,5**

Практичний психолог **2,0**

Кураторство учнівського самоврядування **2,0**

Соціальна робота (громадський інспектор) **1,5**

Соціальний педагог **1,0**

Бібліотекар/-ка **0,7**

Наразі не викладаю в школі **6,0**

Інше **5,5**



ТИП НАСЕЛЕНОГО ПУНКТУ, У ЯКОМУ МЕШКАЄТЕ. (%)

Мегаліс (Дніпро, Київ, Львів, Одеса, Харків) **11,6**

Дуже велике місто (500 тисяч – 1 мільйон) **5,6**

Велике місто (100 тисяч – 500 тисяч) **18,9**

Середнє місто (30 – 100 тисяч) **18,3**

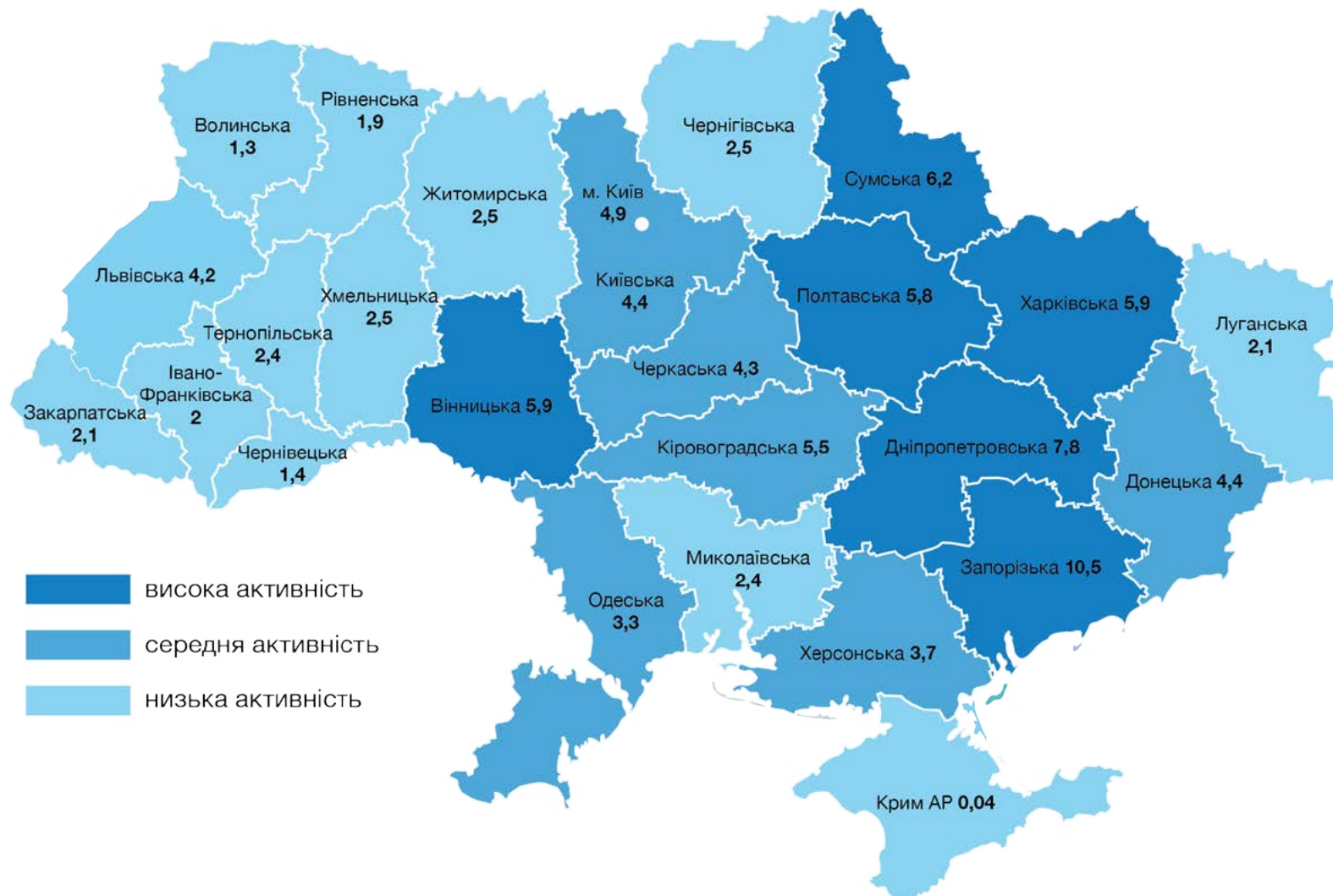
Мале місто (до 30 тисяч) **13,6**

Селище міського типу **8,4**

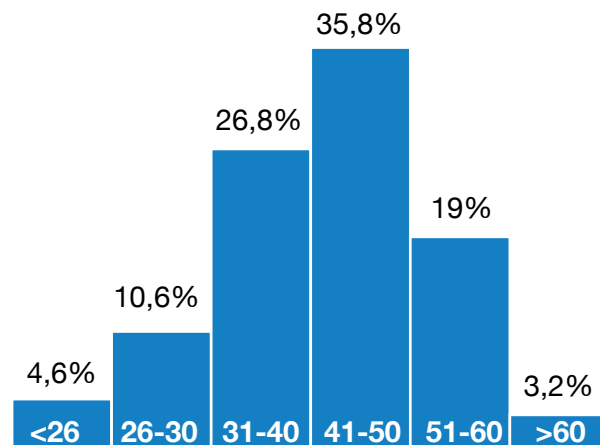
Село, селище **23,6**

ЗВІДКИ ВИ?

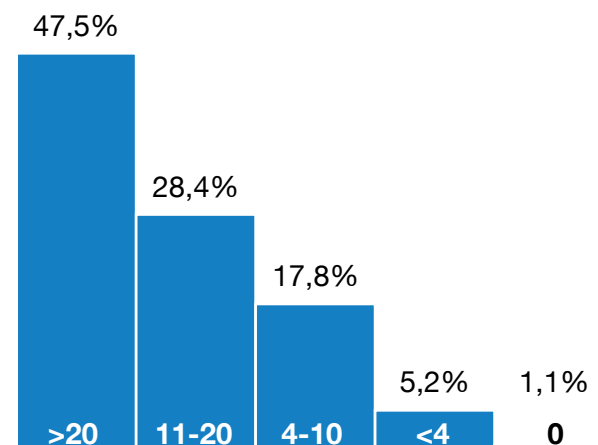
ОБЛАСТЬ, У ЯКІЙ ВИ РЕАЛЬНО ПРОЖИВАЄТЕ (%).



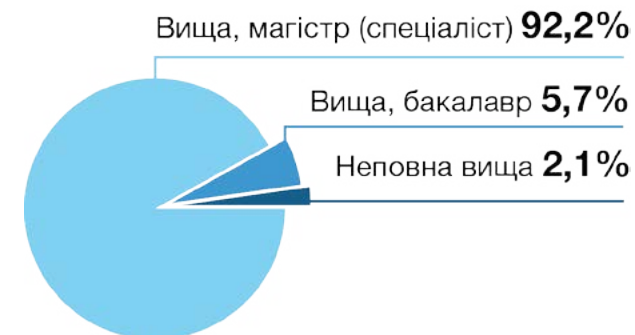
СКІЛЬКИ ВАМ РОКІВ?



ЯКИЙ У РОКАХ ВАШ ЗАГАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ СТАЖ?



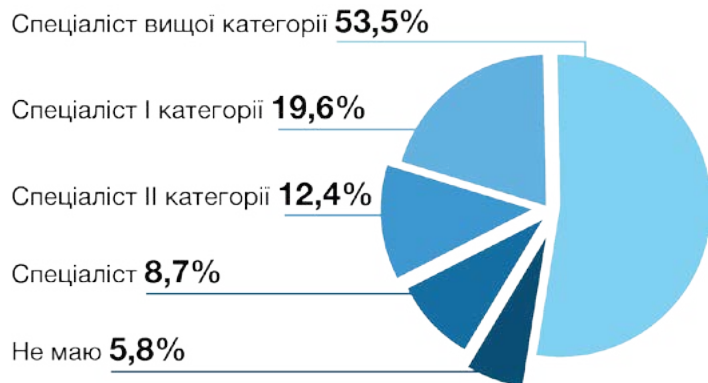
ЯКИЙ РІВЕНЬ ОСВІТИ ВИ МАЄТЕ?



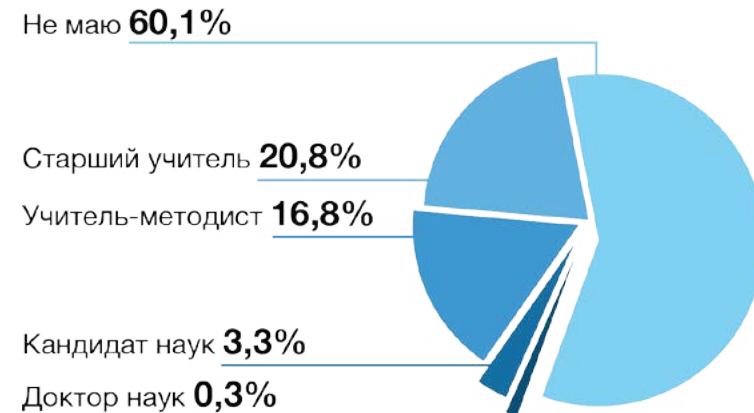
ЯКА ВАША СТАТЬ?



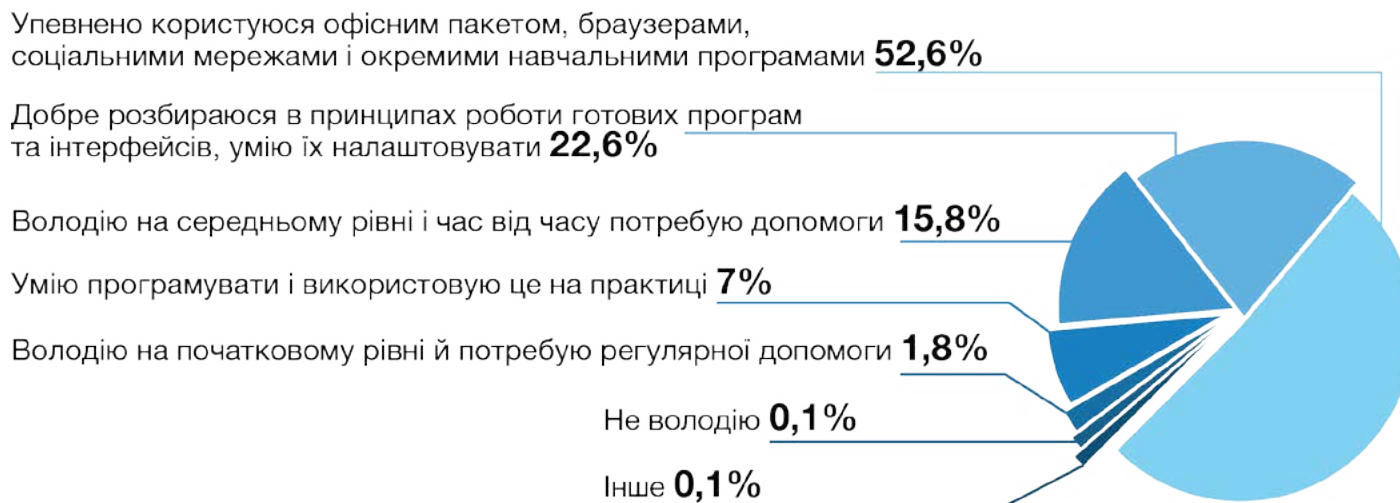
ЯКУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ КАТЕГОРІЮ ВИ МАЄТЕ?



ЧИ МАЄТЕ ВИ ПЕДАГОГІЧНЕ ЗВАННЯ / УЧЕНИЙ СТУПІНЬ?



ЯК ВИ ОЦІНЮЄТЕ СВІЙ РІВЕНЬ КОМП'ЮТЕРНОЇ ГРАМОТНОСТІ? (%)



Ми бачимо, що найчастіше наші педагоги нарікають на низьку заробітну плату, недостатнє матеріально-технічне забезпечення та втрату престижності вчительської професії. Учителям і вчителям бракує часу та якісних опцій для підвищення кваліфікації у своєму регіоні.

Вікторія ТОПОЛ,
редакторка порталу
«Нова українська школа»

| 1 | ПРО ВЧИТЕЛЬСТВО — ВІД ПЕРШОЇ ОСОБИ НАЧИСТОТУ

Українське вчительство насправді вмотивоване вчитися і підвищувати свою кваліфікацію. Про це свідчать не лише листи на редакційну пошту чи повідомлення у соцмережах, але й швидкість закриття реєстраційних форм на різноманітні семінари: багато груп заповнюються менш ніж за добу. При цьому в списках — люди з віддалених регіонів, а не лише з Києва. Педагоги ладні їхати в інші міста за свої гроші, аби отримати якісну допомогу з тих тем, які їх хвилюють.

Галина ТИТИШ, редакторка-засновниця
«Української правди. Життя», очільниця ГО «Смарт освіта»

Усе починається з учителя!

Значна частина запитань були присвячені професійному сприйняттю вчительством самих себе, свого професійного шляху. Так, наприклад, виявилось: основними чинниками, що вплинули на рішення обрати педагогічну професію, стали інтерес до викладання і навчання (75,6%), а також можливість ділитися з іншими чимось цікавим і улюбленим з опанованих галузей знань (54,5%). При цьому чимало педагогів були «зваблені» і суто практичними перевагами цієї професії — відносно хорошим робочим розкладом, сталим доходом, нормальним балансом із особистим життям, зрозумілою кар'єрною траєкторією. У категорії «інше» домінували такі варіанти відповідей, як «це моя давня мрія» і «любов до дітей».

ЯКІ З ЧИННИКІВ ВПЛИНУЛИ НА ВАШЕ РІШЕННЯ СТАТИ ВЧИТЕЛЕМ / ВЧИТЕЛЬКОЮ?



Додамо, що майже три чверті опитаних від початку, коли тільки розпочинали свій робочий шлях, хотіли займатися саме вчителюванням у школі.

ЧИ ХОТІЛИ ВИ, КОЛИ ТІЛЬКИ РОЗПОЧИНАЛИ СВІЙ РОБОЧИЙ ШЛЯХ, СТАТИ ВЧИТЕЛЕМ / ВЧИТЕЛЬКОЮ?

Так **74,6%**

Ні **15,8%**

Важко відповісти **9,6%**

Це бажання є більш вираженим у тих, хто мешкає у селах, селищах і селищах міського типу, аніж у педагогів з мегаполісів і дуже великих міст — можливо, передусім, через певну звуженість професійних траєкторій у першому поселенському сегменті.

ЧИ ХОТІЛИ ВИ, КОЛИ ТІЛЬКИ РОЗПОЧИНАЛИ СВІЙ РОБОЧИЙ ШЛЯХ, СТАТИ ВЧИТЕЛЕМ / ВЧИТЕЛЬКОЮ? (%)

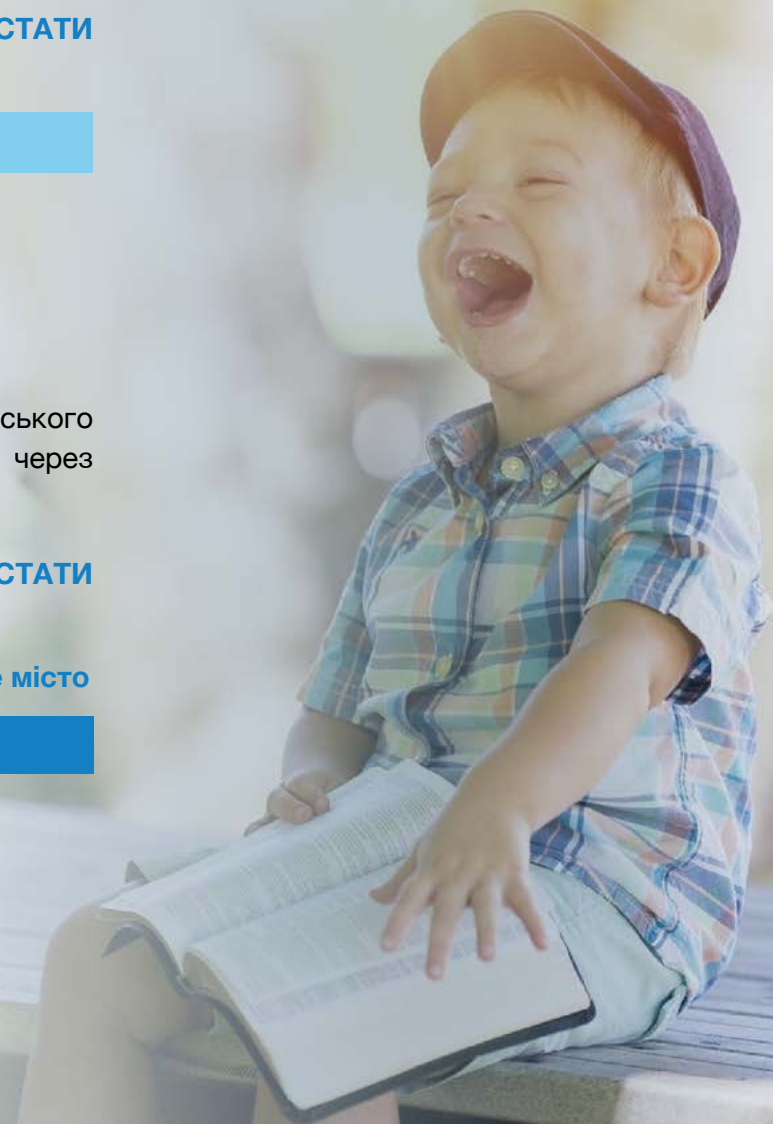
Село, селище, смт

Мегаполіс і дуже велике місто

Так **87,4 / 79,9**

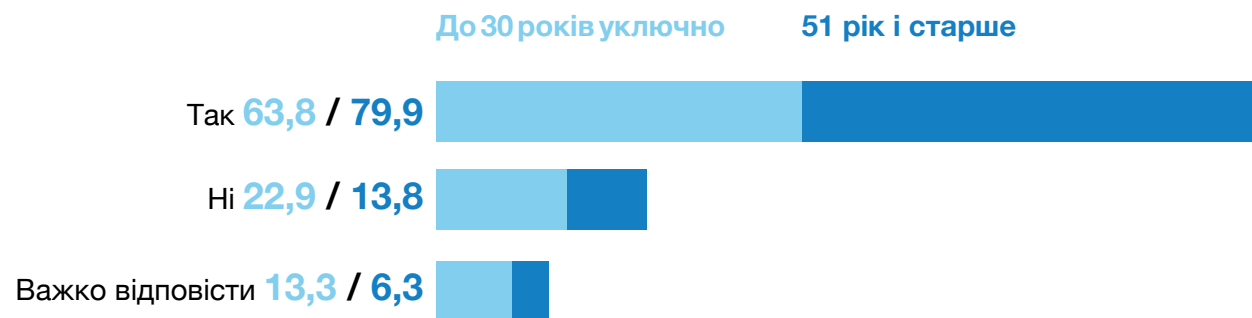
Ні **9,3 / 13,8**

Важко відповісти **3,3 / 6,3**



З тієї ж причини від початку професійного шляху саме на вчителювання були більш націлені старші вчителі/-ки порівняно з молодшими колегами: професійний вибір перших здійснювався ще за радянської доби, тоді як другі обирали свій робочий шлях відносно нещодавно, коли можливостей для самореалізації вже було більше.

ЧИ ХОТІЛИ ВИ, КОЛИ ТІЛЬКИ РОЗПОЧИНАЛИ СВІЙ РОБОЧИЙ ШЛЯХ, СТАТИ ВЧИТЕЛЕМ / ВЧИТЕЛЬКОЮ?



Що ж вони, учителі й учительки, мають в цій професії сьогодні? Наскільки задоволені роботою? Як оцінюють її складові? Та що може примусити їх покинути своє робоче місце? Надалі ми розбиратимемося з відповідями на ці та деякі інші ключові запитання.

Якби існував барометр, що мав би вказувати на певний єдиний показник вчительського «самопочуття», вибудований за нижченаведеними показниками, то він би, мабуть, вже вийшов із ладу — настільки несхожими є позиції педагогів щодо 18 тверджень, наведених нижче.

Як бачимо, більшість вчительок/-ів загалом отримують задоволення від роботи (66,7%) і за умов повторного гіпотетичного вибору професії усе лишили б як є (53,2%). Десь 4 з 10 опитаних педагогів вважають, що переваг в учительській професії набагато більше, ніж недоліків.

Далі саме про недоліки: 32,4% (!) респонденток/-ів почуваються емоційно виснаженими, 11,3% часто відчувають роздратованість або злість. Тільки 8,6% задоволені отримуваною заробітною платою, а трохи більше 7% — якістю шкільних підручників.

ІЗ ЯКИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ПРОФЕСІЇ ВЧИТЕЛЯ / ВЧИТЕЛЬКИ ВИ ЗГОДНІ? (%)

Загалом я отримую задоволення від роботи **66,7**

Якщо б я обирала / обирав професію знову, то моє рішення не змінилося б **53,2**

Якісне підвищення кваліфікації збільшує мій інтерес до життя і відчуття щастя **50,7**

Я отримую насолоду, працюючи в школі **42,6**

Переваг в учительській професії набагато більше, ніж недоліків **41,2**

Мені успішно вдається утримувати баланс між роботою і особистим життям **33,3**

Я емоційно виснажений / виснажена **32,4**

Я задоволена/-ий результатами своєї роботи в школі **32,0**

Я рекомендую саме нашу школу для працевлаштування **27,0**

Я фізично виснажений / виснажена **15,8**

Я часто відчуваю роздратування / злість **11,3**

Я б обрав/-ла іншу школу для викладання, якщо б це було можливо **10,8**

Мене задовольняє заробітна платня, яку я отримую **8,6**

Я задоволена/-ий якістю підручників, які забезпечуються державою **7,2**

Краще б я обрав/-ла іншу професію **6,3**

Я вважаю, що вчительська професія цінується у суспільстві **6,2**

Я шкодую, що обрав/-ла професію вчителя / вчительки **3,4**

Не погоджуюся з жодним із цих тверджень **0,7**

Учитель ніколи не має зупинятися. Якщо він перестав цікавитися своїм зростанням, йому пора звільнитися.

