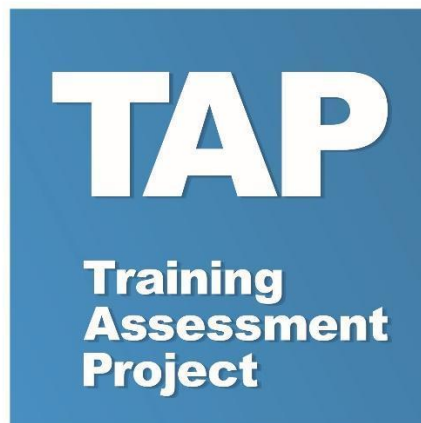


**Проект з оцінювання підготовки
педагогічних працівників – Україна
Аналітичний звіт**



Жовтень, 2021

Зміст

Скорочення та аббревіатури	3
Подяка	4
1 Вступ	11
2 Система педагогічної освіти в Україні	11
3 Методологія проєкту ТАР	15
3.1 Адаптація ТАР для України	15
3.2 Картографування освітнього ландшафту та конструювання вибірки	16
4 Узагальнений огляд опитаних закладів	19
5 Як діють і працюють заклади?	25
5.1 Визначення стратегічного напрямку	27
5.2 Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень	28
5.3 Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти	29
5.4 Встановлення стійких відносин з органами влади та узгодження зі стандартами якості	31
5.5 Забезпечення фінансової життєздатності та ефективності	33
5.6 Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання	36
5.7 Надання студентам можливостей для навчання і підвищення кваліфікації	38
5.8 Реагування на COVID-19 та інші надзвичайні ситуації	40
5.9 Визначення цінностей та перспектив організації	42
6 Ключові висновки фокус-груп	44
6.1 Фокус-групи зі студентами педагогічних закладів вищої освіти	44
6.2 Фокус-групи з викладачами педагогічних закладів вищої освіти	48
6.3 Фокус-групи з діючими вчителями	53
6.4 Фокус-групи з директорами шкіл	57
7 Що можна зробити, щоб покращити підготовку вчителів: стратегічні рекомендації	61
Додаток 1: Методологія формування оцінок (проєкт ТАР)	65
Заувага щодо порівнюваності та інтерпретації оцінок	67
Примітка щодо COVID-19	67
Додаток 2: Повний набір результатів оцінювання	68
Додаток 3: Інструментарій дослідження	76
Опитування закладів педагогічної освіти	76
Гайди для фокус-групового дослідження (зі стейкхолдерами)	118

Скорочення та аббревіатури

ECTS	Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система (European Credit Transfer System)
SABER	Системний підхід до покращення освітніх результатів (Systems Approach for Better Education Results)
TAP	Проект з оцінювання підготовки педагогічних працівників (Training Assessment Project)
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
ЄДЕБО	Єдина державна електронна база з питань освіти
ЗВО	Заклад(и) вищої освіти
ЗФПО	Заклад(и) фахової передвищої освіти
ІКТ	Інформаційно-комунікаційні технології
ІППО	Інститут(и) післядипломної педагогічної освіти
КМІС	Київський міжнародний інститут соціології
МОН	Міністерство освіти і науки України
НІ	Науковий(і) інститут(и)
НМЦ ПТО	Навчально/Науково-методичний(і) центр(и) професійно-технічної освіти
НУО	Неурядова(і) організація(ї)
НУШ	Нова українська школа
СБ	Світовий банк

Подяка

Дякуємо Джеймсу Грешему, Кароліні Бухер та Валері Еванс зі Світового банку за ознайомлення із Проектом з оцінювання підготовки педагогічних працівників (TAP) та за всю їхню допомогу під час проведення дослідження в Україні. Дякуємо також Світлані Бацюковій із представництва Світового банку в Україні за допомогу в адаптації інструментів дослідження до контексту країни. Висловлюємо вдячність Маріо Вайсману за те, що ознайомив нас із програмним забезпеченням CSPro. Дякуємо Нілу Бутчеру, Сарі Хусен та Джеймсу Свошу (Neil Butcher & Associates) за допомогу в обробці даних під час опитування.

Ми вдячні Олександрі Гусак, Тетяні Мовчан із Міністерства освіти і науки України та Наталії Софій з Українського інституту розвитку освіти за огляд та коментарі до інструментарію дослідження та підтримку в залученні установ до участі в дослідженні.

Висловлюємо подяку всій команді КМІС, зокрема відділу САТІ, відділам кількісних та якісних досліджень, а також секції польових робіт разом із командою кваліфікованих інтерв'юерів, які забезпечили проведення успішних інтерв'ю.