Декілька тверджень дуже цікаво аналізувати в розрізі віку респонденток/-ів. Молоде вчительство значно частіше почувається виснаженим і куди рідше утримує баланс між роботою і професією, а також відчуває задоволення від роботи, ніж група «51+». Можливо, головною причиною є накладання суто професійних подій на особисте життя (яке у молодому віці часто розвивається активно), на процес створення і становлення власних сімейних проектів. Як результат таких відчутних труднощів, лише 39,1% молодих педагогів готові підтвердити свій колишній професійний вибір.

ІЗ ЯКИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ПРОФЕСІЇ ВЧИТЕЛЯ / ВЧИТЕЛЬКИ ВИ ЗГОДНІ? (%)



Але навіть усі перелічені та багато інших негараздів сучасної школи, судячи з усього, не дозволяють українському педагогу працювати «опустивши рукави» — настільки значною є кількість опитаних, що, за їх власними оцінками, творчо, натхненно і сучасно працюють із дітьми — допомагають їм повірити у власні сили (84,9%), розвивають міждисциплінарні навички (74,5%) і критичне мислення (70,7%), застосовують альтернативні способи пояснення (68,5%).

ЯК ЧАСТО ВИ РОБИТЕ У ВИКЛАДАННІ ПЕРЕЛІЧЕНЕ НИЖЧЕ? (%)

Допомагаю учням і ученицям повірити у власні сили **84,9**

Підтримую учнівство у розвитку міждисциплінарних навичок (креативність, критичне мислення, вирішення проблем тощо) **74,5**

Спонукаю учениць/-ів цінувати досвід навчання **73,2**

Контролюю поведінку в класі **71,0**

Розвиваю критичне мислення в учениць/-ів **70,7**

Застосовую альтернативні способи пояснення, коли учні/-ці не розуміють **68,5**

Підтримую учениць/-ів у використанні цифрових технологій як для індивідуального, так і групового навчання (комп'ютери, планшети, смарт-дошки) **59,0**

Готую гарні запитання для учениць і учнів **56,6**

Мотивую учениць/-ів, які мало цікавляться шкільним життям **54,4**

Використовую різноманітні види оцінювання **43,8**

Чітко проговорюю очікування від поведінки учениць/-ів **40,4**

Упроваджую альтернативні стратегії викладання в класі **25,1**

Чітко окреслюю, як має скластися життєва траєкторія учениць/-ів **17,5**

І це ще не все — подивіться, як багато шкільних педагогів завжди уважно слухають своє учнівство — 83,1%! Багато з них готові чесно визнати, що не знають відповіді на поставлені учнями/-цями запитання — 75,2%! Нарешті, рівно половина впевнені в оцінках, які ставлять учнівству!

При цьому лише лічена кількість опитаних дратуються від успішних колег (1,1%) чи занадто допитливих дітей (0,5%) або зляться на тих дорослих (0,8%) і дітей (0,3%), чия думка є інакшою за вчительську.

ІЗ ЯКИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ВАШИХ ОСОБИСТИХ УПОДОБАНЬ ВИ ЗГОДНІ? (%)

Я завжди уважно слухаю учениць і учнів **83,1**

Я допомагаю колегам і учням/-цям у складних ситуаціях **77,3**

Я визнаю, якщо не знаю відповіді на поставлене учнями/-цями запитання **75,2**

Я чесна/-ий із собою в оцінці своїх педагогічних якостей **74,1**

Я впевнена/-ий в оцінках, які ставлю своїм учням/-цям **50,0**

Я не сумніваюся, що досягну успіху в учительській справі **32,2**

Мені не подобається, коли учні / учениці просять про якісь послаблення **16,3**

Я говорив/-ла речі, які завдавали болю колегам або учням/-цям **9,8**

Мене дратують дуже успішні педагоги **1,1**

Мене злить інакша, ніж моя, думка колег **0,8**

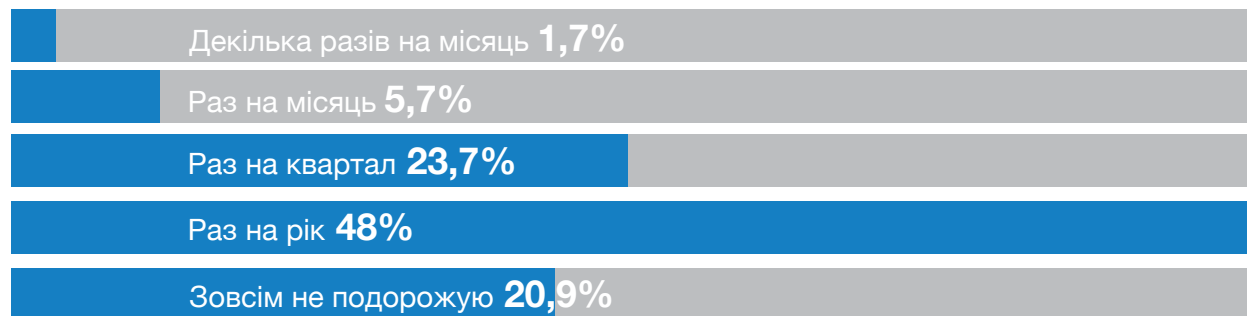
Мене дратують занадто допитливі учні / учениці **0,5**

Мене злить інакша, ніж моя, думка учнів / учениць **0,3**

Не погоджуюся з жодним із цих тверджень **0,5**

Українські педагоги намагаються активно подорожувати Україною — з туристичною, навчальною чи іншою метою — приблизно половина опитаних роблять це принаймні раз на рік. Зовсім не подорожують лише 20,9% учительок / учителів.

ЯК ЧАСТО ВИ ПОДОРОЖУЄТЕ УКРАЇНОЮ З ТУРИСТИЧНОЮ, НАВЧАЛЬНОЮ АБО ІНШОЮ МЕТОЮ?



А от з аналогічними подорожами за кордон — сумна картина: 71% респондентів/-ок ніколи не виїжджали за межі України.

ЧИ ПОДОРОЖУВАЛИ ВИ ІНШИМИ КРАЇНАМИ З ТУРИСТИЧНОЮ, НАВЧАЛЬНОЮ АБО ІНШОЮ МЕТОЮ?



*Потрібно, щоб держава
піднесла професію
педагога на високий
рівень і зарплатою,
і статусом, і визнанням.
Адже ми працюємо,
як сталевари
у гарячому цеху.
Надайте нам побільше
самостійності
та звільніть від
непотрібної роботи.
Дайте більше часу
вчити дітей! І більше
на самовдосконалення!*

Вчительство визнає — педагогічна професія є **стресовою!** Найбільш стресовим чинником є та сама «паперотворчість» та організаційно-поточна діяльність — її відзначили 56,9% опитаних. Чимало стресу додає відповідальність за навчальні досягнення учнівства (37,3%), необхідність задовольняти вимоги місцевої, обласної або національної влади, які постійно змінюються (28,0%), а також відповідальність за поведінку та вчинки дітей поза уроками і школою (26,5%).

А от імплементація реформи Нової української школи, судячи з даних дослідження, навпаки, переважно не визнається стресовим чинником (9,8%), як, до речі, і впровадження інклюзивної освіти (8,5%).

ЯКОЮ МІРОЮ У ВАШІЙ ШКІЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЯВЛЯЮТЬСЯ ТАКІ ЧИННИКИ СТРЕСУ? (%)

Виявляється значною мірою:

Забгато звітності та іншої організаційно-поточної діяльності **56,9**

Відповідальність за навчальні досягнення учнів / учениць **37,3**

Необхідність задовольняти вимоги місцевої, обласної або національної влади, які постійно змінюються **28,0**

Відповідальність за поведінку і вчинки дітей поза уроками і школою **26,5**

Забезпечення дисципліни у класі **22,5**

Занадто багато підготовки до уроків **21,9**

Робота з батьківством / опікунами **14,2**

Завелике поурочне навантаження **11,8**

Імплементація реформи Нової української школи **9,8**

Упровадження інклюзивної освіти **8,5**

Занадто часто доводиться виходити на заміни **7,2**

Погані взаємини з колективом **3,8**

Адаптація до багатокультурного / багатомовного контексту **2,8**

Якщо вже кидати школу, то або заради виходу на пенсію (38,8%), або внаслідок переходу на більш оплачувану роботу (33,0%). Привертає увагу і значна кількість педагогів, які готові зробити цей крок і через суто психологічні причини — щоб більше часу присвятити родині (28,9%) чи вийти із постійного стресу (28,5%). Кожна п'ята опитана особа могла б залишитися в освіті, але в жодному разі не в школі, а 15,0% навіть відчувають власну готовність навчати інших учителів / учительок!

ЯКЩО ВИ ВИРІШИТЕ ЗАЛИШИТИ ВЧИТЕЛЬСКУ ПРОФЕСІЮ, ЩО СТАНЕ НАЙВІРОГІДНІШОЮ ПРИЧИНОЮ ТАКОГО КРОКУ? (%)

Вийду на пенсію **38,8**

Знайду більш оплачувану роботу **33,0**

Присвячу час родині **28,9**

Звільнюся, щоб уникнути постійного стресу **28,5**

Працюватиму у сфері освіти, але не в школі **21,0**

Займатимуся іншою роботою, не у сфері освіти **16,2**

Буду навчати інших учителів / учительок **15,0**

Навчатимуся, щоб отримати новий фах **13,1**

Інше **3,8**



Уперше за мою кар'єру
хтось цікавиться,
чим живу, що думаю,
що змінити...

Симптоматичним є те, що виходити на пенсію планує здебільшого сільське вчительство (73,5%), тоді як, наприклад, мешканці/-ки мегаполісів і дуже великих міст аналогічну траєкторію вбачають значно рідше (36,0%), надаючи перевагу іншим альтернативним шляхам професійного та особистого розвитку, для чого в селах, селищах і селищах міського типу просто менше реальних можливостей. А от присвятити час родині вчительство обох поселенських сегментів готове однаковою мірою.

ЯКЩО ВИ ВИРІШИТЕ ЗАЛИШИТИ ВЧИТЕЛЬСКУ ПРОФЕСІЮ, ЩО СТАНЕ НАЙВІРОГІДНІШОЮ ПРИЧИНОЮ ТАКОГО КРОКУ? (%)

	Село, селище, снт	Мегаполіс і дуже велике місто
Вийду на пенсію	73,5	36,0
Знайду більш оплачувану роботу	12,6	30,7
Присвячу час родині	27,8	28,3
Звільнюся, щоб уникнути постійного стресу	13,3	31,2
Працюватиму у сфері освіти, але не в школі	8,6	27,5
Займатимуся іншою роботою, не у сфері освіти	6,0	15,2
Буду навчати інших учителів / учительок	9,9	16,5
Навчатимуся, щоб отримати новий фах	3,3	11,2
Інше	4,0	5,1

| 2 |

ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ: НАЯВНЕ І БАЖАНЕ

А. ВИКЛАДАННЯ В ШКОЛІ СЬОГОДНІ: ХАРАКТЕРНІ РИСИ І ТРУДНОЩІ

Професійно зростати мені може заважати тільки власна лінь або байдужість.

Найбільшим гальмом у школах є самі вчителі з небажанням перезавантаження себе, нелідери, непатріоти, без місії та власного світогляду, яким потрібні лише громіздкі знаннєві підручники, яких і дорослим читати не хочеться, не те що дітям.

Професійному зростанню педагогів заважає і те, що вони частіше конкурують, а не співпрацюють. Співпрацювати нас не вчать, а конкуренцію підживлюють всілякі рейтинги за результатами атестації, олімпіад, конкурсів, ЗНО...

Валентина ФЕДОРЯКА, учителька математики й фізики
Трудолюбівської ЗОШ Полтавської області

Окремий блок запитань був присвячений особливостям сучасного вчителювання в школі — сприйняттю колег і адміністрації, усталеним педагогічним підходам та окремим практикам, учительським діям у типових і нетипових ситуаціях у класі.

Аналізуючи час (скільки годин протягом останнього повного робочого тижня педагоги витратили на всі види діяльності, що пов'язані з учительською справою), ми отримали середню цифру 49,5 годин, тобто приблизно **10 годин** щодня з понеділка до п'ятниці!

СКІЛЬКИ ПРИБЛИЗНО ГОДИН ПРОТЯГОМ ОСТАНЬОГО ПОВНОГО РОБОЧОГО ТИЖНЯ ВИ ВИТРАТИЛИ НА ВСІ ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З УЧИТЕЛЬСЬКОЮ СПРАВОЮ?

— Загалом **49,5** годин.

До речі, з 49,5 годин на різні форми підвищення кваліфікації витрачається, загалом, **14 годин** щотижня (17,5%).



Звісно, саме викладання посідає центральне місце серед усіх інших різновидів робіт. Судячи з отриманих відомостей, учительство вважає себе «профі» в цій діяльності: так понад 90% респонденток/-ів на запитання «Щоденно практикуючи, наскільки підготовленим/-ою Ви вважаєте себе у змісті предмету / предметів, які викладаються?», обрали варіанти відповідей або «досконало», або «добре загалом». Ще більш позитивний «настрій» виявлено при аналізі вчительської підготовки в методиці викладання, хіба що акцент, порівняно зі змістом предметів, змістився від досконалості до рівня «добре»: 37,2% — досконало, 53,3% — добре загалом.

ЩОДЕННО ПРАКТИКУЮЧИ, НАСКІЛЬКИ ПІДГОТОВЛЕНИМ/-ОЮ ВИ ВВАЖАЄТЕ СЕБЕ В ТАКИХ СКЛАДНИКАХ?

	Недостатньо	Добре загалом	Досконало	Складно відповісти	Наразі не викладаю в школі
Зміст предмета / предметів, які викладаються	0,7	45,0	47,2	1,1	6,0
Методика викладання цього / цих предмета / предметів	2,2	53,3	37,2	1,3	6,0

Цілком прогнозованим є «оціночний розрив» між педагогами зі стажем роботи до 3 років уключно і тими, хто викладає понад 21 рік. Особливо це відчутно відносно методики викладання: якщо серед педагогів з великим стажем відсоток тих, хто вважають себе досконалим у цій царині, сягнув половини (52,8%), то в їхніх колег зі скромним стажем роботи аналогічний показник є в три з половиною рази меншим.

ЩОДЕННО ПРАКТИКУЮЧИ, НАСКІЛЬКИ ПІДГОТОВЛЕНИМ/-ОЮ ВИ ВВАЖАЄТЕ СЕБЕ В ТАКИХ СКЛАДНИКАХ?

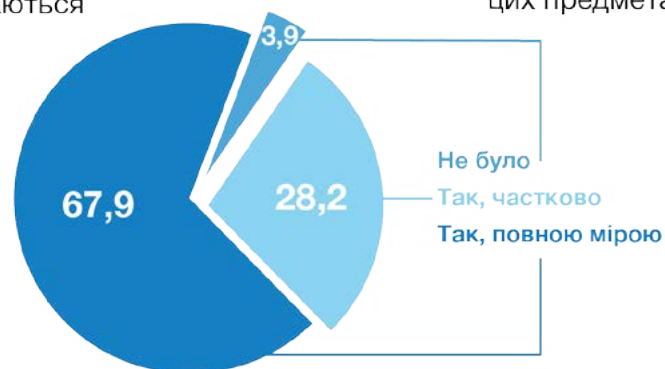


100% підтримую ідеї
НУШ, хотіла б отримати
ідейну допомогу щодо
того, як «запалити»
цими ідеями все
вчительство, принаймні
своїєї школи.

Доволі високий відсоток опитаних виправдали саму систему підготовки в рамках формальної освіти, зазначивши, що здобута ними освіта вповні представлена змістом предмета (67,9%), методикою викладання (60,9%) і активною практикою в класі (60,1%). Єдину проблему констатуємо у випадку з пасивною практикою, наявність у формальній освіті якої, судячи з усього, не є настільки очевидною.

ЧИ МІСТИЛА ВАША ФОРМАЛЬНА ОСВІТА ТАКІ СКЛАДНИКИ? (%)

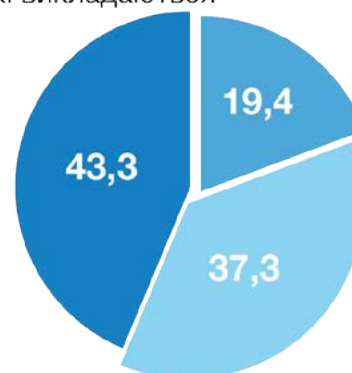
Зміст предмета / предметів,
які викладаються



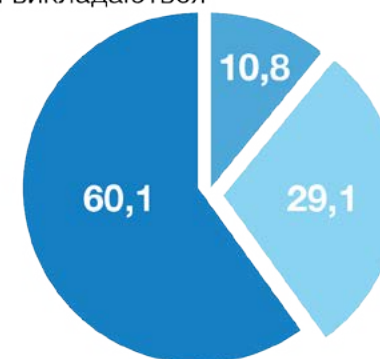
Методика викладання цього /
цих предмета / предметів



Пасивна практика в класі з предмета /
предметів, які викладаються



Активна практика в класі з предмета /
предметів, які викладаються



Як відомо, велике значення для комфортної вчительської роботи має сам колектив закладу освіти, зокрема діяльність адміністративного персоналу. Оцінювання запропонованих тверджень, що стосуються роботи директора/-ки школи, указало на очевидні слабкі місця адміністрацій закладів освіти.

Так, лише 41,2% опитаних згодні з тим, що очільник школи має чітку візію її розвитку; тільки 55,1% погодилися із твердженням про те, що директор/-ка спонукає колектив до впровадження інновацій у викладанні; ще менше вказали на отримання педагогами школи визнання / нагород за інноваційну діяльність (31,2%). Справжній розпач відчувається щодо відсутності якісного зворотного зв'язку педагогічному колективу від директора/-ки закладу освіти (19,2%).

ІЗ ЯКИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ДИРЕКТОРА / ДИРЕКТОРКИ ВАШОЇ ШКОЛИ ВИ ЗГОДНІ? (%)

Директор/-ка підтримує співпрацю в педагогічному колективі **61,9**

Директор/-ка наголошує на відповідальності педагогів за покращення своєї викладацької компетентності **58,3**

Директор/-ка наголошує на відповідальності педагогів за результати навчальних досягнень учнівства **57,7**

Адміністрація школи загалом добре ладнає з усім педагогічним колективом **56,9**

Директор/-ка спонукає всіх до впровадження інновацій у викладанні **55,1**

Директор/-ка має хороші робочі взаємини з педагогічним колективом **54,2**

Директор/-ка має хороші взаємини з учнівством **47,3**

Директор/-ка має хороші робочі взаємини з батьківством / опікунами **46,0**

Директор/-ка має чітку візію розвитку школи **41,2**

Директор/-ка спонукає всіх у колективі висловлюватися під час прийняття важливих рішень **36,7**

Педагоги отримують визнання / винагороди за інноваційну діяльність **31,2**

Директор/-ка надає корисний і екологічний зворотний зв'язок педагогічному колективу **19,0**

Не погоджуюся з жодним із цих тверджень **7,2**

Щось подібне спостерігаємо і при аналізі вчительських оцінок відносно колег по закладу освіти. Так, наприклад, лише **29,0% опитаних** повністю погоджуються з тим, що більшість педагогів їхньої школи відкриті до змін (часткова згода — 48,0%). Ще менше впевненості бачимо відносно твердження «Більшість педагогів намагаються розробляти нові ідеї для викладання і навчання» (повна згода — 22,2%, часткова згода — 51,2%). Нарешті, тільки 19,3% респонденток/-ів повністю схвалюють ідею про те, що більшість педагогів загалом підтримують реформу Нової української школи (часткова згода — 48,0%).

ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ ІЗ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ПЕДАГОГІВ ВАШОЇ ШКОЛИ? (%)

	Не згодна/-ий	Частково згодна/-ий	Повністю згодна/-ий	Складно відповісти	Наразі не викладаю в школі
Більшість педагогів підтримують одне одного в застосуванні нових ідей	14,2	46,6	31,4	1,8	6,0
Більшість педагогів шукають нові шляхи розв'язання проблем	12,9	49,8	29,7	1,6	6,0
Більшість педагогів відкриті до змін	15,5	48,0	29,0	1,5	6,0
Більшість педагогів намагаються розробляти нові ідеї для викладання й навчання	16,4	51,2	22,2	4,2	6,0
Більшість педагогів загалом підтримують реформу Нової української школи	18,1	48,0	19,3	8,6	6,0

Цікаву тенденцію виявлено при зіставленні думок молодих і досвідчених педагогів, особливо в частині згоди із твердженнями про відкритість учительства до змін і підтримку реформи Нової української школи. Як бачимо, педагоги віком до 30 років уключно більш критично сприймають готовність своєї професійної групи до зазначених трансформацій.

ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ ІЗ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ПЕДАГОГІВ ВАШОЇ ШКОЛИ?

Більшість педагогів відкриті до змін:



Більшість педагогів загалом підтримують реформу Нової української школи:



Бажаю реформі поставити вчителя, який хоче, на «своє» місце і не закривати ним усі дірки в системі освіти.

Одне з найбільш важливих питань було присвячене так званій філософії освітнього процесу: на яких ціннісних позиціях щодо дітей у класі, а також своїх реакцій відносно цього стоїть сучасне вчительство?

Більшість опитаних підтримують тезу про перевагу мислення над готовим знанням (69,3%), про фасилітацію як головне завдання педагога в класі (61,4%), про важливість розвивати в дітях здатність самостійно шукати шлях розв'язання проблем (58,5%). Натомість, слід звернути увагу на те, що чимала кількість респондентів/-ок підтримують і більш ретроградні цінності — про проблемне навчання із чіткими і правильними відповідями, про тишу в класі як запоруку ефективного навчання тощо.

ІЗ ЯКИМИ З ТВЕРДЖЕНЬ ЩОДО ВИКЛАДАННЯ І НАВЧАННЯ ВИ ЗГОДНІ? (%)

Навчити думати й аналізувати процеси важливіше, ніж закласти зміст навчання **69,3**

Важливе завдання педагога – спрямовувати учнів і учениць (фасилітація) **61,4**

Учні/-ці навчаються краще, коли самостійно знаходять шлях розв'язання проблем **58,5**

Учні / учениці мають самостійно думати над розв'язанням проблем перед тим, як педагог підкаже рішення **50,7**

Надання можливості учням і ученицям досліджувати проблеми в малих групах є ефективним способом навчання **49,8**

Ефективні педагоги демонструють шлях до розв'язання проблем **38,9**

Викладання має бути побудованим навколо розв'язання проблем, із чіткими і правильними відповідями **30,9**

Роль педагога в тому, щоб обрати відповідну методику викладання **27,2**

Тиша в класній кімнаті загалом сприяє ефективному навчанню **14,4**

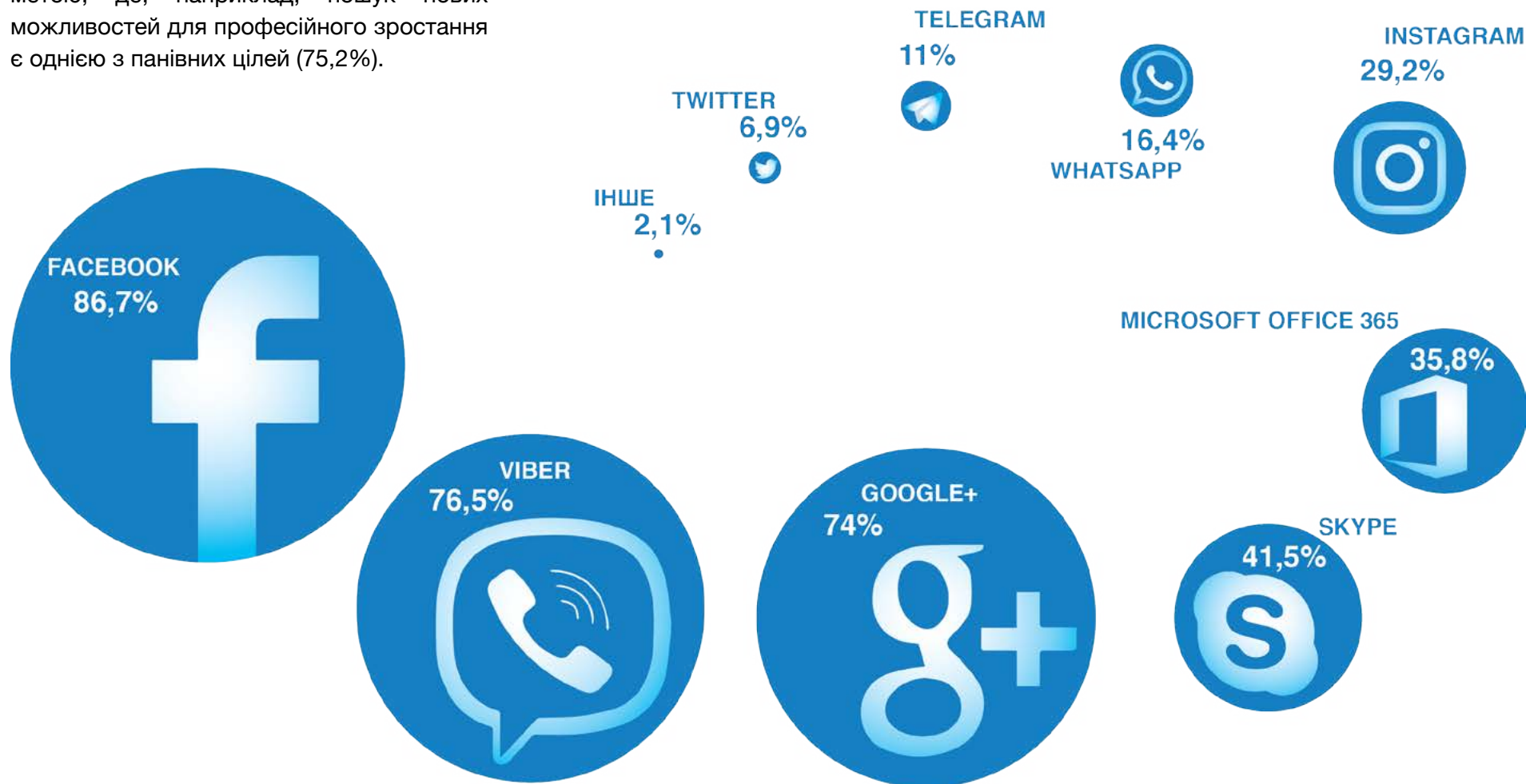
Важливим є навчання конкретних фактів **11,6**

Усі навчальні предмети можна поділити на «чоловічі» і «жіночі» **0,4**

Не погоджуюся з жодним із цих тверджень **1,0**

Опитане нами вчительство доволі активно користується соціальними мережами і засобами, у тому числі з професійною метою, де, наприклад, пошук нових можливостей для професійного зростання є однією з панівних цілей (75,2%).

ЯКИМИ СОЦІАЛЬНИМИ МЕРЕЖАМИ І ЗАСТОСУНКАМИ ВИ РЕГУЛЯРНО КОРИСТУЄТЕСЯ?



Вражає відсоток тих педагогів, які використовують соціальні мережі і застосунки для організації навчальної діяльності (55,7%), адже саме за цим, очевидно, майбутнє української школи.

З ЯКОЮ ПРОФЕСІЙНОЮ МЕТОЮ ВИ КОРИСТУЄТЕСЯ СОЦІАЛЬНИМИ МЕРЕЖАМИ І ЗАСТОСУНКАМИ? (%)

Моніторинг новин, зокрема щодо реформи освіти, органів управління освітою тощо **87,5**

Пошук нових можливостей для свого професійного зростання **75,2**

Спілкування з колегами з інших шкіл, населених пунктів, країн **61,4**

Організація навчальної діяльності **55,7**

Спілкування зі шкільними колегами **52,2**

Спілкування з учнівством **49,5**

Спілкування з батьківством **42,5**

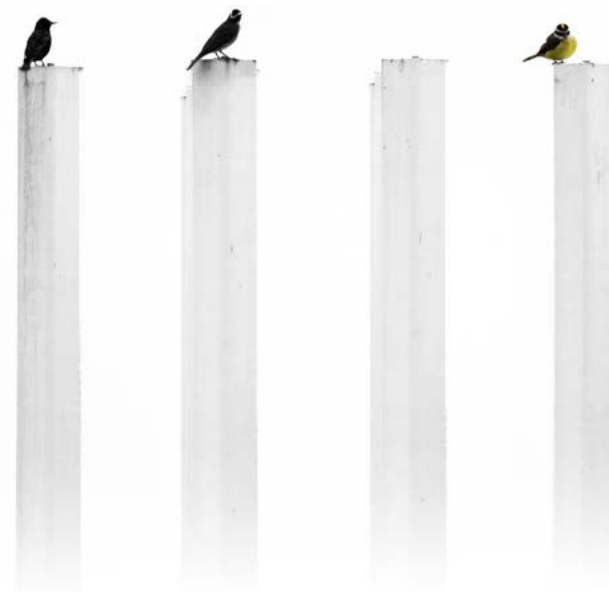
Участь в освітніх дискусіях **40,8**

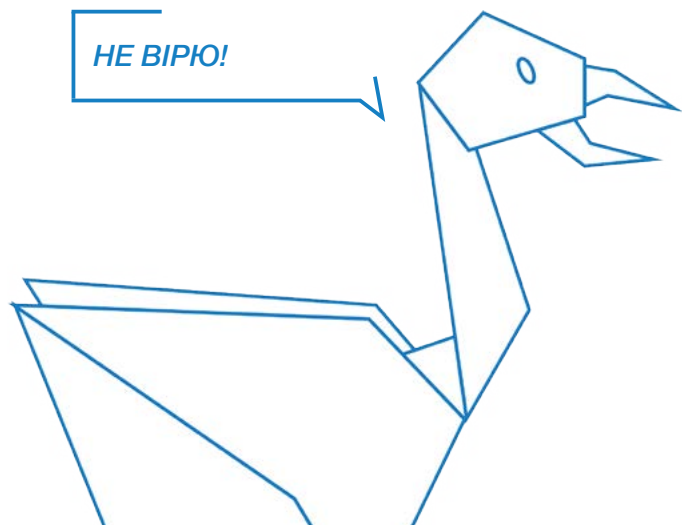
Самовираження **22,9**

Я не користуюся соціальними мережами і застосунками з професійною метою **2,1**

Інше **1,0**

Тема різного роду **дискримінацій**, що можуть відбуватися в класі, почасти виступає як ще не пізнана вчительством необхідність: педагоги доволі рідко помічають ці випадки (самі по собі такі кейси далеко не завжди є виразними), а отже — і не реагують належним чином. Дискримінаційна проблематика нечасто усвідомлюється як компетенція, якої треба вчитися, до того ж ринок освітніх послуг поки лише формує відповідну пропозицію. А коли й сам педагог виступає дієвою особою дискримінаційних практик — це вже подвійна проблема для закладу освіти. На жаль, дослідження лише підтвердило все сказане вище.





Зі слів переважної більшості педагогів, вони не звертаються до хлопчиків частіше на «точних» предметах, а до дівчат — на гуманітарних (84,4%), не зауважують хлопчикам про довге волосся (79,8%), не називають дівчаток на ім'я, а хлопчиків — на прізвище (78,1%), не критикують дівчаток за неналежний зовнішній вигляд і порушення правил поведінки (76,8%).

А от, наприклад, забороняти лише дівчаткам підіймати важке — це «класика» шкільної комунікації (75,7% роблять це або постійно, або періодично). Хоча, очевидно, що принаймні деякі дівчата фізично є більш розвиненими за деяких хлопців, тому, наприклад, підняти пару шкільних стільців не є для них жодною проблемою. Натомість, для деяких хлопців таке завдання — може виявитися надскладним. Що важко, а що — ні, насправді залежить від фізичного розвитку конкретної дитини, а не від статі як такої.

ЯК ЧАСТО ВИ РОБИТЕ В КЛАСІ ТАКЕ? (%)	Ніколи	Періодично	Постійно	Складно відповісти	Наразі не викладаю в школі
Частіше звертаюся до дітей тієї статі, для якої мій предмет є важливішим	84,4	6,9	1,2	1,5	6,0
Роблю зауваження хлопчикам, коли вони носять задовге волосся	79,8	11,0	2,2	1,0	6,0
Демонструю більшу вимогливість до поведінки та зовнішнього вигляду дівчаток	76,8	12,5	3,1	1,6	6,0
Називаю дівчаток на ім'я, а хлопчиків — на прізвище	78,1	10,2	3,5	2,2	6,0
При виконанні певних завдань можу розподілити клас на дівчаток і хлопчиків	61,5	29,4	1,7	1,4	6,0
Даю поради, як стати «справжнім чоловіком» або «справжньою жінкою»	44,8	36,8	7,3	5,1	6,0
Забороняю дівчаткам підіймати важкі речі, доручаючи цю справу хлопчикам	14,3	40,0	35,7	4,0	6,0



За інформацією вчительства, майже ніколи в школах у дітей не буває проблем через можливу приналежність до сексуальних меншин (90,9%) або до родин внутрішньо переміщених осіб (89,3%), також не трапляються випадки, коли дитина з інвалідністю перебуває в неформальній ізоляції в класі (82,3%), чи виникають конфлікти на національно-етнічному ґрунті (78,3%).

Випадки, коли «щось подібне» трапилося, і педагог ефективно впорався із ситуацією, **за словами самих опитаних**, бувають нечасто. Рекордним тут є показник у 51,0% — саме стільки респонденток/-ів указали на випадки (і власну ефективну дію), коли дитина ставала об'єктом відвертого цькування. 40,8% начебто правильно вчинили тоді, коли діти з вадами зовнішності (або з нетиповою зовнішністю) ставали об'єктами жартів, висміювання.

Випадки, коли «щось подібне» трапилося, а педагогу не вдалося впоратися із цим, якщо вірити вчительству, узагалі бувають украй рідко. Так, 14,3% опитаних указали на ситуацію, коли батьки стереотипно нав'язували дитині вибір майбутньої професії, а 14,2% респондентів/-ок поскаржилися на неможливість ефективно реагувати на нетипові релігійні погляди дітей.

ЧИ ТРАПЛЯЛИСЯ НА ВАШИХ УРОКАХ НАВЕДЕНІ НИЖЧЕ СИТУАЦІЇ? ЯКЩО ТАК, ТО ЧИ ВПОРАЛИСЯ ВИ? (%)

	Такого в моєму викладанні не було	Траплялося, і я ефективно впоралася/-вся із ситуацією	Траплялося, і мені не вдалося вплинути на ситуацію	Складно відповісти	Не маю досвіду викладання в школі
Батьки стереотипно нав'язували дитині вибір майбутньої професії	36,8	26,4	14,3	20,3	2,2
Дитина через власні релігійні погляди не брала участі в деяких святах	47,2	32,7	14,2	3,9	2,0
Дитина ставала об'єктом відвертого цькування	33,7	51,0	8,1	5,2	2,0
Діти з будь-якими вадами зовнішності (або з нетиповою зовнішністю) ставали об'єктами жартів, висміювання	47,2	40,8	5,5	4,6	1,9
У наявній навчально-науковій літературі бракує прикладів жіночих досягнень, згадок про представників/-ць національних та інших меншин, людей з інвалідністю тощо	43,5	24,7	4,6	25,1	2,1
Діти ставали об'єктами глузувань через те, що поводитися не як «справжні хлопці» або «справжні дівчата»	59,1	29,3	3,5	6,0	2,1
Дитина з інвалідністю перебувала в неформальній ізоляції в класі	82,3	10,3	2,3	2,9	2,2
Дітей з неповних сімей дразнили	72,5	20,8	1,9	2,7	2,1
У класі виник конфлікт на національно-етнічному ґрунті	78,3	15,6	1,2	2,7	2,2
У дитини були проблеми в класі через те, що вона з родини внутрішньо переміщених осіб	89,3	5,3	1,1	2,1	2,2
Дитину ображали через можливу приналежність до сексуальних меншин	90,9	3,6	1,1	2,2	2,2

Занепокоєння викликає такий факт: у практиці педагогів, у яких у класі є бодай одна дитина з особливими освітніми потребами, ситуації, коли певна особа з інвалідністю потрапляє в неформальну ізоляцію в дитячому середовищі дійсно, трапляються. Проте відсоток учительства, яке успішно впоралося з такою ситуацією, не є суттєво більшим (15,3%), ніж це буває в педагогів, які взагалі не мають у класах дітей з особливими освітніми потребами (10,3%). Тобто навіть наявність досвіду вчительської комунікації з такими дітьми необов'язково призводить до відпрацювання ефективних навичок поведінки у відповідних «нестандартних ситуаціях».

Апогеєм же цього блоку стало питання про потребу у фаховій допомозі в перелічених ситуаціях. Найбільше «голосів» набрав варіант відповіді «Не потрібна допомога в жодній із цих ситуацій» — 33,9%.

Коли все ж у необхідності професійної поради вчительство зізнавалося, то, передусім, це стосувалося випадків цькування дітей у класі (28,9%) і нав'язування дитині професійного вибору з боку її батьків (20,9%).

Але ж цькування якраз і є результатом усталеної в класі дискримінації — тією самою «верхівкою» айсберга, коли дитина зазнає дискримінаційного впливу, бо «носить» певну «неправильну» ознаку. Тобто, тут наявний парадокс: начебто знань, фахової допомоги, поради «про дискримінацію» вчительство особливо й не потребує, але в той же час цькування, що є наслідком дискримінаційних практик, визнає проблемою, у вирішенні якої допомога таки потрібна. Знову доводиться констатувати: тема дискримінації у школі загалом поки що залишається неусвідомленою потребою українського вчительства — проблема, вочевидь, є актуальною, проте усвідомлення того, що знання з цієї теми є важливими і необхідними шкільному педагогу, у цілому, ще не сформувалося.

З ПОЗИЦІЇ ЕФЕКТИВНИХ УЧИТЕЛЬСЬКИХ ДІЙ В ІНТЕРЕСАХ ДИТИНИ, У ЯКИХ З НАВЕДЕНИХ НИЖЧЕ СИТУАЦІЙ ВИ ПОТРЕБУЄТЕ ФАХОВОЇ ДОПОМОГИ АБО ПОРАДИ? (%)

Не потрібна допомога в жодній із цих ситуацій **33,9**

Дитина ставала об'єктом відвертого цькування **28,9**

Батьки стереотипно нав'язували дитині вибір майбутньої професії **20,9**

Дитина через власні релігійні погляди не брала участі в деяких святах **17,5**

Діти з будь-якими вадами зовнішності (або з нетиповою зовнішністю) ставали об'єктами жартів, висміювання **17,4**

У наявній навчально-науковій літературі бракує прикладів жіночих досягнень, згадок про представників/-ць національних та інших меншин, людей з інвалідністю тощо **13,0**

Дитина з інвалідністю перебувала в неформальній ізоляції в класі **11,9**

Дитину ображали через можливу приналежність до сексуальних меншин **10,6**

Діти ставали об'єктами глузувань через те, що поводитися не як «справжні хлопці» або «справжні дівчата» **9,1**

У класі виник конфлікт на національно-етнічному ґрунті **9,0**

Дітей з неповних сімей дражнили **8,0**

У дитини були проблеми в класі через те, що вона з родини внутрішньо переміщених осіб **5,3**

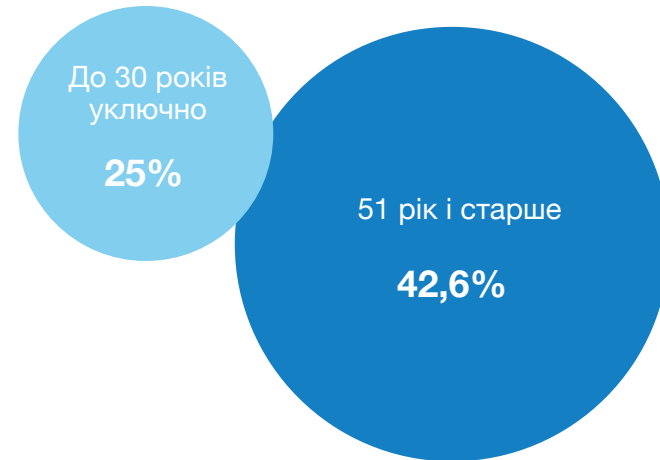
Наразі не викладаю в школі **6,0**

*Зміни в освіті
мають відбутись,
і вони вже відбуваються,
учительство потихеньку
починає говорити
вголос — треба почути!
Але зміни треба
проводити швидше,
бо все так повільно,
що ті, хто їх не хоче,
устигає прилаштуватись
і все залишається, як було.*

Уражає «віковий розріз» із цього питання, а саме розрив між кількістю досвідчених педагогів, які жодної допомоги не потребують (42,6%), і аналогічним показником в групі педагогів віком до 30 років уключно (25,0%). Перші почуваються значно більш упевнено у своїх силах, другі — частіше відчують необхідність фахової поради.

З ПОЗИЦІЇ ЕФЕКТИВНИХ УЧИТЕЛЬСЬКИХ ДІЙ В ІНТЕРЕСАХ ДИТИНИ, У ЯКИХ З НАВЕДЕНИХ НИЖЧЕ СИТУАЦІЙ ВИ ПОТРЕБУЄТЕ ФАХОВОЇ ДОПОМОГИ АБО ПОРАДИ?

Не потрібна допомога в жодній із цих ситуацій:



Відповідний акцент саме в цій віковій групі, порівнянно з іншими, особливо відчувається щодо тих варіантів, коли «дитина ставала об'єктом відвертого цькування» (40,3%) і «діти з будь-якими вадами зовнішності (або з нетиповою зовнішністю) ставали об'єктами жартів, висміювання» (24,2%). Саме тут потреба в допомозі є значно більш вираженою, аніж загалом по всьому масиву респонденток/-ів.

Б. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ — ЯКИМ ВОНО Є

Освіта для дорослих потребує нової архітектури та використання новітніх мережових та інших технологій. Найбільшим ризиком для реформування педагогічної освіти є, мабуть, інертність профільних університетів, які мають пройти складний шлях трансформації до динамічних і самодостатніх лідерів галузі. Визначальним для забезпечення якості вищої освіти є рівень наукових досліджень в університетах. Докорінна модернізація лабораторної бази природничого та технічного спрямування є необхідною передумовою прориву в освітньо-науковій сфері.

Олег ШАРОВ, генеральний директор директорату вищої освіти і освіти дорослих

61% відсоток опитаних педагогів планують свій індивідуальний професійний розвиток на рік уперед! 6,0% взагалі не розуміють, навіщо це робити. Приблизно третина респондентів/-ок планування не роблять, але хочуть навчитися це робити. Цим відкривався великий блок запитань про те, що зараз відбувається із підвищенням кваліфікації шкільних педагогів.