Резюме

Світовий банк реалізує Training Assessment Project (TAP) в рамках глобальної програми Світового банку в галузі освіти «Системний підхід до покращення освітніх результатів» (SABER), щоби допомогти урядам оцінити готовність їхніх освітніх систем та установ підтримувати розвиток людського капіталу. У випадку України, проект TAP прагне підтримати ефективне впровадження реформ освіти шляхом оцінювання діяльності закладів, що забезпечують здобуття педагогічної освіти та надають послуги професійного розвитку педагогічних працівників. Дослідження містить декілька компонентів, а саме мапування (збір інформації про ландшафт педагогічної освіти), онлайн-анкетування закладів, деталізоване опитування за допомогою глибинних інтерв'ю з представниками закладів, фокус-групові дискусії з ключовими заінтересованими сторонами.

Система підготовки педпрацівників в Україні досить об'ємна. Загалом було виявлено 270 закладів, що можуть надавати педагогічну освіту, які більш-менш рівномірно розподілені по всій країні. Найбільше закладів педагогічної освіти зосереджено у столиці м. Києві та в найбільших містах України – Харкові, Львові, Дніпрі та Одесі.

Більшість закладів, які готують спеціалістів у галузі освіти, знаходяться в містах, тоді як 7% закладів – у селах та смт. Найбільш поширені типи закладів – заклади вищої освіти (ЗВО) та заклади фахової передвищої освіти (ЗФПО). Також, у кожному обласному центрі є інститут післядипломної педагогічної освіти (ІППО). Неурядові організації складають орієнтовно 10% закладів. Загальна кількість здобувачів педагогічної освіти становить понад 160 000 – це кількість головним чином студентів освітньо-професійних програм підготовки вчителів, які здобувають педагогічну освіту у 2020-2021 навчальному році. В цілому, регіональний розподіл одержувачів педагогічної освіти відповідає загальному регіональному розподілу дорослого населення.

Насамперед розглянемо результати, отримані за допомогою **інституційної онлайн-форми даних**. Дана онлайн-форма – це онлайн-анкета, яку самостійно заповнюють заклади освіти. Головною метою цього інструменту є оцінка кількості та різноманітності програм, студентів та слухачів, викладачів та основного обладнання у закладах. Збір даних проводився на основі суцільного відбору закладів, в результаті чого досягнутий розмір вибірки складає 130 установ. Тому отримані висновки стосуються саме цієї частини установ, але не всіх закладів країни.

Освітньо-професійні програми підготовки педпрацівників (бакалаврату, магістратури, молодших спеціалістів/молодших бакалаврів) пропонуються здебільшого у ЗВО та ЗФПО. Декілька ІППО, які мають назву Академії неперервної освіти, пропонують кілька програм бакалаврату та магістратури. Найпоширеніші спеціальності, за якими заклади пропонують програми підготовки вчителів, це дошкільна освіта, початкова та середня освіта.

Найбільша кількість **студентів програм підготовки педпрацівників** зосереджена у ЗВО, оскільки вони охоплюють більшу частину ландшафту педагогічної освіти. Багато закладів повідомляють, що вони надають освітні послуги студентам із різноманітним походженням. Більше половини закладів зазначали, що серед їхніх студентів є студенти з інвалідністю та/або студенти з особливими освітніми потребами. Близько 40% закладів вказали, що серед їхніх студентів є мігранти (вимушені/добровільні), зокрема ВПО, а у п'ятій частині закладів є студенти, які представляють етнічні меншини. Найпоширеніші причини припинення навчання на програмах підготовки педагогічних працівників, на які вказували заклади, це фінансова неспроможність продовжувати навчання та сімейні обставини.

Близько половини **програм/курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників** надають обласні ІППО, а також значна частина таких програм пропонується в інститутах післядипломної освіти при ЗВО. Неурядові організації та методичні центри профтехосвіти також пропонують програми підвищення кваліфікації. Приблизно дві третини програм підвищення кваліфікації припадає на короткі курси (1 кредит ECTS¹ або менше). Довгострокові програми (5+ ECTS кредитів) та програми тривалістю 2 ECTS кредити також досить поширені. Найбільш поширені напрями програм підвищення кваліфікації вчителів – це розвиток професійних компетентностей у сфері методик навчання та використання ІКТ і цифрових технологій в освіті.

Протягом останнього повного навчального року (у 2019-2020 або 2020-2021) НУО зарахували найбільшу **кількість слухачів програм підвищення кваліфікації** (майже 260 000), за ними слідують ІППО (близько 215 000 слухачів). ЗВО зазначили про близько 60 000 слухачів таких програм. Якщо загальна кількість слухачів в ІППО впливає з кількості вчителів на кожен обласний інститут (у великих містах зазвичай більше слухачів), то вражаюча кількість слухачів серед НУО пов'язана з загальнонаціональною кампанією з онлайн-освіти для вчителів від організації “EdEra”. Дві найбільш поширені причини, через які слухачі припиняли навчання на програмах підвищення кваліфікації, про які зазначалось, це хвороба або сімейні обставини.