ЧИ ПЛАНУЄТЕ СВІЙ ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НА РІК? (%)

Так **61,0**

Ні, але хочу навчитися, як це робити **31,7**

Ні, не вважаю це за потрібне **6,0**

Інше **1,3**

Учительство вказало на чималу кількість бар'єрів, що заважають їхньому професійному зростанню (з тим, що таких бар'єрів насправді не існує, згодна лише кожна п'ята опитана особа). До топ-3 очікувано потрапили брак коштів для оплати дійсно хороших можливостей зростання (43,3%), брак часу через сімейні обов'язки (30,9%), недостатня підтримка з боку школи (24,1%).

ЯКІ БАР'ЄРИ Є ЗАРАЗ У ВАШОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ ЗРОСТАННІ? (%)

Цікаві для мене можливості професійного зростання занадто дорогі або їх узагалі неможливо собі дозволити **43,3**

Брак часу через сімейні обов'язки **30,9**

Недостатня підтримка на рівні школи **24,1**

Немає мотивації зростати професійно **19,8**

Немає гідних пропозицій у сфері підвищення кваліфікації **19,4**

Підвищення кваліфікації не узгоджується з моїм робочим розкладом **17,8**

Немає доступу до підвищення кваліфікації (наприклад, фізичні або технічні обмеження) **5,9**

Мої кваліфікація, досвід, стаж тощо не відповідають критеріям участі в програмі, яка мене цікавить **3,8**

Немає жодного з цих бар'єрів **20,1**

Інше **3,1**

Докладний аналіз засвідчив, що є певна група осіб, представники/-ці якої скаржаться на недостатню підтримку на рівні школи приблизно в півтори рази частіше (35,9%), аніж усі респондент/-ки в цілому (24,1%). Це ті, хто в іншому сегменті запитань зазначили, що почуваються фізично та емоційно виснаженими. Тобто, цілком можливо, існує безпосередній причиново-наслідковий зв'язок між рівнем підтримки педагога в колективі і ступенем його виснаженості.

Також очікувано по-різному сприймають бар'єри професійного зростання молоді та більш досвідчені педагоги. Як бачимо, ті, кому тридцять років або менше, значно частіше скаржаться на брак часу через сімейні обов'язки, недостатню підтримку на рівні школи та дорожнечу можливостей для професійного зростання. І саме вони вдвічі рідше, аніж їхні значно старші колеги (15,9% проти 32,4%), указують на те, що жодного з названих бар'єрів перед собою не відчують.

ЯКІ БАР'ЄРИ Є ЗАРАЗ У ВАШОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ ЗРОСТАННІ? (%)

	До 30 років включно	51 рік і більше
Брак часу через сімейні обов'язки	43,5	19,8
Недостатня підтримка на рівні школи	28,6	14,8
Цікаві для мене можливості професійного зростання занадто дорогі або їх узагалі неможливо собі дозволити	43,5	33,2
Немає жодного з цих бар'єрів	15,9	32,4

Є частина вчителів, яким не потрібна ніяка сертифікація, вони самі змінюються, слідкують за новинками, крокують у часі змін. А є такі, що краще звільняться, ніж будуть змінюватися...

На те, що впродовж останнього року вони не отримали жодної підтримки у професійному розвитку, поскаржилися 40,1% опитаних педагогів. Натомість, більшість заявили про наявність тієї чи тієї підтримки. Звільнення на час підвищення кваліфікації від певних посадових обов'язків, різного типу матеріальні компенсації та виплати і навіть нефінансова допомога — усе це, як виявилось, наявне в українських школах.

ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12-ТИ МІСЯЦІВ ЧИ ОТРИМАЛИ ВИ ЯКУСЬ ПІДТРИМКУ У СВОЄМУ ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ? (%)

Не було жодної підтримки **40,1**

Мені було надано можливість зростати професійно протягом робочого часу і було звільнено на цей час від посадових обов'язків **23,9**

Я отримала / отримав не за власний рахунок необхідні навчальні матеріали **14,5**

Моє професійне зростання було профінансоване школою **14,4**

Я отримала / отримав заохочувальну премію за активність у професійному зростанні поза робочим часом **11,2**

Я отримала / отримав професійне благо (збільшення заробітної плати, можливості для кар'єрного зростання тощо) **10,1**

Я отримала / отримав нефінансову допомогу в професійному зростанні поза робочим часом (наприклад, скорочений робочий день, додаткові вихідні або звільнення від додаткових громадських доручень) **9,8**

Моє професійне зростання було профінансоване третіми особами (батьківством, спонсорами, грантовою програмою та ін.) **7,5**

Інше **4,8**

Фіксуємо відмінності залежно від статі: чоловіки-педагоги вказували на те, що їхнє професійне зростання було профінансовано школою, дещо частіше (20,9%), аніж це робили жінки (13,6%).

Але справжньою привілейованою групою в аспекті зовнішньої підтримки в професійному зростанні є ті, хто перебувають на директорських посадах. Вони рідше скаржаться на відсутність підтримки як такої (31,8%), при цьому 40,5% опитаних директорок/-ів указують на отриману можливість зростати професійно протягом робочого часу з одночасним звільненням від посадових обов'язків, і ця кількість більш ніж у півтори рази є вищою, аніж загалом по всьому масиву опитаних.

ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12-ТИ МІСЯЦІВ ЧИ ОТРИМАЛИ ВИ ЯКУСЬ ПІДТРИМКУ У СВОЄМУ ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ? (%)

Директори/-ки:


Не було жодної підтримки **31,8**

Мені було надано можливість зростати професійно протягом робочого часу і було звільнено на цей час від посадових обов'язків **40,5**

Моє професійне зростання було профінансоване школою **19,1**

Моє професійне зростання було профінансоване третіми особами (батьківством, спонсорами, грантовою програмою та ін.) **12,6**

Багато часу витрачається на формальні «звіти-відписки», який ти класний вчитель, фіктивні сертифікати... За кожний пшик — відправ фото. Немає часу дійсно проводити хороші заняття і працювати з учнями. А гонишся за конкурсами, грамотами, які нікому не потрібні.



Попри наявність певної підтримки, усе ж головною мотивацією підвищувати кваліфікацію для вітчизняних педагогів є внутрішнє бажання зростати професійно (87,5%). Можливість відволіктися від рутини і отримати нові враження теж, як виявилось, може стати потужним чинником професійного розвитку (37,3%). Названі дві причини посунули на другий план таких «мотиваторів», як «офіційні вимоги», а також кар'єрно-фінансові причини.

ЩО МОТИВУЄ ПІДВИЩУВАТИ ВЛАСНУ КВАЛІФІКАЦІЮ? (%)

Власне бажання зростати професійно **87,5**

Можливість відволіктися від рутини і отримати нові враження **37,3**

Офіційні вимоги **31,9**

Прагнення збільшити дохід **27,4**

Кар'єрні перспективи **24,2**

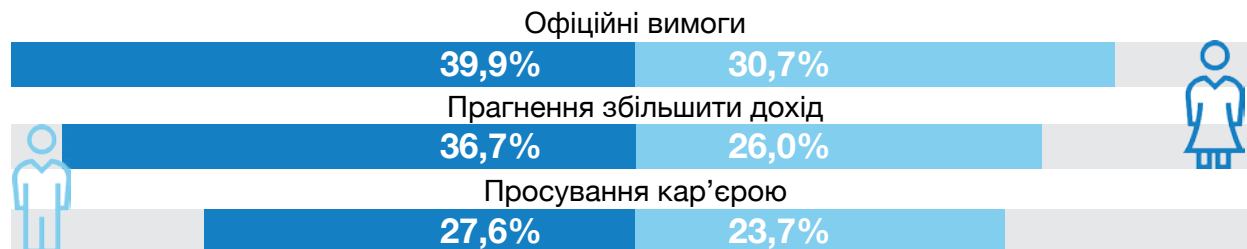
Інше **1,9**

Для педагогів віком до 30 років уключно чинники «просування кар'єрою» і «прагнення збільшити дохід» є особливо відчутними (44,3% і 42,6% відповідно).

А серед тих, хто вказали на фізичну та емоційну виснаженість, важливою компонентою мотивації є можливість відволіктися від рутини і отримати нові враження (48,9%).

Проте справжньою знахідкою стало порівняння думок чоловіків і жінок. Як виявилось, частка деяких компонентів у структурі мотивації осіб двох статей відрізняється: і щодо прагнення збільшити дохід, і стосовно офіційних вимог, і відносно варіанта «просування кар'єрою». За кожною з цих позицій відсоток чоловіків, які відзначали її, був вищим, аніж відсоток жінок.

ЩО МОТИВУЄ ПІДВИЩУВАТИ ВЛАСНУ КВАЛІФІКАЦІЮ? (%)



Коли вже якийсь тематичний напрям вчительство під час підвищення кваліфікації опановує, то доволі рідко це навчання жодним чином на педагога не впливає. Може, єдиний більш-менш помітний виняток із цього правила — безпека в школі та охорона праці (трохи більше за три чверті опитаних брали участь у такому навчанні, при цьому на 10,7% респондентів/-ок воно ніяк не вплинуло).

Якщо взяти тільки тих педагогів, які мали підвищення кваліфікації за певним напрямом, і проаналізувати, наскільки воно виявилось впливовим, то найбільше враження на вчительство справили теми, присвячені знанням з предмета і / або методикам його викладання, а також володінню рідною і державною мовами. Отже, якщо вже потрапиш на таку тему, то з великою вірогідністю вона вплине на твою роботу.

Окремо зазначимо, що тематичні напрями, пов'язані з різними вразливими групами учнівства, викладанням в умовах полікультурності, подоланням дискримінації в освіті, судячи з усього, у чинній системі підвищення кваліфікації педагогів наявні нечасто, а отже залишаються неусвідомленою необхідністю для освітянської спільноти.

ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12-ТИ МІСЯЦІВ ЧИ ПІДВИЩУВАЛИ СВОЮ КВАЛІФІКАЦІЮ ЗА ТАКИМИ ТЕМАТИЧНИМИ НАПРЯМАМИ? ЯКЩО ТАК, ТО ОЦІНІТЬ РІВЕНЬ ПОЗИТИВНОГО ВПЛИВУ КОЖНОГО З НИХ НА ВАШЕ ВИКЛАДАННЯ. (%)

	Такого напрямку не було	Ніякого впливу не справило	Вплив середній	Вплив значний	Складно відповісти
Знання з предмета і / або методики його викладання	11,0	5,1	26,7	52,9	4,3
Знання державного стандарту	17,7	6,2	31,2	40,5	4,4
Навички ІКТ для викладання	19,5	6,1	31,1	38,8	4,5
Безпека в школі та охорона праці	23,9	10,7	32,5	29,1	3,8
Підходи до особистісно-орієнтованого навчання	25,8	8,1	31,6	30,0	4,5
«Наскрізнi» навички (вирішення проблем, навчання протягом життя, робота в команді тощо)	28,6	4,5	33,6	27,1	6,2
Національно-патріотичне виховання	29,8	7,5	25,4	32,6	4,7
Методики оцінювання й навчальні досягнення учнівства	30,3	7,5	30,3	27,5	4,4
Створення нового освітнього простору	30,4	8,7	28,0	26,7	6,2
Робота з обдарованими дітьми	30,6	7,2	29,7	28,5	4,0
Екологічна грамотність і здоровий спосіб життя	34,5	6,0	27,0	28,7	3,8
Права людини	39,0	7,5	25,8	23,4	4,3
Громадянська освіта	39,5	6,6	26,5	22,7	4,7
Робота з батьківством	39,6	8,6	26,8	21,2	3,8
Попередження і протидія цькуванню (булінгу)	40,5	6,9	25,3	22,8	4,5
Інтеграція дітей із особливими освітніми потребами до процесу навчання	40,9	7,9	25,8	20,4	5,0

	Такого напряму не було	Ніякого впливу не справило	Вплив середній	Вплив значний	Складно відповісти
Учнівська поведінка та управління класом	41,3	7,2	27,2	19,7	4,6
Інтеграція предметів і співучителювання	44,6	8,0	25,0	17,1	5,3
Профілактика професійного вигорання	44,8	9,7	24,2	16,5	4,9
Володіння державною мовою	46,1	4,6	15,8	29,3	4,2
Самоаналіз роботи школи	50,3	8,1	21,1	15,1	5,4
Володіння рідною мовою	51,6	3,6	13,5	27,1	4,2
Подолання дискримінації в освіті (зокрема за статтю), рівність і різноманітність	55,1	7,0	18,4	13,6	5,9
Сучасні потреби ринку праці	58,0	8,5	18,0	8,5	7,0
Підприємливість і фінансова грамотність	58,7	7,6	18,6	9,9	5,2
Кар'єрне консультування і профорієнтація	58,7	7,3	17,0	11,1	5,9
Запобігання та боротьба з корупцією	60,8	8,2	14,9	10,8	5,3
Володіння іноземною мовою	62,7	5,2	14,3	13,9	4,8
Управління школою й адміністрування	63,5	6,3	14,1	10,0	6,1
Викладання в багатокультурному і багатомовному середовищі	66,4	4,8	14,4	9,2	5,2
Укладання авторських програм	68,9	6,9	12,2	6,1	5,9
Адаптування під час навчання дітей із родин, члени яких брали участь / постраждали в АТО (ООС)	70,2	3,9	13,7	8,0	4,2
Адаптування під час навчання дітей із сімей внутрішньо переміщених осіб і мігрантів	71,7	3,4	13,5	6,7	4,7

Декілька запитань були присвячені власне місцю підвищення кваліфікації. Більшість опитаних найчастіше здійснюють це за межами того населеного пункту, де проживають (58,1%), що, зі зрозумілих причин, особливо характерно для вчительства, яке мешкає в селі або селищі міського типу (84,4%).

НАЙЧАСТІШЕ Я ПІДВИЩУЮ КВАЛІФІКАЦІЮ В ТОМУ НАСЕЛЕНОМУ ПУНКТІ, ДЕ ПРОЖИВАЮ.

Так — **41,9%**

Ні — **58,1%**

Найчастіше підвищення кваліфікації «за межами» здійснюється в обласному центрі (74,6%). При чому якщо загалом у місті Київ підвищує власну кваліфікацію кожний десятий опитаний педагог, то відповіді сільського вчительства засвідчують інше: аналогічний показник є майже втричі (!) меншим – 3,4%.

НАЙЧАСТІШЕ Я ПІДВИЩУЮ КВАЛІФІКАЦІЮ...

У своєму обласному центрі — **74,6%**

У місті Київ — **9,9%**

У своєму районному центрі — **8,1%**

У якомусь іншому населеному пункті — **7,4%**

З позиції місця підвищення кваліфікації найбільш вразливою виявилася група молодих педагогів. Більше половини осіб з тих, кому 30 або менше, підвищують кваліфікацію в тому ж населеному пункті, у якому мешкають (50,8%). Варіант відповіді «у своєму районному центрі» отримав від молодих педагогів «підтримку» на рівні 19%.

Найсумнішими є відомості про кількість педагогів, які не мають досвіду очного або принаймні дистанційного підвищення кваліфікації за кордоном. Таких виявилася абсолютна більшість — 87,7% (у сегменті «село, селище, селище міського типу» навіть більше — 92,3%).

ЯК ЧАСТО ВИ ПІДВИЩУВАЛИ СВОЮ КВАЛІФІКАЦІЮ ЗА КОРДОНОМ (ОЧНО АБО ДИСТАНЦІЙНО)?

Не маю такого досвіду — **87,7%**

Неодноразово — **6,3%**

Один раз — **6%**



Чи не тому для переважної більшості шкільного вчителівства основними мовами, якими воно володіє, досі є українська (93,0%) або російська (87,5%)?

ЯКИМИ МОВАМИ ВИ ВОЛОДІЄТЕ?





Відсоток респонденток/-ів, які на попередній сторінці зазначили володіння англійською мовою (40,4%), ледь не подвоюється, коли запитуєш про рівень володіння нею. Котрийсь із запропонованих рівнів обирають уже 76,6% опитаних, і це абсолютно зрозуміло — бо в логіці цього запитання володіти навіть на початковому рівні — це теж володіти.

Але не все так оптимістично насправді, як може здатися на перший погляд. Зрештою, висновковуємо, що близько двох третин (!) українських педагогів (68,1%) або взагалі не володіють англійською мовою, або володіють на початковому рівні чи на рівні, нижчому за середній. Лише **11,5%** знають англійську мову так, що це дозволяє їм знайомитися з кращими зарубіжними вчительськими практиками («вільно» або «на високому рівні»).

ЯК ВИ ОЦІНЮЄТЕ СВІЙ РІВЕНЬ ВОЛОДІННЯ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ?

Володію на початковому рівні (elementary) **29%**

Не володію **23,4%**

Володію на рівні нижчому за середній (pre-intermediate) **15,7%**

Володію на середньому рівні (intermediate) **14,6%**

Володію на високому рівні (advanced) **6,7%**

Володію на рівні, вищому за середній (upper-intermediate) **5,8%**

Володію вільно **4,8%**

Далі звернемося до аспектів професійного розвитку, що використовуються в межах школи, адже таких інституціоналізовано чимало. Чи популярні вони серед педагогів?

Як виявилось, тільки два із запропонованих варіантів постійно використовують понад половину опитаних — відвідування загальношкільних навчальних заходів (70,5%) і обмін навчальними матеріалами з колегами (61,2%). Інші підходи не настільки затребувані: наприклад, до співучителювання в одному класі ніколи не долучається майже третина опитаних!

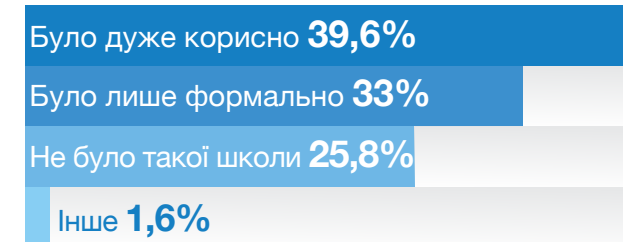
ЯК ЧАСТО ВИ ВИКОРИСТОВУЄТЕ ТАКІ ПІДХОДИ В ШКОЛІ? (%)

	Ніколи	Періодично	Постійно	Складно відповісти	Наразі не викладаю в школі
Відвідую навчальні заходи, які організовуються для всього педагогічного колективу	1,8	20,7	70,5	1,0	6,0
Обмінююсь навчальними матеріалами з колегами	1,1	30,6	61,2	1,1	6,0
Дискутую про розвиток конкретних учнів / учениць	5,1	41,6	45,8	1,5	6,0
Беру участь у підвищенні кваліфікації, яке передбачає співпрацю	3,0	47,9	38,2	4,9	6,0
Спостерігаю за уроками своїх колег і надаю їм зворотний зв'язок	7,3	51,1	33,8	1,8	6,0
Співучителюю в одному класі	31,2	31,7	23,7	7,4	6,0
Беру участь у спільній міждисциплінарній і / або міжвіковій діяльності (наприклад, проектній)	12,0	56,4	21,5	4,1	6,0

Цікавою є думка респондентів/-ок щодо якості школи молодого педагога (тобто практики наставництва і допомоги на перших кроках інтеграції в шкільну діяльність), через яку, начебто, проходять усі вчителі/-ки. Думки щодо цього питання розділилися: лише 39,6% вважають таку школу корисною, тоді як для кожної третьої опитаної особи вона існувала лише формально. І як бачимо, 25,8% респонденток/-ів фактично спростовують тезу про існування школи молодого педагога «будь-де і будь-коли».

Це ще раз опосередковано підтверджує думку про те, що саме молоде вчительство, яке передусім і потребує професійної інституційної підтримки, на жаль, не завжди отримує її у необхідному обсязі.

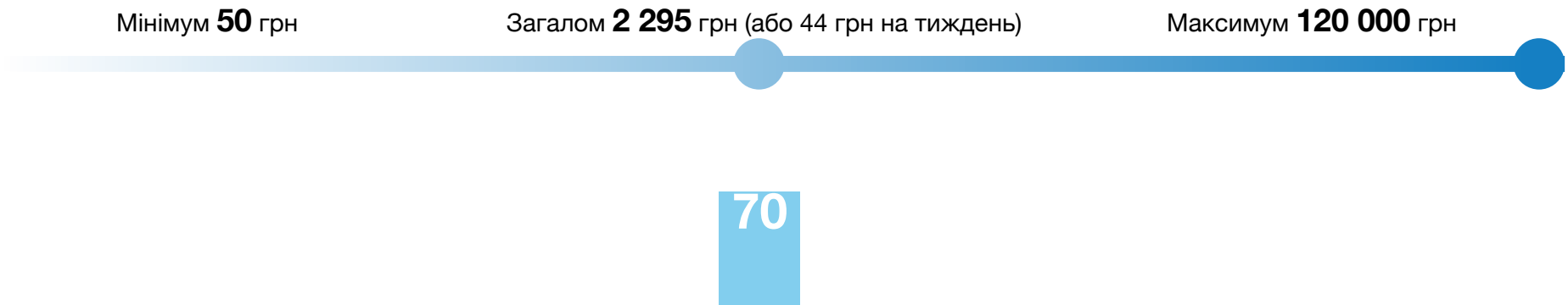
ЯК БИ ВИ ОЦІНИЛИ ЯКІСТЬ ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА НА ПОЧАТКУ ВАШОГО ВЧИТЕЛЮВАННЯ?



Якщо окремо проаналізувати позиції педагогів з приватних закладів освіти, можна побачити разючий контраст з їхніми колегами з державних / комунальних установ. Порівняно з останніми, у понад 2 рази меншою є кількість тих осіб з приватних закладів, які вбачають користь у школі молодого педагога. Також тут майже вдвічі більше тих, хто вказують на відсутність цієї школи взагалі.

Звернувшись до наявного досвіду підвищення кваліфікації за останні 12 місяців, ми виявили, що середня кількість власних грошей, які педагоги на це витратили, в середньому, склала 2 295 грн. (або 44 грн. на тиждень). Мінімальний, указаний нашими респондентами/-ками, показник дорівнював 50 грн. на рік, а принаймні одна людина впродовж останніх 12 місяців витратила на свій професійний розвиток аж 120 000 грн!

ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12-ТИ МІСЯЦІВ СКІЛЬКИ ОРІЄНТОВНО ВИТРАТИЛИ ВЛАСНИХ ГРОШЕЙ НА СВОЄ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ?



Чим саме займається вчительство, коли націлюється на професійний розвиток? І скільки часу на це витрачає? З'ясувалося, що, передусім, читає професійну літературу (на це пішло, приблизно, 101 день упродовж останнього календарного року) і бере участь у кваліфікаційних програмах з обов'язковою видачею свідоцтва або диплому (64 дні). За сумарно витраченим на них часом ці два види професійної активності у 1,5 рази випередили всі інші способи підвищення фахового рівня разом. Це зайвий раз підтверджує тезу про те, скільки реальних можливостей для справжнього підвищення кваліфікації педагогів насправді не використані!

ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12-ТИ МІСЯЦІВ ЧИ БРАЛИ ВИ УЧАСТЬ У ЯКИХОСЬ ФОРМАХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ? ЯКЩО ТАК, ТО СКІЛЬКИ ДНІВ ЗАГАЛОМ ВОНИ ТРИВАЛИ? ЗАЗНАЧТЕ ТРИВАЛІСТЬ КОЖНОГО ІЗ ВАРІАНТІВ У ДНЯХ (ОДИН ДЕНЬ ДОРІВНЮЄ 6-8 РОБОЧИМ ГОДИНАМ).

Читання професійної літератури **101** день

Кваліфікаційні програми, де надається свідоцтво про підвищення кваліфікації / диплом установленого зразка із серійним номером **64** дні

Ведення професійного блогу чи сайту **27** днів

Дистанційні курси, тренінги тощо (предметні, методичні або інші з освітніх тем) **18** днів

Індивідуальне або групове наукове дослідження, підготовка статей, авторських розробок тощо **15** днів

Очні курси, тренінги тощо (предметні, методичні або інші з освітніх тем) **13** днів

Участь у професійному діалозі з колегами про те, як можна покращити Ваше викладання **14** днів

Заходи, які сформовані з метою підвищення кваліфікації педагогів і під час яких вчительство обговорює освітні виклики й ділиться здобутками **8** днів

Візити до інших шкіл з метою спостережень **6** днів

Навчальні візити до державних, громадських або комерційних організацій **4** дні

Програми обмінів (в Україні та за кордоном) **2** дні

Жовтий папір конспектів
викладачів на курсах
підвищення кваліфікації
набрид! Одне й те саме
протягом 15 років!

Нарешті, ще один блок опитування був присвячений сприйняттю державних / комунальних і недержавних / некомунальних організацій, що займаються професійним розвитком педагогів.

Запитання про те, який із цих двох сегментів ринку є кращим, на наш погляд, залишається відкритим: абсолютно однакова кількість респонденток/-ів — 19,2% — надають перевагу або одному, або другому. Привертає увагу і дуже великий відсоток тих, кому складно відповісти однозначно (34,3%): вірогідно, значну кількість осіб, що вагаються, складають педагоги, у яких було обмаль досвіду участі у недержавних / некомунальних програмах професійного розвитку, через що повноцінне порівняння неможливе.

НА ВАШУ ДУМКУ, ЯКІ ЗАРАЗ ОРГАНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ НАДАЮТЬ БІЛЬШ ЯКІСНЕ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ? (%)

Складно відповісти **34,3**

І ті, й інші організації надають однаково якісне підвищення кваліфікації **22,1**

Державні / комунальні організації надають *більш* якісне підвищення кваліфікації, ніж недержавні / не комунальні **19,2**

Державні / комунальні організації надають *менш* якісне підвищення кваліфікації, ніж недержавні / некомунальні **19,2**

І ті, й інші організації надають однаково неякісне підвищення кваліфікації **4,2**

Інше **1,0**

Частково інакшу картину бачимо тоді, коли аналізуємо відповіді лише тих осіб, які зазначили, що особисто брали участь в програмах підвищення кваліфікації як мінімум однієї із запропонованого переліку недержавних / некомунальних організацій. З позиції цього досвіду діяльність недержавних / некомунальних організацій оцінена ними більш позитивно, аніж робота організацій державних / комунальних.

НА ВАШУ ДУМКУ, ЯКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРАЗ В УКРАЇНІ НАДАЮТЬ БІЛЬШ ЯКІСНЕ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ? (%)

Ті, хто зазначили, що особисто брали участь у програмах недержавних / некомунальних організацій:

Складно відповісти **32,7**

І ті, й інші організації надають однаково якісне підвищення кваліфікації **23,3**

Державні / комунальні організації надають *більш* якісне підвищення кваліфікації, ніж недержавні / не комунальні **16,7**

Державні / комунальні організації надають *менш* якісне підвищення кваліфікації, ніж недержавні / некомунальні **22,1**

І ті, й інші організації надають однаково неякісне підвищення кваліфікації **4,1**

Інше **1,1**

Ті, хто почуваються виснаженими емоційно та фізично, схильні до критичної оцінки державних / комунальних організацій: з тим, що вони надають менш якісне підвищення кваліфікації, ніж недержавні / некомунальні, погоджуються 26,3% опитаних із цієї когорти, а протилежну позицію підтримують лише 10,2% опитаних.

Якщо ж порівнювати два сегменти в аспекті того, що саме там відбувається і що для них характерне, то можна знайти як певні відмінності, так і те, що споріднює державні / комунальні та недержавні / некомунальні організації.

Фактично, суттєві відмінності спостерігаємо тільки за першими двома позиціями: у державних / комунальних структурах, судячи з усього, більш вираженим є акцент на предметах, що викладаються в школі, а недержавні / некомунальні організації, очевидно, пропонують вчителю більш гнучкий розклад занять.

Можливо, не настільки очевидні, проте все ж помічені респондентами/-ками переваги державних / комунальних організацій, є такі: використання методик активного навчання, надання сертифікату на підтвердження досягнень, а не тільки за участь, врахування у підвищенні кваліфікації попереднього досвіду, структурованість і логічність власне програми. Недержавні / некомунальні організації дещо переважають у наданні неформальних можливостей для подальшої роботи, в адаптованості програми підвищення кваліфікації до потреб особистого розвитку, а також у забезпеченні якісними матеріалами для викладання.

Загальна кількість осіб, які визнали, що їм довелося дати хабар, щоб успішно завершити підвищення кваліфікації, у цілому, не є значною. Але цікавим є факт: якщо це практикувалося, то переважно в державних / комунальних структурах (3,3%), проте у недержавних / некомунальних було рідкістю (0,4%). Аналогічну тенденцію відносно хабара спостерігаємо у використанні особистих зв'язків для розв'язання проблеми пропусків занять.

ПРИГАДАЙТЕ, БУДЬ-ЛАСКА, ЩО БУЛО ПРИТАМАННЕ ВАШОМУ ПІДВИЩЕННЮ КВАЛІФІКАЦІЇ У ДЕРЖАВНИХ / КОМУНАЛЬНИХ І НЕДЕРЖАВНИХ / НЕКОМУНАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ? (%)

	Державні / комунальні	Недержавні / некомунальні
Був акцент на предметах, які я викладаю	57,9	33,3
Був гнучкий розклад	12,7	25,9
Були надані неформальні можливості для подальшої роботи (група для обміну інформацією, отримання новин після курсу тощо)	17,5	25,3
Було визначено подальшу діяльність після завершення підвищення кваліфікації (наприклад, зустрічі після курсу)	6,5	9,6
Було достатньо часу для опрацювання нових знань	24,7	24,0
Використовувалися методики активного навчання (не тільки слухання лекцій)	42,4	33,3
Відбувалася практика в реальних умовах освітнього процесу	19,3	13,9

	Державні / комунальні	Недержавні / некомунальні
Заохочувалися інновації в моєму викладанні	18,0	17,0
Мене забезпечили якісними матеріалами для викладання мого предмету / предметів	8,4	14,1
Мені довелося давати хабар, щоб успішно завершити підвищення кваліфікації	3,3	0,4
Навчання містило практичні приклади	36,6	32,2
Підвищення кваліфікації відбувалося у моїй школі	5,6	4,0
Програма підвищення кваліфікації була структурованою і логічною	25,1	17,2
Програму адаптовано до моїх потреб особистого розвитку	7,6	10,3
Разом зі мною брали участь більшість колег з моєї школи	7,6	7,1
Сертифікат видано на підтвердження моїх досягнень, а не лише за участь	28,8	19,7
Ставилися завдання, які передбачали співпрацю та дослідження	18,8	17,0
Ураховувався мій попередній досвід	23,0	14,7
Я давав / давала хабар, щоб взагалі не відвідувати заняття	0,8	0,3
Я мав / мала можливість якнайшвидше застосовувати нові ідеї в класі	14,6	12,9
Я скористався / скористалася особистими зв'язками, щоб не відвідувати заняття	1,4	0,9
Інше	7,8	17,1

Нижче наведено перелік недержавних / некомунальних організацій, що працюють з учительством у царині підвищення його професійної кваліфікації. Наразі найбільш затребуваними, тобто такими, чиї освітні програми педагоги не тільки знають, а й беруть у них участь, є такі організації: EdEra (49,7%), Основа (48,2%), РАНОК (47,3%), Intel в Україні (42,2%), Microsoft в Україні (33,0%), EdCamp Ukraine (32,8%), Prometheus (30,3%).

ЯКІ ВИ ЗНАЄТЕ НЕДЕРЖАВНІ / НЕКОМУНАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО ЗАЙМАЮТЬСЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ УЧИТЕЛЬСТВА? ЧИ БРАЛИ ВИ УЧАСТЬ У ПРОГРАМАХ ЦИХ ОРГАНІЗАЦІЙ? (%)

	–	+ / –	+
EdEra	25,0	25,3	49,7
Основа	12,6	39,2	48,2
РАНОК	9,3	43,4	47,3
Intel в Україні	24,9	32,9	42,2
Microsoft в Україні	22,9	44,1	33,0
EdCamp Ukraine	29,6	37,6	32,8
Prometheus	51,7	18,0	30,3
Освіторія	31,5	40,7	27,8
Google в Україні	25,4	48,0	26,6
Критичне мислення	46,4	33,9	19,7
British Council	69,2	16,4	14,4
UNICEF в Україні	47,0	39,8	13,2
Лінгвіст	66,5	22,8	10,7

	–	+ / –	+
Wikimedia в Україні	53,3	36,6	10,1
Центр нової освіти І. Іванова	74,9	16,1	9,0
GoGlobal	57,8	33,5	8,7
Програма розвитку ООН в Україні	50,0	41,5	8,5
Смарт Освіта	53,1	38,7	8,2
Про Світ	64,3	27,7	8,0
Cambridge Assessment English	75,0	17,3	7,7
Крок за кроком	54,6	38,7	6,7
Cisco в Україні	77,1	16,3	6,6
Peace Corps	80,0	14,7	5,3
COBA	70,1	25,4	4,5
Goethe Institute	77,1	18,5	4,4
Відкритий університет Майдану	80,9	15,0	4,1

– Не знаю таку організацію. + / – Знаю, але не долучався / долучалася до програм. + Знаю та брав / брала участь у програмах організації

	–	+ / –	+
Інша Освіта	72,9	23,5	3,6
DOCCU	86,6	9,8	3,6
Батьківський контроль	60,3	36,8	2,9
Impact Hub Odessa, Лабораторія освітніх змін	82,9	14,5	2,6
Американський Дім	83,6	13,8	2,6
Міжнародний інтегральний інститут розвитку / ЕМПАТІЯ	80,5	17,5	2,0
Amnesty International в Україні	83,6	14,5	1,9
Навчай для України	75,1	23,2	1,7
Український інститут майбутнього	75,9	22,4	1,7
INSIGHT	90,2	8,1	1,7
ГІАЦ «КРОНА»	85,3	13,5	1,2
Фонд імені Гайнріха Бюлля	89,6	9,4	1,0
Fullbright	88,2	11,0	0,8
BaraBooka	90,2	9,0	0,8
Фонд народонаселення ООН в Україні	89,8	9,7	0,5

Серед інших організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації вчителів, самими респондентками/-ами також були згадані такі (збережена авторська редакція): На Урок (6 разів), Coursera, Lingva.Skills, Академія інноваційного розвитку освіти, Всеосвіта (по 4 рази), eTwinning, LiberalArts (по 3 рази), International Language Centre, International House, Macmillan Ukraine, Pearson, Колосок, Ла Страда — Україна, Майстерня Марини Курвітс, Український центр вивчення історії Голокосту, Фестиваль «Перспектива» (по 2 рази).

Ще 44 організації згадані по 1 разу: DESPRO, Deutsche Welle Akademie, Edmodo, EdPro, Express Publishing Ukraine, Fundacja CEASC, GCI Vertical, GIZ, IATEFL Ukraine, iEARN, IREX, KS NIBR, KulturKontakt, Lions Quest, London School of English, MediaPro, MM Publication, MOOC, Save the children, TESOL-Ukraine, ThinkGlobal, Unit Factory, Windows on America, Ангели Школи, Асоціація викладачів історії «Нова Доба», Благополуччя дітей, Всеукраїнська асоціація Монтесорі-вчителів, Вчительська Тухля, Детектор медіа, Дистанційні курси Віртуальної школи ІКТ, Дім з прав людини, Єврошлях, Інноваційні освітні рішення, Корпус миру США, Міжнародний проект SPARE з енергозбереження та протидії змінам клімату, Міжнародний тренінговий центр «Освітня інноватика», Міжнародний центр гуманної педагогіки, Освіта для сталого розвитку, Пілот 24, Програма «Демократична школа» Фонду імені Вергеленда, Програми Української Гельсінської спілки, Світ Освіт, Українська асоціація дослідників освіти.

63,1% опитаних педагогів як мінімум знають про (не)конференції ГО «Едкемп Україна», а кожна п'ята опитана в рамках дослідження особа брала участь у національних та/або регіональних подіях цього освітянського руху.

ЧИ БРАЛИ ВИ УЧАСТЬ У (НЕ)КОНФЕРЕНЦІЯХ ГО «ЕДКЕМП УКРАЇНА»? (%)

Так, і в національних, і в регіональних **4,1**

Так, тільки в національних **1,4**

Так, тільки в регіональних **14,6**

Подавав / подавала заявку, але не брав / брала участі **7,6**

Знаю про (не)конференції, але заявку не подавав / не подавала **35,4**

Не знаю про такі події **36,9**



В. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ — ЯКИМ ВОНО МАЄ БУТИ

Для забезпечення якісного і цілісного розвитку професійних навичок вчительки / вчителя, потрібні дві речі: практичне засвоєння нових знань у класах з дітьми замість лекцій та доброзичлива взаємодія педагогів між собою — для постійного поширення нових ідей та знань.

Дмитро НАУМЕНКО, регіональний директор фінської освітньої компанії «Lumo Education»



Що думає вчительство про розвиток системи підвищення кваліфікації та власні потреби відносно неї?

Переважає більшість опитаних — 78,7% — вважають, що чинна система підвищення кваліфікації має бути реформована. Протилежну позицію обстоюють лише 6,4% респонденток/-ів.

ЧИ ВВАЖАЄТЕ ВИ, ЩО ЧИННА СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ ПОТРЕБУЄ РЕФОРМУВАННЯ?



Цікаво, що серед директорів/-ок закладів загальної середньої освіти кількість тих, хто вважають реформування цієї системи необхідним, є ще більшою — 88,6%. Аналогічний відсоток є меншим серед педагогів сіл, селищ та селищ міського типу (71,6%) порівняно з їхніми колегами з великих міст і мегаполісів (86,2%). Так само вчительство без кваліфікаційної категорії або з категорією «Спеціаліст» підтримує реформування менш охоче (71,9%), аніж ті, хто мають вищу категорію (83,6%).

ЧИ ВВАЖАЄТЕ ВИ, ЩО ЧИННА СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ ПОТРЕБУЄ РЕФОРМУВАННЯ? (%)



Хочеться змін,
навіть якщо вони
на початку будуть
викликати певні
незручності.

Приблизно половина педагогів готові інвестувати більше **часу** на підвищення власної кваліфікації і розвиток, при цьому кожна четверта опитана особа воліла б залишити все (тобто обсяг приділеного часу), як є.

ЧИ ХОТІЛИ Б ВИ ЗМІНИТИ КІЛЬКІСТЬ ГОДИН НА РІК, ЯКІ ІНВЕСТУЄТЕ У СВОЄ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ Й РОЗВИТОК? (%)

Хочу збільшити **47,4**

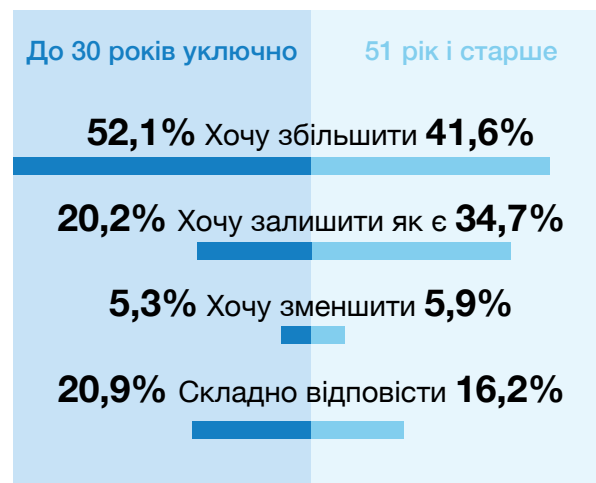
Хочу залишити як є **25,4**

Хочу зменшити **5,4**

Складно відповісти **21,8**

Чоловіки частіше демонстрували бажання збільшити кількість годин на власне підвищення кваліфікації (55,1%), аніж **жінки** (46,4%). Кращу «зорієнтованість» на збільшення годин і, водночас, менше бажання залишити все, як є, продемонстрували молоді педагоги порівняно з їхніми старшими колегами.

БАЖАННЯ ЗМІНИТИ КІЛЬКІСТЬ ГОДИН НА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ Й РОЗВИТОК ЗАЛЕЖНО ВІД ВІКУ



На відміну від часу, учительство не дуже готове вкладати у професійний розвиток власні **фінансові ресурси**: лише 18,5% респондентів/-ок таку ідею підтримали, тоді як 27,0% дотримуються протилежної позиції — хотіли б зменшити. Привертає увагу також дуже значний відсоток тих, кому складно однозначно відповісти на це запитання (37,1%).

ЧИ ГОТОВІ ВИ ЗМІНИТИ ОБСЯГ ВЛАСНИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ, ЯКІ ІНВЕСТУЄТЕ У СВІЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК? (%)

Хочу збільшити **18,5**

Хочу залишити як є **17,4**

Хочу зменшити **27,0**

Складно відповісти **37,1**

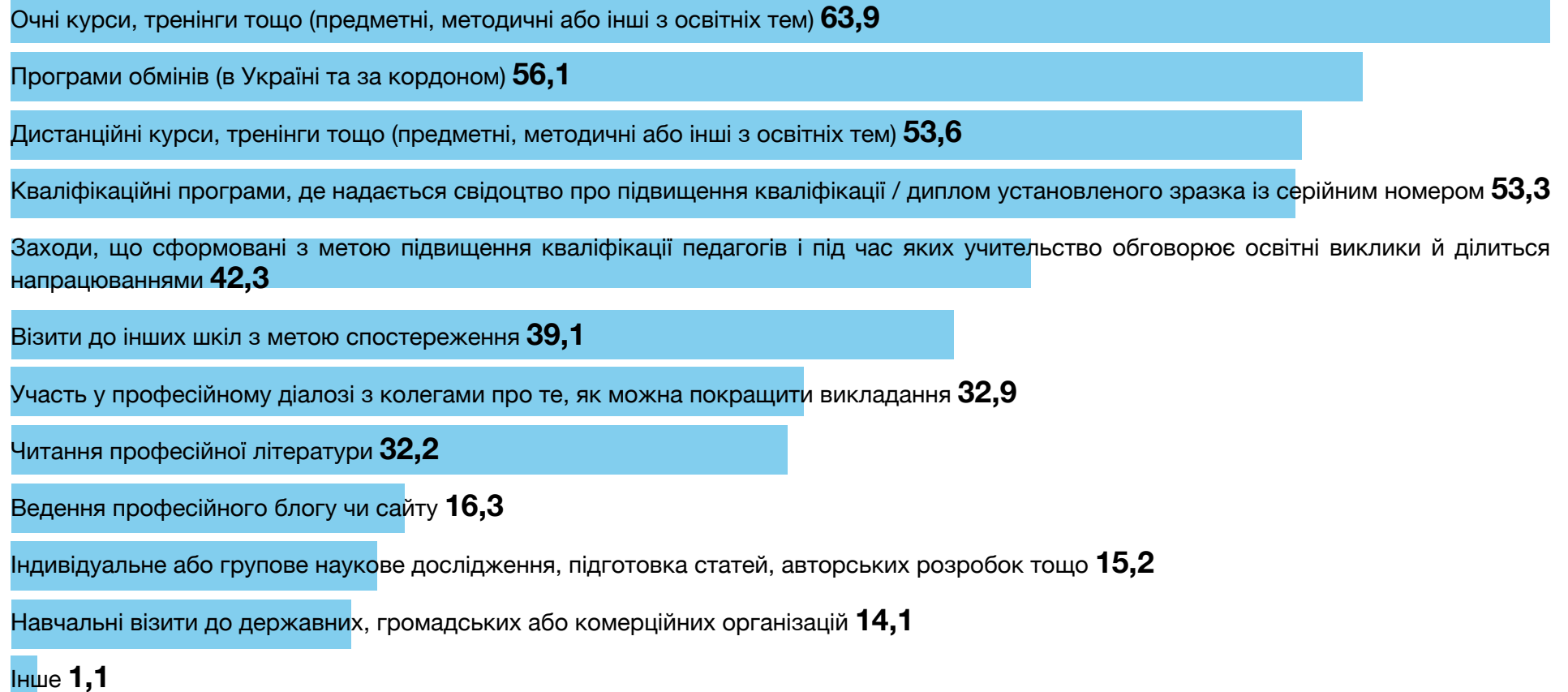
І саме чоловіки охочіше готові збільшити власні ресурсні вливання (тепер уже фінансові) у підвищення кваліфікації. Про це заявили 24,0% опитаних чоловіків (у групі жінок аналогічний відсоток дорівнює 17,8%).