У більшості закладів більше половини **викладачів** мають понад 10 років загального педагогічного стажу. Близько половини закладів мають більше 50% викладачів зі стажем понад 10 років досвіду викладання на програмах підготовки/підвищення кваліфікації педпрацівників.

Більшість **приміщень** (аудиторії та навчальні лабораторії) зосереджено у ЗВО. Тим не менше, ЗФПО, а також ІППО теж досить добре обладнані. Більшість НУО з програмами професійного розвитку працюють переважно віддалено, тому менше використовують фізичні приміщення.

Далі наведено основні результати **Опитування закладів педагогічної освіти**. Дане опитування передбачає глибинні інтерв'ю з керівниками установ 122 заклади взяли участь в інтерв'ю. Мета опитування – оцінити інституційні практики за основними напрямками діяльності.

Стратегічний напрям. Управлінські структури закладів показують кращі результати порівняно з керівними органами, оскільки управлінські/адміністративні структури (а це переважно вчені ради) залучають ширше коло заінтересованих сторін і частіше проводять засідання. Керівні органи закладів за необхідності можуть ширше залучати групи батьків та представників громад. Більшість закладів має стратегічний план, який регулярно оновлюється. Методи поширення плану дещо обмежені, зокрема серед закладів підвищення кваліфікації вчителів. Недостатня кількість ключових заінтересованих сторін залучені до стратегічного планування (зокрема, репрезентативність меншин (наприклад, груп, які працюють з іммігрантами (в т.ч. ВПО), людьми з інвалідністю, ЛГБТК, етнічними меншинами) у цьому процесі не надто висока).

Збір, аналіз даних та планування на основі даних. Найпоширеніша практика збору та управління даними – це збір даних у режимі реального часу в інформаційну систему онлайн або на базі закладу (всіма працівниками або окремими адміністраторами). У більшості опитаних закладів є особа/посада, відповідальна за обробку даних, а також система забезпечення якості і точності даних. Приблизно три чверті закладів мають стратегію відновлення даних у разі надзвичайної ситуації. Більшість закладів зазначають, що подають

¹ 1 кредит ECTS (Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система) відповідає приблизно 25-30 навчальним годинам.

дані про професійний розвиток викладачів до державної бази даних (ЄДЕБО²), і для багатьох з них інформація має автоматизовану передачу (передача даних дещо краще налагоджена серед закладів із підготовки педпрацівників). Розподіл даних за критеріями різноманітності та інклюзивності наразі не є усталеною практикою (близько третини закладів не здійснюють дезагрегацію даних за жодним із критеріїв). Заклади демонструють гарні результати у сфері планування на основі даних (регулярні внутрішні зустрічі з обговоренням результатів діяльності, заклади використовують різноманітну інформацію для оцінки своїх програм та результатів, діляться цілями та інформацією про результати щодо їх досягнення публічно), проте розбивка даних за ключовими критеріями під час аналізу інституційної діяльності не є поширеною практикою.

Орієнтований на попит підхід до педагогічної освіти. Майже всі заклади мають систематизовані механізми забезпечення відповідності програмним/навчальним стандартам. Найчастіше такими механізмами є внутрішня перевірка, внутрішні робочі групи, а також зовнішній аудит. Близько 80% закладів повністю контролюють зміст та розробку навчальних планів для програм. Для визначення знань та вмінь, які слід викладати в рамках програм, більшість закладів застосовують вивчення та оцінку потреб вчителів, внутрішні обговорення, запити роботодавців. Приблизно три чверті закладів слідує державній політиці в цій сфері. Спостерігається досить високий рівень залучення роботодавців (закладів освіти) до розробки навчальних планів та помірне залучення людей з інвалідністю (заклади з підвищення кваліфікації педпрацівників, схоже, мають більш широкі практики такої взаємодії). Абсолютна більшість закладів включають загальні навички (ІКТ-навички, командна робота, навички вирішення проблем, повага до різноманітності та інклюзивності тощо) як частину наповнення своїх програм та позакласних заходів. Більшість закладів мають щорічний структурований процес прийняття рішення про запровадження нових програм, а також перегляду існуючих програм для прийняття рішення про закриття певних з них. Такі заклади з підвищення кваліфікації, як ІППО та НУО значно частіше мають повну автономію впроваджувати нові або закривати існуючі програми, порівняно із ЗВО та особливо ЗФПО. Практично всі заклади вносили зміни до навчальних планів своїх програм, щоб урахувати освітні реформи, і приблизно дві третини відкоригували всі свої програми чи принаймні половину з них.