При оцінці бажаних форм підвищення кваліфікації вчительство у майбутньому воліло б віддати перевагу добре знайомим очним курсам і тренінгам (63,9%), програмам обміну (56,1%), а також дистанційному навчанню (53,6%) і кваліфікаційним програмам з обов'язковою видачею свідоцтва чи диплома (53,3%). А от більш інноваційні та водночас менш знайомі освітянській спільноті форми роботи залишилися на периферії вчительського інтересу (ідеться, передусім, про навчальні візити до організацій різної форми власності (14,1%), а також про індивідуальне або групове наукове дослідження, підготовку статей чи авторських розробок (15,2%).

Така добре знайома шкільним педагогам форма професійного розвитку як ведення професійного блогу або сайту також ентузіазму в опитаних не викликала (16,3%), хоча, як ми пам'ятаємо із попереднього розділу, вона посідає третю позицію за витраченим на неї часом. Це говорить про те, що педагоги змушені займатися професійними блогами і сайтами, однак насправді не мають бажання це робити.



ЯКИМ ФОРМАМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИ ХОТІЛИ Б НАДАТИ ПЕРЕВАГУ В МАЙБУТНЬОМУ? (%)



Майже дві третини педагогів вважають, що підвищення кваліфікації має повністю фінансувати держава, 15,2% взагалі не готові вкладати у це власні кошти.

Серед інших тверджень, згода з якими заслуговує на окрему увагу, відзначимо друге і третє за рівнем підтримки. Згідно з думками 36,7% опитаних осіб, 150 годин підвищення кваліфікації впродовж 5 років — це недостатньо для повноцінного професійного зростання вчительства. Ще меншої підтримки, але все ж чималої (23,6%), здобуло твердження про те, що шкільні адміністрації потребують додаткового навчання в побудові стратегії професійного розвитку колективу.

Нарешті, допомоги стороннього експерта/-ки або організації в розробці індивідуального плану розвитку потребують лише 16,9% опитаних (згадаймо, що 31,7% педагогів раніше зазначили, що вони не планують свій індивідуальний професійний розвиток на рік, але хочуть цього навчитися. Цікаво, хто або що має допомогти в цьому, якщо не експертне коло).

ІЗ ЯКИМИ З ТВЕРДЖЕНЬ ЩОДО ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПЛАНУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ВИ ЗГОДНІ? (%)

Держава має повністю фінансувати підвищення кваліфікації педагогів **66,2**

150 годин за 5 років — недостатньо для повноцінного професійного зростання **36,7**

Адміністрація моєї школи потребує додаткового навчання в побудові стратегії професійного розвитку колективу **23,6**

Я хочу отримати допомогу від сторонньої організації / експерта в розробці такого індивідуального плану **16,9**

Я не готова / не готовий укладати власні кошти в підвищення своєї кваліфікації **15,2**

Тільки держава повинна надавати послуги з професійного зростання педагогів **14,2**

Спеціально підвищувати кваліфікацію не потрібно, бо щоденна вчительська практика — найкраще професійне зростання **13,8**

Я не готова / не готовий витрачати час на підвищення кваліфікації, яке не засвідчується сертифікатом, що визнається державою **9,6**

Мій школі потрібна окрема функція радництва з підвищення кваліфікації педагогів **6,9**

План професійного розвитку має розроблятися тільки для педагогів-початківців **5,6**

Не погоджуюся з жодним із цих тверджень **4,6**

Що ж до напрямів, за якими педагоги хотіли б підвищити власну кваліфікацію, **топ-3** цього списку є доволі показовими з огляду на сучасні тренди розвитку освіти в Україні (хоча зазначимо, що жоден з них не набрав і половини вчительських «голосів»).

Першість прогнозовано тримає напрям «володіння іноземною мовою» (44,9%), що демонструє бажання вчительства вийти «за кордони». Друга позиція — за такою популярною нині темою, як профілактика професійного вигорання (42,6%). Нарешті, третє місце посіли популярні в сучасному освітньому дискурсі компетенції зі створення нового освітнього простору (38,8%). Як виявилось, неабияку затребуваність у педагогів мають і так звані «наскрізні» навички (37,5%).

Теми ж, що пов'язані з різними вразливими групами учнівства, подоланням дискримінації, так само як і володіння державною чи рідною мовами (прогнозовано) не є затребуваними напрямами професійного розвитку в сьогоднішніх шкільних педагогів.

УКАЖІТЬ, БУДЬ-ЛАСКА, НАПРЯМИ, ЗА ЯКИМИ ВИ ПОТРЕБУЄТЕ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАРАЗ (%)

Володіння іноземною мовою **44,9**

Профілактика професійного вигорання **42,6**

Створення нового освітнього простору **38,8**

«Наскрізні» навички (розв'язання проблем, навчання протягом життя, робота в команді тощо) **37,5**

Навички ІКТ для викладання **33,1**

Учнівська поведінка та управління класом **32,0**

Інтеграція дітей із особливими освітніми потребами до процесу навчання **31,3**

Робота з обдарованими дітьми **31,1**

Інтеграція предметів і співучителювання **30,8**

Знання з предмета і/або методики його викладання **25,7**

Робота з батьківством **25,5**

Попередження і протидія цькуванню (булінгу) **23,3**

Підприємливість і фінансова грамотність **20,8**

Укладання авторських програм **20,7**

Методики оцінювання і навчальні досягнення учнівства **19,9**

Управління школою й адміністрування **19,6**

Підходи до особистісно-орієнтованого навчання **18,8**

Знання державного стандарту **16,3**

Сучасні потреби ринку праці **15,7**

Кар'єрне консультування і профорієнтація **13,0**

Екологічна грамотність і здоровий спосіб життя **12,7**

Викладання в багатокультурному і багатомовному середовищі **12,6**

Безпека в школі та охорона праці **12,0**

Права людини **11,2**

Запобігання та боротьба з корупцією **10,5**

Громадянська освіта **10,2**

Самоаналіз роботи школи **8,5**

Національно-патріотичне виховання **8,4**

Адаптування під час навчання дітей із родин, члени яких брали участь / постраждали в АТО (ООС) **7,8**

Володіння державною мовою **7,1**

Подолання дискримінації (зокрема гендерної) в освіті, рівність і різноманітність **6,9**

Адаптування під час навчання дітей із сімей внутрішньо переміщених осіб і мігрантів **6,8**

Володіння рідною мовою **2,5**

Інше **1,6**



*Якщо вчитель
не зміниться внутрішньо,
не буде готовий до зміни
світогляду, методики,
власної поведінки,
то за зачиненими
дверима НУШ буде
і далі процвітати
авторитарна педагогіка
XX ст.*

Зазначимо, що серед молодих педагогів затребуваною темою підвищення кваліфікації є «учнівська поведінка та управління класом» (47,0%). Високий рівень затребуваності в цій групі виявлено також за темою роботи з батьківством (37,3%).

А от у тих, хто почуваються емоційно та фізично виснаженими, на першому місці в умовному «рейтингу затребуваності» перебуває профілактика професійного вигорання (58,7%).

Не може не тішити той факт, що переважна більшість опитаних готові долучатися до навчання інших освітян, при цьому приблизно половина із загальної кількості респонденток/-ів уже поширюють власний досвід.

Натомість, звернемо увагу й на те, що кожна п'ята особа перебуває, так би мовити, «поза грою»: їм або нічого сказати (9,6%), або сказати є що, проте чомусь не виникає в цьому потреби (10,2%).

ЧИ ГОТОВІ ВИ ОСОБИСТО ДОЛУЧАТИСЯ ДО НАВЧАННЯ ІНШИХ ОСВІТЯН?

Я готова / готовий поширювати свій досвід і вже роблю це

Мені є що, сказати, але сумніваюся,
що комусь це потрібно

Я готова / готовий передавати свій
досвід, але не знаю, як це робити

Мені є що, сказати, але не маю
такої потреби

Мені поки що нічого сказати

Інше



| 3 |

СЕРТИФІКАЦІЯ ПЕДАГОГІВ І ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК У ВИКЛАДАННІ

Рівень педагога — один із критеріїв ідеальної школи (поряд з управлінням діяльності й освітнім середовищем закладу та системою підтримки й оцінювання освітніх досягнень учнівства), які надаються як для самооцінювання закладу освіти, так і будуть надалі використані під час державного чи громадського його аудиту. І така нова система передбачає не покарання, а стимулювання до розвитку, розуміння зон зростання.

Саме тому ми закликаємо вчительство долучатися до розробки індикаторів такого аудиту.

Руслан ГУРАК, голова Державної служби якості освіти

Чи потрібно зайвий раз наголошувати на тому, наскільки для будь-якої людини важливий зворотний зв'язок? Особливо тоді, коли твоя щоденна діяльність є роботою з людьми, а з дітьми — і поготів, бо ти не тільки впливаєш на світогляд малечі, а й активно формуєш його. Більше того, цей односторонній вплив є легітимізованим самою освітньою системою. Але чи дає система зворотний зв'язок щодо впливу самому вчителю?

Як показало дослідження, основним агентом такого зв'язку є адміністрація. Значно рідше цього можна чекати від колег (а це означає, що професійні горизонтальні зв'язки в шкільній освіті працюють недостатньо), іще рідше — від зовнішніх організацій чи окремих осіб.

Приголомшливою видається цифра **33,6%** у другому рядку: виявляється, кожен третій опитаний нами педагог ніколи не отримував як зворотній зв'язок результати опитувань учнівства про власне викладання, що є доволі дивним, зважаючи на те, що саме заради дітей його праця й була організована.

У ШКОЛІ, ДЕ ВИ ПРАЦЮЄТЕ, ХТО НАДАЄ ВАМ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК ЧЕРЕЗ ТАКІ ДІЇ? (%)

	Ніколи не отримував / отримувала такого зворотного зв'язку у своїй школі	Зовнішні організації / особи	Директор / директорка школи, шкільна адміністрація	Мої колеги (не зі шкільної адміністрації)	Наразі невикладаю у школі
Спостереження за моїм викладанням у класі	5,3	2,6	67,9	18,2	6,0
Результати опитування учениць / учнів про моє викладання	33,6	5,0	39,0	16,4	6,0
Оцінка моїх знань з предмета / предметів, що я викладаю	16,1	10,9	52,2	14,8	6,0
Зовнішні досягнення моїх учениць/-ів (наприклад, результати ЗНО, олімпіад)	12,2	21,3	52,5	8,0	6,0
Навчальні досягнення моїх учениць/-ів у школі або класі	8,4	6,0	64,3	15,3	6,0
Аналіз мого самооцінювання (портфоліо, відеозаписи уроків тощо)	14,2	7,3	55,7	16,8	6,0

Які акценти робляться під час зворотного зв'язку? Що, власне, цікавить тих, хто спостерігають за педагогічною діяльністю?

Окрім традиційного переважання таких топ-тем, як «методика», «досягнення», «знання», «оцінювання» та інших подібних, привертає увагу той факт, що вкрай рідко акценти стосуються новітніх, і при цьому дуже актуальних у сучасному світі, компетенцій учительства — «викладання учням / ученицям із особливими освітніми потребами» (11,1%), «викладання в багатокультурному і багатомовному середовищі» (7,9%), «викладання в гендерночутливому стилі» (3,0%).

НА ЧОМУ САМЕ АКЦЕНТУЮТЬ УВАГУ ТІ, ХТО НАДАЮТЬ ВАМ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК? (%)



Здійснений зворотний зв'язок, за визнанням учителства, позитивно впливає радше на внутрішні відчуття педагогів, як-то: «задоволення від роботи» (57,1%), «упевненість як педагога» (56,1%), «мотивація до роботи (55,7%)», аніж, наприклад, на його статусні позиції і вертикальну мобільність до публічного визнання адміністрацією школи й колегами, кар'єрного зростання чи збільшення заробітної плати або виплати грошової премії, таке, судячи з отриманих відомостей, трапляється нечасто, а мало б бути!



НА ЩО САМЕ ПОЗИТИВНО ВПЛИВАЄ ОТРИМАНИЙ ВАМИ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК? (%)



Як виявилось, менше чверті опитаних осіб дійсно вірять в те, що найкращі педагоги в школі отримують і найбільше визнання (винагороди, додаткове навчання, сфери впливу тощо). Ще менша кількість (тільки 8,7%) щиро вважають, що педагог потрапить під санкції (аж до звільнення) у разі, якщо постійно «не допрацьовуватиме». Очевидно, система шкільної освіти просто не має достатньої волі на регулярне застосування відповідних санкцій, і самі педагоги це чудово розуміють.

ІЗ ЯКИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ Й ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПЕДАГОГА ВИ ЗГОДНІ? (%)

Заходи щодо усунення недоліків у викладанні зазвичай обговорюються безпосередньо з учителем / учителькою **43,8**

Індивідуальний план професійного зростання розробляється для покращення роботи педагога **40,8**

Зворотний зв'язок, який надається педагогам, передусім, базується на оцінюванні їхнього викладання **38,7**

Найкращі педагоги в школі отримують найбільше визнання (винагороди, додаткове навчання, сфери впливу тощо) **23,9**

Зворотний зв'язок має незначний вплив на те, як педагоги працюють у класі **16,9**

Зворотний зв'язок необхідний суто для формальних вимог **11,3**

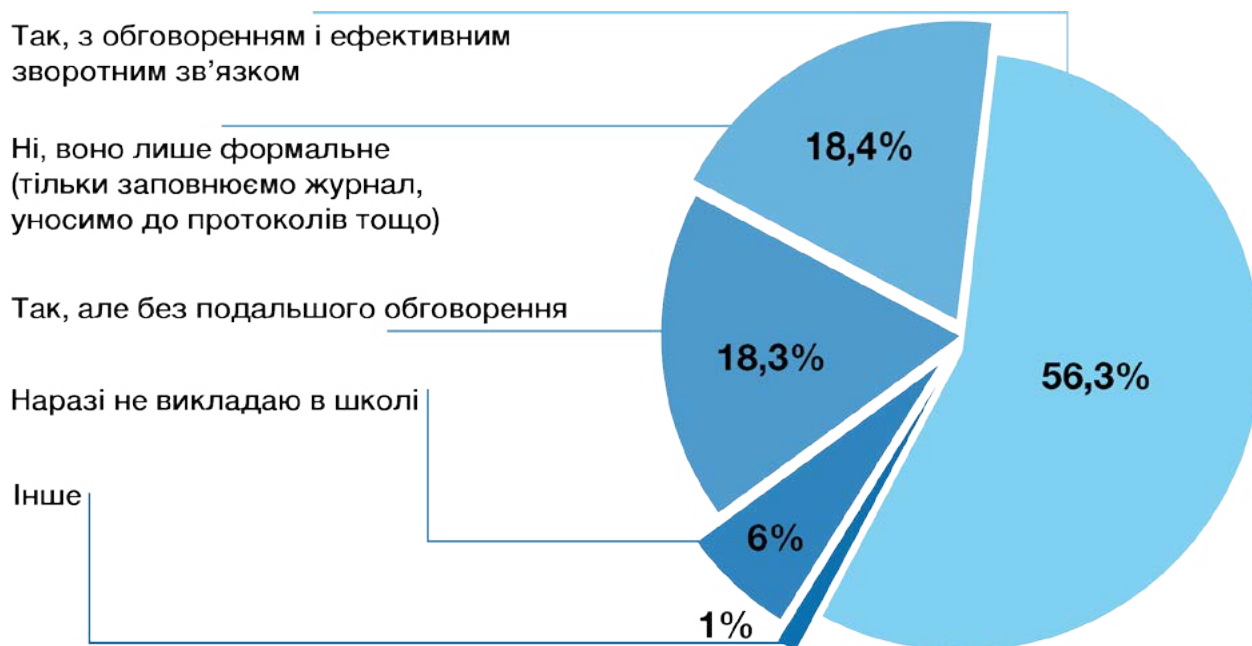
Якщо педагог постійно «не допрацьовує», то до нього будуть застосовані санкції, у тому числі звільнення **8,7**

Не погоджуюся з жодним із цих тверджень **7,9**

Більшість педагогів зазначили, що взаємні відвідування уроків у їхній школі є цілком реальними, з обговоренням та ефективним зворотним зв'язком (56,3%). Щоправда, це не дуже корелює з раніше вже наведеними відомостями, за якими в рази менший відсоток опитаних указували на існування зворотного зв'язку саме від колег у закладі.

При цьому лише 18,4% респонденток/-ів указують на суто формальний характер таких взаємних відвідувань, коли тільки заповнюється журнал або коли інформація про відвідування вноситься до протоколів.

ЧИ Є ВЗАЄМОВІДВІДУВАННЯ УРОКІВ У ВАШІЙ ШКОЛІ РЕАЛЬНИМ?



Як виявилось, різні респондентські групи по-різному сприймають ефективність взаємовідвідувань: наприклад, серед тих, хто обіймають директорські посади, відсоток осіб, які вважають, що в їхній школі взаємовідвідування є реальним, з обговоренням і ефективним зворотним зв'язком, складає 66,1%.

Серед педагогів сільських і селищних шкіл, а також із селищ міського типу цей відсоток є дещо вищим (61,6%), ніж у їхніх колег з дуже великих міст і мегаполісів (50,4%).

І, як виявилось, чоловіки налаштовані більш критично щодо ефективності взаємовідвідувань (47,1%), ніж жінки (58,6%). Це не дивно, ураховуючи традиційно більш міцне становище осіб чоловічої статі в ієрархії шкільної освіти (як відомо, їхня кар'єра, загалом, складається більш успішно, вони нерідко звільняються від неоплачуваної роботи на правах «рідкісного екземпляра», якого будь-що треба зберегти). Відчуття такої «особливості», можливо, і дозволяє їм вільніше висловлюватися з приводу злободенних запитань.

Ми не могли обійти стороною й іншу, колись корисну, а зараз нерідко формальну, шкільну практику — «постановочні» відкриті уроки. Під «постановочними» малися на увазі ті уроки, що проводяться не для дітей, а для тих, хто спостерігатимуть за ними. Зазвичай йому передують «тренування», учням / ученицям заздалегідь — повністю або частково — повідомляються завдання і правильні відповіді, розподіляються «ролі».

На запитання про реальний відсоток таких псевдовідкритих уроків були отримані діаметрально протилежні відповіді — від їх повної відсутності в школі й аж до 100%. Загалом за всім респондентським масивом цей показник дорівнює 42%.

ЯКИЙ ПРИБЛИЗНИЙ ВІДСОТОК ВІДКРИТИХ УРОКІВ (НА ЯКИХ ВИ БУЛИ ПРИСУТНІ, ПРО ЯКІ ВИ ЗНАЄТЕ ТОЩО) БУЛИ «ПОСТАНОВОЧНИМИ»?

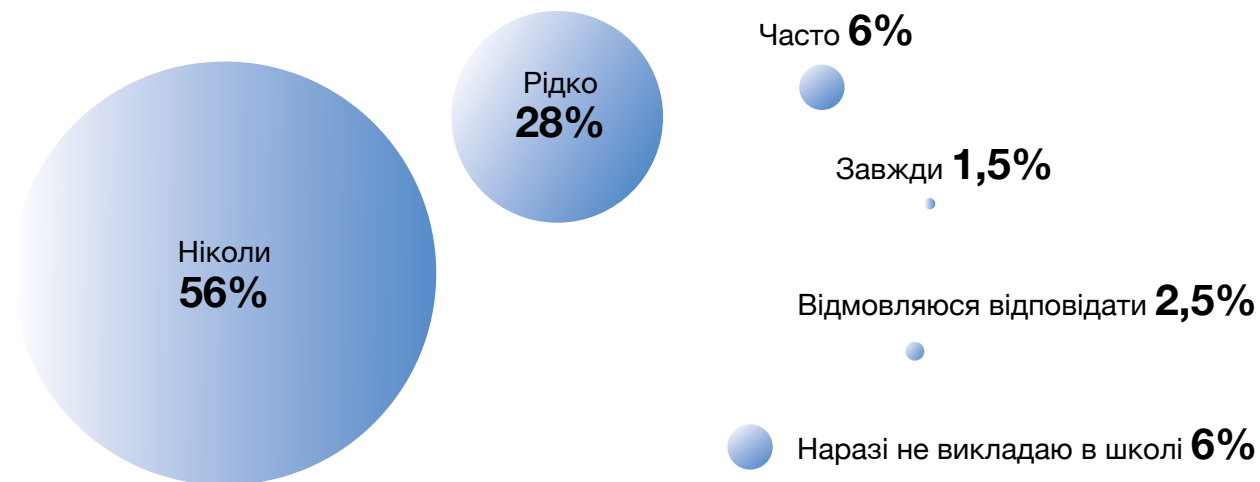


*Уроки «постановочні»,
бо вчитель боїться
неправильних
відповідей дітей.*

Директори/-ки є куди менш критичними в цьому питанні (37%). Знову різняться сприйняття цієї проблеми за статтю: якщо жінки як група нарахували 41% «постановочних» уроків, то для чоловіків це кожний другий відкритий урок (50%).

При цьому більшість опитаних (56,0%) заявили, що самі ніколи не брали в цьому участь. Зізнання про ту чи ту частоту власної участі в таких «постановках» зробили тільки 35,5% педагогів.

ЧИ ПРОВОДИЛИ ВИ «ПОСТАНОВОЧНІ» ВІДКРИТІ УРОКИ?



Серед осіб, що обіймають директорські посади, варіант відповіді «ніколи» обрали 64,2%. Також відзначимо розбіжності у поглядах відповідно до поселенської структури: «ніколи» на селі, у селищах і селищах міського типу і «ніколи» в дуже великих містах і мегаполісах відрізняються (54,8% і 63,0% відповідно).

Натомість, відкриті уроки (справжні, не «постановочні»), на думку опитаних, самі по собі є дуже важливими. Більше того, понад 70% вчителів тією чи іншою мірою погоджуються з тим, що вони мають стати обов'язковим складником майбутньої сертифікації шкільних педагогів.

Вона, своєю чергою, теж має бути обов'язковою (повною мірою підтримку цьому надають 62% опитаних). Цікаво, що директори/-ки налаштовані стосовно цього навіть більш рішуче, ніж інші педпрацівники/-ці: однозначний варіант «погоджуюся» обрали 37,5%. Підтримка обов'язкової сертифікації є вищою в дуже великих містах і мегаполісах («погоджуюся» — 40,0%), аніж у селах, селищах і селищах міського типу («погоджуюся» — 30,2%), можливо, як результат кращої поінформованості освітянської спільноти з більших населених пунктів.

Попри все, учительство вірить у прозорість та ефективність сертифікації (72,2%), а конкретним результатом успішної сертифікації та водночас головним мотиваційним чинником для переважної більшості опитаних (81,9%) має стати двадцятивідсоткова надбавка до заробітної платні.

Чому «постановочні»? Шаблонність оцінювання відкритого уроку з боку адміністрації: якщо діти не активно відповідають на питання або помиляються, то урок побудований неефективно, а рівень підготовки вчителя не відповідає його категорії. Тобто загалом не оцінюється гнучкість учителя, вміння працювати на конкретному уроці, у конкретній ситуації, а радше дотримання плану уроку і те, як учитель може «розважити» спостерігаючих. То ж для того, щоб знівелювати всі можливі стреси, учителі вдаються до «підготовки» відкритих уроків. З іншого боку, «постановочні» уроки можуть проводитися вчителями через бажання показати вищий, ніж реальний, рівень професійної майстерності.

НАСКІЛЬКИ ВИ ЗГОДНІ З ТАКИМИ ЗАГАЛЬНИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ ЩОДО НЕЗАЛЕЖНОЇ СЕРТИФІКАЦІЇ, ЯКА ЗАПРОВАДЖУЄТЬСЯ ВІДПОВІДНО ДО НОВОГО ЗАКОНУ «ПРО ОСВІТУ»? (%)

	Не погоджуюся	Частково погоджуюся	Погоджуюся	Складно відповісти
Сертифікація має стати обов'язковою	26,8	30,1	31,9	11,2
Я вірю, що процес оцінювання педагогів під час сертифікації буде дійсно прозорим і ефективним	15,6	30,7	41,5	12,2
Відкриті уроки (справжні, а не «постановочні») мають бути обов'язковою складовою сертифікації	23,5	37,5	33,3	5,7
Надбавка у 20 % від посадового окладу у разі успішного проходження сертифікації є для мене головним мотиваційним чинником	11,9	38,5	43,4	6,2

Моїх колег цікавить питання «Хто складатиме запитання для сертифікації?». Зрозумійте правильно: тестами можна перевірити тільки теорію. Є вчителі, які добре її знають, але на уроці учням не цікаво з ними. А є вчителі не енциклопедисти, але діти від них не відходять. Подумайте, як визначити, хто кращий?

| 4 |

ВІД КОГО ЗАЛЕЖАТЬ ЗМІНИ?

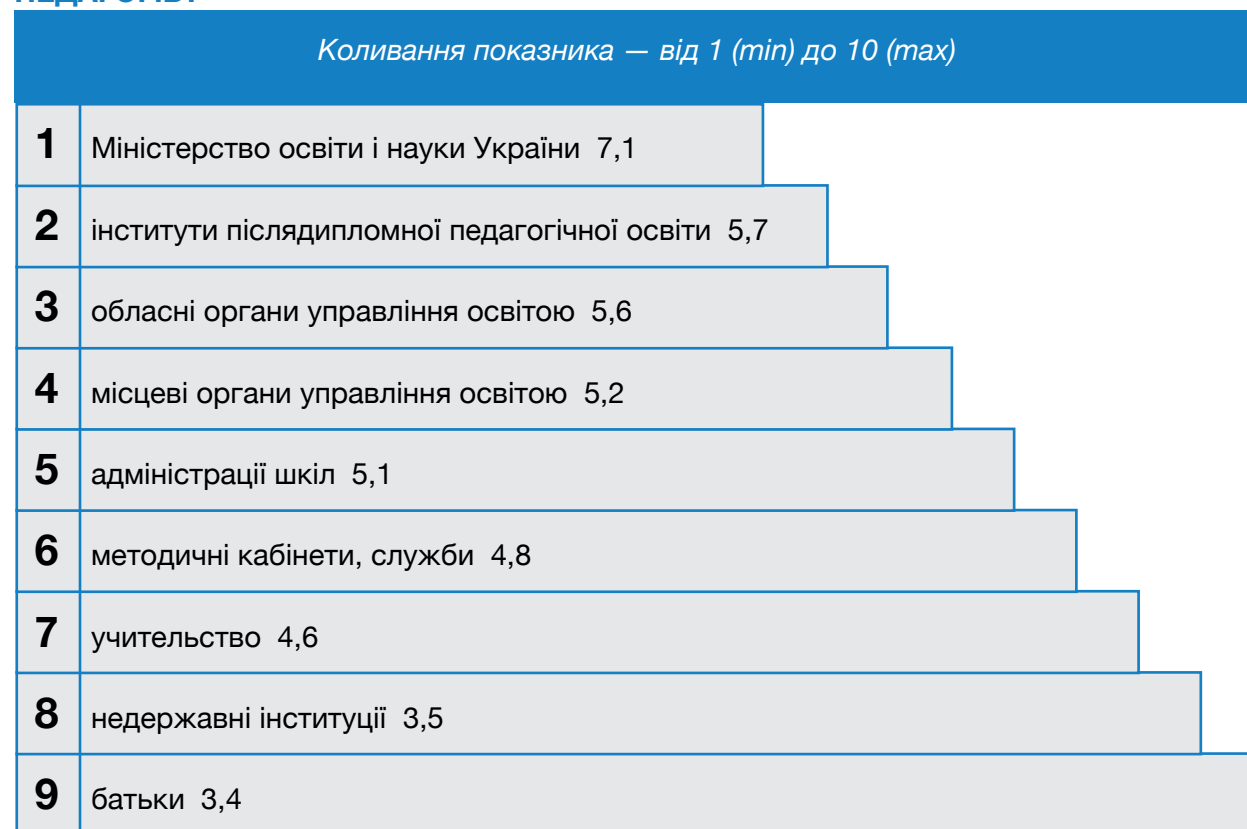
Важливо, як саме запрацює закладений в закон «Про освіту» механізм. Треба дійсно подолати монополію у сфері підвищення педагогічної кваліфікації та надати педагогам можливість самостійно приймати рішення — де і як професійно зростати. Для того зараз усім стейкхолдерам необхідно долучатися до обговорення нових правил і норм. Критично важливим є поширення інформації про можливості, які дає реформа освіти, програми підвищення кваліфікації та підтримувані ними професійні компетентності, наскрізні змістовні лінії в оновлених програмах. Адже педагоги вже сьогодні можуть отримувати і робити більше, але не завжди знають про це.

Оксана МАКАРЕНКО, радниця Міністерки освіти та науки,
співзасновниця ГО «СМАРТ ОСВІТА»

Зміни необхідно
починати з себе!
А потім очікувати
допомоги...

На думку педагогів, зміни в освіті залежать, передусім, від Міністерства освіти і науки України. Саме воно перемогло у своєрідному «рейтингу впливу», причому прогнозовано зі значним відривом. Далі розташувалася вся владна «освітня вертикаль», разом з інститутами післядипломної педагогічної освіти. Від самого вчительства, недержавних інституцій, а також батьків, на думку опитаних, мало що в цій країні залежить.

ВІД КОГО, НА ВАШУ ДУМКУ, НАЙБІЛЬШОЮ МІРОЮ ЗАЛЕЖАТЬ ЗМІНИ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ?



Але чого саме потребує педагогічна спільнота від указаних нею топ-агентів змін?

Обрані цитати, наведені нижче, більш-менш відображають загальний «настрій» опитаних щодо затребуваних системних дій.

ЯКОЇ ПІДТРИМКИ ВИ ОЧІКУВАЛИ Б ВІД СУБ'ЄКТІВ, НАЗВАНИХ У ПОПЕРЕДНЬОМУ ЗАПИТАННІ?

«Скасування прихованої монополії ІППО.»

«Прописати чіткі умови для підвищення кваліфікації вчителів, щоб не було можливості трактувати закон таким чином, як його хочуть бачити управління освіти, адміністрації тощо.»

«Потребуємо справжньої допомоги, а не тотального контролю, нікому не потрібної писанини!!!»

«Можливість власного альтернативного вибору форми підвищення кваліфікації (державні гроші йдуть за тим, хто підвищує кваліфікацію, і туди, де він це робить).»

«Адміністрація шкіл має заохочувати вчителя до самоосвіти, а не відбивати охоту, щоб наближені до неї не мали блідий вигляд.»

«Законодавчо обумовити щорічну оплачувану відпустку для підвищення кваліфікації вчителю за його власним планом.»

«Від МОН — грамотних законів, від адміністрації — своєчасного інформування про можливості підвищення кваліфікації для вчителя, від ОІППО та інших організацій — якісного контенту, від решти — не заважати!!!»

Питання про можливе збільшення фінансування системи освіти — це «прихований» тест на ті пріоритети, якими керується людина в житті і професії. Наші респонденти/-ки, передусім, витратили б ці «зайві» гроші на закупівлю нового оснащення шкіл (84,4%), підвищення кваліфікації педагогів (72,1%), ремонт шкільних приміщень і будівель (67,7%). Власні матеріальні інтереси, як-от: забезпечення безкоштовного харчування для педагогів, створення мережі профілакторіїв для освітян, збільшення премій за добровільну сертифікацію і навіть підвищення заробітної плати, — усе це відійшло на другий план!

ЯКЩО ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ЗБІЛЬШИТЬСЯ НА 10%, ТО НА ЩО, НА ВАШУ ДУМКУ, ЇХ ВАРТО СПРЯМУВАТИ ПЕРЕДУСІМ? (%)

	Передусім	Потім	В останню чергу	Складно відповісти
Закупівля нового оснащення шкіл	84,4	12,0	1,0	2,6
Якісне підвищення кваліфікації педагогів	72,1	21,8	2,9	3,2
Ремонт шкільних приміщень і будівель	67,7	26,0	3,1	3,2
Зменшення наповнюваності класів	64,1	21,8	7,4	6,7
Підвищення заробітної плати освітян	63,7	30,7	2,2	3,4
Підтримка дітей із особливими освітніми потребами	60,0	25,8	2,1	12,1
Збільшення премій за добровільну сертифікацію	37,9	34,7	15,5	11,9
Підтримка дітей із родин, члени яких брали участь / постраждали в АТО (ООС)	37,1	37,6	7,0	18,3
Забезпечення безкоштовних обідів для всього учнівства	33,6	33,4	21,3	11,7
Створення мережі профілакторіїв для освітян	32,7	33,8	21,5	12,0
Підтримка дітей сімей внутрішньо переміщених осіб	30,1	40,4	8,2	21,3
Забезпечення безкоштовного харчування для педагогів	16,7	25,1	43,3	14,9

Згідно з отриманими відомостями, особи, що обіймають директорські посади, «вільні» кошти витратили б, передусім, на ремонт шкільних приміщень і будівель (78,3%). Дуже показовою є різниця в пріоритетах педагогів з мегаполісів і дуже великих міст порівняно з їхніми колегами із сіл, селищ і селищ міського типу. В обох сегментах першість тримає варіант «закупівля нового оснащення шкіл» (щоправда з різним рівнем «підтримки»), так само, як і третє місце синхронно посіло «якісне підвищення кваліфікації педагогів» (причому майже з однаковими відсотковими здобутками). А от друга позиція відрізняється: якщо «містяни» воліли б витратити «вільні» кошти, насамперед, на зменшення наповнюваності класів, то для педагогів з сіл, селищ і селищ міського типу якраз це не є проблемою, натомість більш актуальним є ремонт шкільних приміщень і будівель.

ЯКЩО ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ЗБІЛЬШИТЬСЯ НА 10%, ТО НА ЩО, НА ВАШУ ДУМКУ, ЇХ ВАРТО СПРЯМУВАТИ НАСАМПЕРЕД? (%)

Село, селище, смт

Мегаполіс і дуже велике місто

89,4	Закупівля нового оснащення шкіл	74,9
72,4	Ремонт шкільних приміщень і будівель	72,3
70,5	Якісне підвищення кваліфікації педагогів	70,7

Пані Ліліє, якщо Ви це читатимете, то просто знайте, що все робите просто супер! Але у Ваші «колеса» багато спиць уставляють! Рухайтесь вперед. Спрямуйте сили на створення в Україні справді європейської школи.

Учитель має бути для учнівства провідником у невідоме, показати йому — що таке обличчя цього невідомого і як не боятися його, а йти назустріч. Бо непізнаний хаос — це насправді великий ресурс, непізнаний порядок. І якщо педагог розвивається саме за такою філософією, то навчання для дітей стає непізнаною чарівною пригодою.

Микола СКИБА, експерт напрямку «Освіта» аналітичного центру «Українського інституту майбутнього»

ДЕКЛАРАЦІЯ ЩОДО ЕФЕКТИВНОГО ПІДВИЩЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ

Документ містить візію оцінки ефективності професійного зростання вчительства та методики акредитації послуг з підвищення педагогічної кваліфікації із застосуванням спеціалізованого інструменту.

Декларація ґрунтується на Філософії вчительства, яке розвивається та окреслює вектори зростання шкільного педагога в Україні.

А. ФІЛОСОФІЯ ВЧИТЕЛЬСТВА, ЯКЕ РОЗВИВАЄТЬСЯ

Ця філософія представляє основні переконання щодо навчання і вивчення, а також викладання у школі. В осерді кожного освітнього рішення вбачаються учениці й учні та відповідно окреслюються орієнтири для розробки і впровадження ефективних послуг професійного зростання для освітян.

— Ми віримо, що **кожна дитина:**

- (1) бажає і може навчатися;
- (2) прагне до розвитку;
- (3) має лідерський потенціал.

— Ми фокусуємося перш за все на **потребах учениць і учнів**, коли розробляємо освітні рішення і формуємо досвіди.

— Ми віримо у **цілісне світосприйняття**, яке передбачає отримання фундаментальних знань і практичних навичок.

— Ми віримо, що освіта — це ніколи тільки про знання і навички, а й завжди про зростання особистості, цінності доброго суспільства та синергію у співпраці.

— Ми віримо, що школа має плекати **креативність і допитливість** в ученицях і учнях.

— Ми віримо, що вчительство має навчити учнів і учениць бути **критичними** у їхньому мисленні.

— Ми віримо, що навчання розквітає:

- (1) у середовищах, де відчувається **турбота і безпека;**
- (2) коли діти реконструюють знання через **досвід з правом на помилку** та її виправлення;
- (3) у **співпраці й активному** навчанні;
- (4) шляхом розвитку навичок **мислення й планування;**
- (5) коли **оцінювання** використовується з метою усунення прогалин у навчанні дітей та їхнього подальшого розвитку.

Б. ВЕКТОРИ ЗРОСТАННЯ ШКІЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Серед основних векторів професійного розвитку педагогів сьогодні варто наголосити на таких: 1) створення та розвиток професійних спільнот із горизонтальними зв'язками для забезпечення взаємонавчання і обговорення нових ідей; 2) моделювання навчального процесу з орієнтацією на результат; 3) використання онлайн-технологій, онлайн-ресурсів у навчальному процесі.

Наталія ПАСТУШЕНКО, заступниця директора Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Пропонована мапа професійного розвитку має заохотити вчителів і вчительок залучатися до навчання впродовж життя і брати особисту відповідальність за професійне зростання та власне благополуччя.

За умов наявності послуг з підвищення кваліфікації за всіма шістьма векторами досягається ефективно та відповідне часу особистісне й професійне зростання педагога. Це своєрідна молекула ДНК учительського зростання: відсутність чи послаблення хоч одного з компонентів створює ризик припинення розвитку чи руху хибною траєкторією.

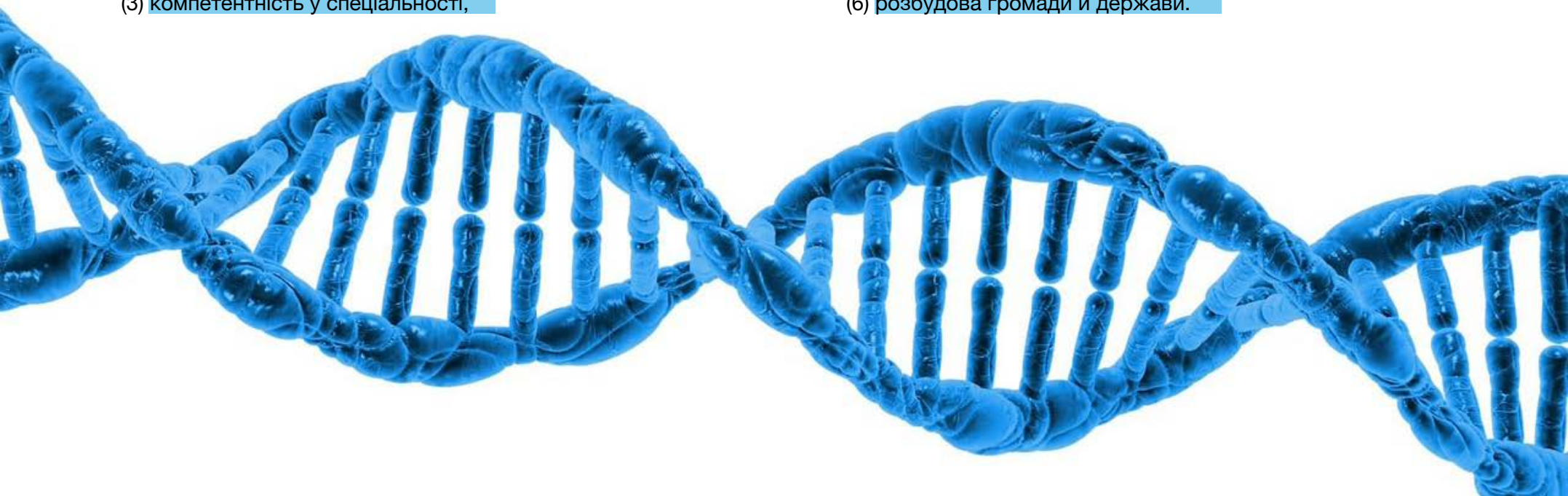
Як і учнівство, учительство у XXI столітті має широкі навчальні потреби.

Ця мапа окреслює вектори професійного зростання, які включають кваліфікаційні програми, очні й дистанційні курси, конференції, менторинг, практичні та наукові дослідження, експериментування, співпрацю у професійних спільнотах, програми обмінів, візити до інших закладів освіти тощо.

Для кожного педагога можлива індивідуальна траєкторія розвитку, яку він формує завдяки розмаїттю вибору.

Кожен педагог має право розвиватися шляхом різних навчальних форматів, які допомагають просуватися за шістьма векторами:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| (1) особистісне усвідомлення, | (4) учіння й навчання у співпраці на рівних, |
| (2) етичність в освіті й суспільстві, | (5) трансформаційне лідерство, |
| (3) компетентність у спеціальності, | (6) розбудова громади й держави. |



В. ІНСТРУМЕНТ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

У сфері послуг підвищення педагогічної кваліфікації нині буде важлива не «інституційна історія» їх надавачів, а передусім якість, інноваційність змісту, навчальний план, у якому теоретична й практична частини співвідносяться як 50:50. Важливо, хто буде навчати, — і тут цікаве було б поєднання роботи викладачів, науковців і вчителів-практиків. Актуальними будуть також технічні й методичні можливості проводити курси дистанційно, надавати індивідуальні консультації.

Олена ЗАПЛОТИНСЬКА, проектна менеджерка
Національної ради реформ

Критерії розроблено з метою визначення ефективності послуги з підвищення педагогічної кваліфікації, яка може надаватися як окремими фахівцями / фахівчинями, так і організаціями (державними, громадськими чи бізнесовими, включно із самими закладами освіти).

Цей список також може бути використано для надання зворотного зв'язку і консультацій тим, хто працює у галузі професійного зростання вчительства.

Перелік надається для використання і як дорожня карта на етапі проектування або внутрішнього аудиту вже наявних опцій професійного розвитку.

Інструмент враховує результати аналізу критеріїв й індикаторів, притаманних якісному підвищенню кваліфікації, що були визначені міжнародними стандартами й дослідженнями фахових інституцій³ Австралії, Великої Британії, США, Канади, Сінгапуру, Фінляндії і результатами цього опитування.

³ Department of Education, Training and Employment of Queensland Government (Australia), Department for Education of UK (Great Britain), Learning Policy Institute (USA), University of Kansas (USA), William and Mary Colleague (USA), National Institute of Education (Singapore), Academy of Singapore Teachers, Ministry of Education and Culture (Finland), LUMO Education LLC (Finland).

Група критеріїв 1. ПЛАНУВАННЯ

Попередньо доступна відкрита інформація про послуги та можливість прекомунікації допоможе педагогам у побудові індивідуальної траєкторії професійного зростання, продуктивно вписаної у робочий графік. Надавачам послуг дасть змогу зорієнтуватися щодо надміру чи нестачі програм за кожним із шести векторів.

Критерій 1.1. Надає до початку навчання опис послуги з цілями і результатами навчання, вимогами до участі (рівень знань, технічні засоби тощо), ціною політикою

Критерій 1.2. Готує перелік літератури для ознайомлення, завдання, запитання або пропонує будь-які інші підготовчі активності

Критерій 1.3. Знайомить із програмою навчання і окреслює часові рамки

Критерій 1.4. Встановлює контакт й добрі відносини з тими, хто навчається

Критерій 1.5. Долає виклики обмежень учасників/-иць в часі та за місцем навчання (гнучкий розклад, очно-дистанційні форми тощо)

Критерій 1.6. Створює безпечне, впорядковане й інклюзивне середовище для навчання

Критерій 1.7. Має юридичну реєстрацію відповідно до типу послуг, що надаються

Група критеріїв 2. ОЗНАЙОМЛЕННЯ

Увага до сучасного вітчизняного й світового контексту та, у той же час, до індивідуального досвіду, потреб педагога, персоналізація послуг є важливою передумовою ефективності.

Критерій 2.1. Поєднує предмет навчання з контекстом, у якому працюють вчителі і вчительки на рівні школи, громади, регіону

Критерій 2.2. Ґрунтується на спеціалізованих і міждисциплінарних дослідженнях та досвіді у відповідній темі (цитати, посилання на літературу, ключові науковці/-виці, дані тощо)

Критерій 2.3. Враховує у змісті навчання попередній досвід педагогів

Критерій 2.4. Корелює підвищення кваліфікації зі стандартами, програмами чи цілями на рівні школи / громади / регіону / держави

Критерій 2.5. Орієнтується на результати навчальних досягнень учнівства, їхнє фізичне та емоційне благополуччя, бажання відвідувати школу, зменшення кількості вибухливих, зростання віри дітей в себе тощо

Критерій 2.6. Демонструє повагу до мультикультурності, різного досвіду, рівня знань або можливостей педагогів

Критерій 2.7. Складає і діє відповідно до заяви про конфіденційність (персональні відомості, непоширення інформації тощо)

Критерій 2.8. Піклується про комфортні фізичні / дистанційні умови участі

Група критеріїв 3. ДЕМОНСТРАЦІЯ

Виважений баланс у послугі теоретичного підґрунтя і практичної діяльності, увага до професійного досвіду й індивідуальних фізичних особливостей, використання різноманіття підходів і ролей важлива у послугах підвищення кваліфікації. Крім того це і приклад очікуваної вчительської діяльності в школі.

Критерій 3.1. Будує спільний словник, який є необхідним для впровадження і підтримки вчительської практики

Критерій 3.2. Наводить приклади практичного використання

Критерій 3.3. Ілюструє застосовність матеріалу, знань або досвіду до контексту, у якому перебувають учасники і учасниці

Критерій 3.4. Включає мінімум презентаційного часу (20%), надаючи перевагу активному навчанню (індивідуальній рефлексії, груповому діалогу, практиці, обговоренню на рівні групи тощо)

Критерій 3.5. Будує відповідно до недискримінаційного підходу в освіті організацію і зміст навчання, власну комунікацію в освітньому просторі

Критерій 3.6. Надає знання і плекає повагу до України, її територіальної цілісності, державних символів, української мови, історії, з повагою до інших культур

Критерій 3.7. Варіює моделі участі відповідно до різних стилів навчання

Критерій 3.8. Робить комфортним участь людей з інвалідністю, учасників/-ць з дієтичними обмеженнями, осіб з інших вразливих категорій

Критерій 3.9. Забезпечує якісними матеріалами для викладання педагогами предмету/-ів

Критерій 3.10. Надає можливості персоналізованого навчання

Група критеріїв 4. ЗАЛУЧЕННЯ

Активна роль отримувачів/-ок послуг, розбудова спільнот та мотивація до обміну досвідом, дослідницької діяльності й подальшого зростання сприятиме зміні вектора освітянських взаємин з конкуренції на співпрацю та синергію.

- Критерій 4.1.** Включає елементи тренування і/або практики в реальних умовах освітнього процесу
- Критерій 4.2.** Надає простір для вираження педагогами власних поглядів (досвід, точка зору, думки тощо)
- Критерій 4.3.** Слідує запропонованій програмі та часовим рамкам
- Критерій 4.4.** Підтримує співпрацю і дослідництво
- Критерій 4.5.** Сприяє розбудові стосунків педагогів й побудові спільноти, що навчається
- Критерій 4.6.** Створює очікування індивідуальної відповідальності за результати навчання й зобов'язання розвиватися
- Критерій 4.7.** Заохочує інновації й експериментування у викладанні

Група критеріїв 5. ОЦІНЮВАННЯ

Акцент на формуальному оцінюванні, увага до якісного зворотного зв'язку та постійної рефлексії, включеність учасниць і учасників до обговорення й прийняття рішень допоможе педагогам фокусуватися на власному прогресі та потребах. Надавачам послуг — отримати інформацію щодо їх покращення і розвитку.

- Критерій 5.1.** Демонструє відповідність послуги заявленим цілям і результатам навчання
- Критерій 5.2.** Передбачає можливості зворотного зв'язку для тих, хто бере участь у підвищенні кваліфікації
- Критерій 5.3.** Фасилітує обговорення конкретних ознак, — що мають відношення до отриманих знань, матеріалів або навичок, — які засвідчать успішний перехід до впровадження в професійній діяльності
- Критерій 5.4.** Долучає учасників і учасниць до оцінювання ними отриманих знань і навичок
- Критерій 5.5.** Видає документ на підтвердження досягнень у навчанні встановленого зразка за результатами зрозумілої і справедливої процедури із можливістю перевірки достовірності видачі

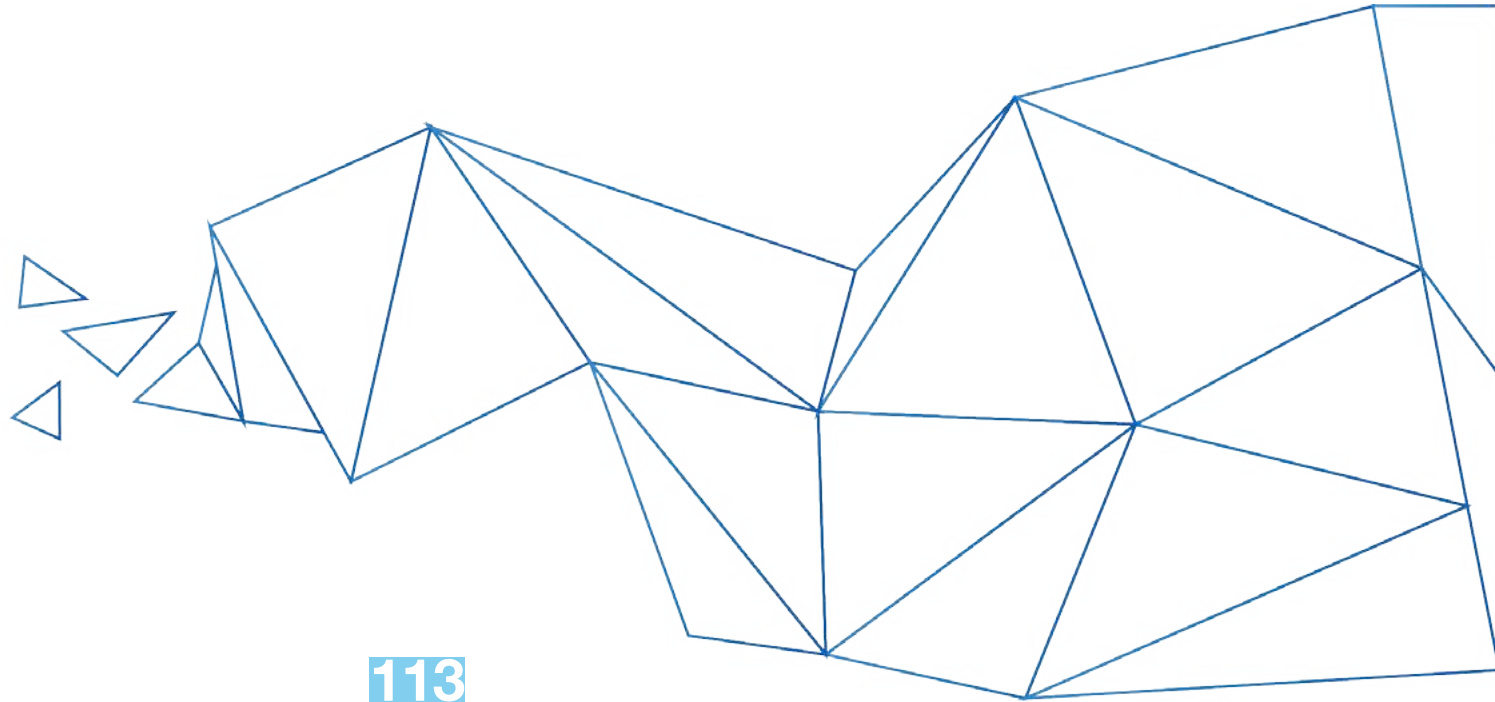
Група критеріїв 6. СТАЛІСТЬ

Пост-підтримка та спрямованість у майбутнє сприятиме кращій мотивації педагогів до навчання впродовж життя та допомагатиме у побудові індивідуальної траєкторії професійного зростання. Також це важливий компонент, щоб систематизувати отриманий досвід та забезпечити його впровадження на практиці.

Критерій 6.1. Деталізує подальші кроки після навчання, які необхідні вчителям і вчителькам у застосуванні в новому середовищі або контексті

Критерій 6.2. Пропонує продовження навчання шляхом пост-підтримки (інформаційної, технічної тощо) та інших опцій професійного розвитку

Критерій 6.3. Описує консультаційні можливості для покращення точності впровадження



Як утілити нові ідеї застарілими правовими інструментами? — неабиякий виклик, що постає нині в освіті. Доводиться, власне, створювати нове правове поле, щоб реалізувати новий закон «Про освіту». І дуже помічними б були цікаві, креативні ідеї саме від освітян. Тож закликаємо долати колишню практику тоталітарної країни «не вилазь з новими ідеями, бо «вб'є» — пропонуйте!

Олександр СИЧ, державний експерт
експертної групи з питань координації політики
Директорату стратегічного планування та європейської інтеграції

Г. БАЗИС МЕТОДИКИ АКРЕДИТАЦІЇ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ІНСТРУМЕНТУ

Наша ідея у тому, що програми підвищення кваліфікації, які є акредитованими, офіційно зараховуються педагогам у разі успішного навчання і можуть бути профінансовані з державного бюджету.

Акредитація таких програм має проводитися незалежними і досвідченими консультантами і консультантками, які керуються інструментом оцінки ефективності, що був описаний у попередньому розділі. Вони оцінюють кожен із критеріїв у шести зазначених групах, що можуть виявлятися у чотирьох ступенях — високому, просунутому, достатньому, низькому чи не виявлятися.

Джерелом отримання інформації для оцінювання можуть бути такі методи:

- (1) спостереження (з включенням до процесу або / та без включення),
- (2) опитування,
- (3) аналіз документів.

Таким, що надає найбільш повну і різнобічну інформацією, є проведення спостережень.

У деяких випадках критерії можуть бути не застосовні, що визначається, серед іншого, етапом реформи.

Оцінка за критеріями має бути підтверджена відповідними свідченнями та прикладами.

На підставі значень за кожним із критеріїв виставляється оцінка за групою критеріїв і як наслідок підсумкова оцінка, що визначає ступінь ефективності аналізованої послуги.

Фінальна оцінка є підставою для акредитації, а також мотивує надавачів послуг до покращення опції підвищення кваліфікації.

Консультанти / консультантки мають керуватися інструкцією, яка описує складові, що визначають ступінь вияву кожного з критеріїв.

Надавач послуги підвищення кваліфікації	Оцінка ступеня вияву
...	...
Група критеріїв 5. ОЦІНЮВАННЯ	
...	...
Критерій 5.3. Долучає учасників і учасниць до оцінювання ними отриманих знань і навичок <i>Джерело інформації:</i> <input type="checkbox"/> спостереження з включенням до процесу <i>/надається інформація про дату та місце, назву та вид послуги, долучається нотатник спостережень/;</i> <input type="checkbox"/> спостереження без включення до процесу <i>/надається інформація про дату та місце, назву та вид послуги, долучається нотатник спостережень/;</i> <input type="checkbox"/> аналіз документів <i>/надається перелік елементів, наявних у програмах, анкетах тощо/;</i> <input type="checkbox"/> опитування <i>/азначається місце та час, спосіб опитування, контактні дані осіб, нотатки/.</i>	<input type="checkbox"/> високий <input type="checkbox"/> просунутий <input type="checkbox"/> достатній <input type="checkbox"/> низький <input type="checkbox"/> не виявлено <input type="checkbox"/> не застосовується
Свідчення, приклади: долучаються зразки чи копії документів, фото- та відеоматеріали (за можливості) тощо.	

Я здаюся!

БЕЗ КОГО «ПЕРЕРОДЖЕННЯ АРХАЇКОПТЕРІКСА» НЕ ПОЧАЛОСЯ Б

Якість викладання є важливою складовою ефективної системи освіти. Реформування педагогічної освіти — тривалий процес, і тому, щоб отримати дієві результати, треба змінювати передусім систему підвищення кваліфікації педагогів. У сучасному світі швидкі зміни технологій, нова інформація і підходи вимагають від будь-якої людини постійної роботи над собою. У цьому дослідженні чи не вперше вдалося залучити як замовників, так і більшість учасників поля перепідготовки і підвищення кваліфікації, з'ясувати, чого саме потребують українські педагоги та яким вбачається їхнє професійне зростання для забезпечення належної якості викладання. Важливо, що це дослідження виконувала високопрофесійна команда і воно враховує голоси тисяч освітян — і дуже важливо, щоб вони були почуті під час розробки реформи професійного зростання педагогів.

Григорій БАРАН, менеджер проектів
Міжнародного фонду «Відродження»



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ



Ми знаємо, що часто, на жаль, розділи з подяками прогортають, не читаючи... Саме тому дуже просимо прочитати цю частину і долучитися до нашої вдячності тим людям, без неймовірних зусиль яких уся ця ініціатива не відбулася б. Дякуємо нашим партнерам — **Міністерству освіти і науки України** та особисто міністерці Лілії Гриневич за політичну волю розпочати ініціативу, за наполегливість і сміливість відверто говорити про «незручні» речі, готовність братися за розв'язання непростих проблем та відкритість до громадської думки.

За віру в необхідність сприяти професійному зростанню педагогів і магістральну підтримку ініціативи — **Міжнародному фонду «Відродження»** та особисто менеджеру проектів Григорієві Барану.

Нашому партнеру **Представництву Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні**, особисто заступнику Представника Фонду Павлові Замостяну й радниці з програмних питань Наталії Кошовській — дякуємо за підтримку в розробці опитувальника і онлайн-сторінки проекту, проведення фокус-груп і глибинних інтерв'ю.

Щиро дякуємо всім партнерським організаціям, які вболівають за українську освіту і роблять усе можливе, щоб закласти надійні підвалини якісного професійного зростання українського вчителства відповідно до нового Закону України «Про освіту»:

ГО «Батьківський контроль»,

Відкритий університет майдану,

Компанія «Лінгвіст»,

Портал «Нова українська школа»,

ГС «Освіторія»,

*Благодійний фонд Порошенка,
ГО «Смарт Освіта»,
Український інститут майбутнього,
Центр нової освіти Івана Іванова,
Amnesty International в Україні,
Студія онлайн-освіти «EdEra»,
Лабораторія освітніх змін Impact Hub Odesa,
Міжнародний інститут інтегрального розвитку,
Microsoft в Україні.*

Окреме спасибі за надійну науково-методичну підтримку нашим фінським партнерам і друзям — **освітній компанії «Lumo Education»** і особисто Есі Сінівуорі, Кайсу Хелмінен і Дмитрові Науменку, а також нашим консультанткам і консультантам, які радо відгукнулися на ідею на етапі проектування дослідження, не пошкодували сил і часу, у будь-який час доби надавали слушні поради й рекомендації:

Андрусик Ользі, ГІАЦ «Крона»,
Белоусовій Руслані та Одеському обласному інституту удосконалення учителів,
Владимировій Надії та Лозівському НВК №4 Лозівської міської ради Харківської області,
Войцехівському Михайлу й Інституту післядипломної педагогічної освіти КМПУ ім. Б. Грінченка,
Грицюк Ларисі і Миколаївській ЗОШ №29 Миколаївської міської ради Миколаївської області,
Грищенку Михайлу,

Гураку Руслану і Державній службі якості освіти України,
Даценку Олександрю і Науково-методичному центру управління освіти, молоді та спорту Олександрійської міської ради Кіровоградської області,
Дегтярьовій Оксані, незалежній освітній експертці,
Домарацькій Оксані і Деревківській ЗОШ Любешівської селищної ради Волинської області,
Дрожжиній Тетяні, незалежній освітній експертці,
Дубовик Олені і ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»,
Заплотинській Олені та Національній раді реформ,
Засєкіній Тетяні й Інституту педагогіки НАПН України,
Колебошину Сергію і Одеській обласній державній адміністрації,
Косар Оксані і **Косован Оксані** та Чернівецькій СЗОШ №6 Чернівецької міської ради,
Кухаревській Олені і Спеціалізованій загальноосвітній школі І ступеня «Ліко-школа»,
Ляшенку Олександрю і Національній Академії педагогічних наук України,
Тимошенко Яніні і Методичному центру управління освіти Чернігівської міської ради,
Тутаєвій Майі і Хмельівському НВО Маловисківської районної ради Кіровоградської області,
Охович Світлані і Освітньому порталу «СуХаРі»,
Федоряці Валентині і Трудолюбівській ЗОШ Миргородського району Полтавської області,
Чалій Марині і Кіровоградському обласному інституту післядипломної педагогічної освіти.

НАД МАТЕРІАЛАМИ ОПИТУВАННЯ Й ЗВІТУ ПРАЦЮВАЛИ:

Олександр Елькін, натхненник руху EdCamp в Україні, Голова Ради ГО «ЕдКемп Україна», радник Міністерки освіти і науки України з інновацій і горизонтальних зв'язків в освіті, член Громадської ради при Міністерстві освіти і науки України, кандидат технічних наук. Понад 10 років працює у проектах з ІТ в освіті та підвищення кваліфікації педагогів, об'єднав спільноту відповідального вчительства, яка сьогодні нараховує понад 20 000 освітян, а також сприяв внесенню формату EdCamp до рейтингу ТОП 100 інновацій в освіті HundrEd.

Олег Марущенко, доцент кафедри філософії та провідний соціолог Навчально-наукового інституту якості освіти Харківського національного медичного університету, директор, експерт і тренер Гендерного інформаційно-аналітичного центру «КРОНА», редактор гендерного журналу «Я», кандидат соціологічних наук. Має багаторічний досвід соціологічних досліджень у сфері освіти, працює в складі робочої групи з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації у сфері освіти МОН України.

Олена Масалітіна, віце-голова Ради ГО «ЕдКемп Україна», радниця Міністерки освіти і науки України з питань політики гендерної рівності та антидискримінації в освіті, експертка ГІАЦ «КРОНА», кандидатка філологічних наук, доцентка. Понад 10 років працює у сфері взаємодії вищої і середньої педагогічної освіти, антидискримінації в освіті, гендерночутливої мови.

Ірина Мінковська, менеджерка з комунікації і партнерства EdCamp Ukraine, магістерка з економічної кібернетики, спеціалістка з управління європейськими проектами, переможниця програми Держдепу США YTIMI 2017, аспірантка кафедри української мови Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

Ірина Стасюк, культурологиня, ілюстраторка.

Інформаційне видання

О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Мінковська

Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству?

Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації педагогів у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України

Редакторка О. Масалітіна
Коректорка Н. Щербакова
Макет, верстка І. Стасюк

Підписано до друку 02.01.2019.
Папір офсетний.
Гарнітура HelveticaNeue. Друк офсетний.
Наклад 200 прим.

Видавництво ТОВ «Дім Реклами»
61010, Харків, пр. Гагаріна, 10/1
Свідоцтво про реєстрацію суб'єкта видавничої справи ДК №5298 від 19.12.2014

УМОВИ ВИКОРИСТАННЯ Й ПОСИЛАННЯ НА МАТЕРІАЛИ ЗВІТУ

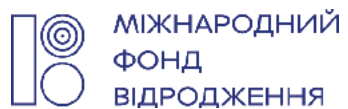
Повне або часткове використання матеріалів звіту дозволяється виключно за умови посилання на повну назву дослідження:

«Спільна ініціатива руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України у сфері підвищення кваліфікації й сертифікації педагогів «Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству?».

Доступ до електронної версії звіту за посиланням
<http://bit.ly/reportteachandlearn>.

Адреса електронної пошти для комунікації for@edcamp.org.ua.





<http://edcamp.org.ua/teachandlearn>