Взаємодія з урядом та відповідність інституційним стандартам. Майже всі заклади відповідають вимогам до ліцензування/акредитації, встановленим урядом (крім НУО, які не підпорядковані уряду). Більшість закладів проходять зовнішню інспекцію для перевірки відповідності вимогам уряду щодо ліцензування/акредитації, і в більшості випадків урядовці національного рівня керують процесом інспектування. Плани вдосконалення із відгуком на основі результатів перевірки – це поширена практика. Схоже, що заклади підготовки вчителів мають більш розвинуті практики у сфері інституційних перевірок, порівняно з закладами підвищення їхньої кваліфікації. Взаємодія з урядом – добре налагоджена практика серед закладів. У більшості установ керівник відповідає за комунікацію з урядом та обробку державних запитів. Існує практика регулярної взаємодії з органами влади щодо широкого кола інтересів через різноманітні інституційні канали комунікації. Комунікація з урядовцями, аби допомогти закладам зрозуміти інституційні наслідки реформ є надзвичайно або частково ефективною для більшості закладів. Абсолютна більшість закладів впровадила певні внутрішні механізми для узгодження своєї діяльності з кожною відповідною реформою.

² Необхідно мати на увазі, що: 1. ЄДЕБО не відслідковує систематично дані про професійний розвиток кожного викладача. 2. Зазвичай, заклади (які є уповноваженими суб'єктами ЄДЕБО) можуть передавати інформацію про професійний розвиток своїх педагогічних співробітників, але подають інформацію про окремих, а не всіх викладачів. Досить імовірно, що заклади передають таку інформацію лише з метою ліцензування.

Фінансова життєздатність. Заклади відчують певну нестачу фінансової «свободи»: лише близько 30% закладів мають усі повноваження здійснювати основну фінансову діяльність, а половина закладів мають лише деякі повноваження. Найчастіше остаточне рішення щодо стратегій отримання доходу і керування фінансами приймає директор/ректор/декан, або засновник установи, або вчена рада. Заклади з підвищення кваліфікації мають дещо кращі оцінки в сфері збору і управління фінансами (особливо порівняно з ЗФПО) та щодо обмежень у фінансових процесах. Більшість закладів забезпечують постійний доступ до фінансових ресурсів дотримуючись державних норм і здійснюючи подальший розподіл державного фінансування, ретельно контролюючи оплату навчання та збори від студентів/слухачів, а також через доступ до донорських коштів. Щодо відповідності бюджетів, ситуація виглядає не дуже сприятливою: лише близько 20-35% (залежно від статті витрат) закладів вважають наявний бюджет достатнім для задоволення потреб організації у забезпеченні якісних навчальних програм. Для більшості закладів основним ресурсом заповнення прогалин недостатньо фінансованих статей є запит додаткового фінансування від уряду, тоді як збільшення оплати навчання та збір коштів не є поширеними. Спостерігається високий рівень практик фінансового аудиту серед закладів.

Педагогічний досвід, сприятливий для навчання. Існує велика різноманітність методів оцінювання студентів, але незначна увага приділяється конкретним потребам студентів з особливими освітніми потребами та/або з інвалідністю під час оцінювання. Абсолютна більшість установ вказують, що їхні викладачі проходять оцінювання, і в більшості випадків оцінювання проводиться раз на рік. Найбільш поширені методи оцінювання викладачів – це огляд результатів діяльності, результати оцінки студентами в кінці програми/курсу, а також колегіальна оцінка. Заклади з підготовки вчителів використовують порівняно ширше коло методів оцінювання викладачів, а також дещо частіше нагороджують викладачів за гарні показники та вживають заходи в разі незадовільної роботи. У більшості закладів передбачений механізм розгляду скарг студентів/ слухачів (проте серед ІППО такий структурований механізм зустрічається рідше, ніж серед інших установ), а найпоширеніша практика – можливість письмово подати скаргу у закладі. Практики у сфері професійного розвитку викладачів добре розроблені. Щодо професійного розвитку, орієнтованого на питання різноманітності та інклюзивності, три чверті закладів відзначили, що їхні співробітники проходили такий вид навчання за останній навчальний рік, проте для 60% закладів у такому тренінгу брали участь менше чверті персоналу.

Надання студентам можливостей для навчання та підвищення кваліфікації. Абсолютна більшість ЗФПО та ЗВО використовують правила вступу або прийому для своїх програм, тоді як третина НУО та менше 10% ІППО, НІ та НМЦ ПТО мають такі правила. Загалом у правилах вступу заклади зазвичай враховують освітню кваліфікацію. Близько половини опитаних закладів беруть до уваги осіб з особливими освітніми потребами та/або з інвалідністю, третина закладів – студентів/слухачів різного походження. Використання дистанційного навчання та очно/дистанційного навчання було не дуже поширеним серед закладів до пандемії Covid-19: близько половини закладів не пропонували жодних або обмежену кількість програм із використанням дистанційного та очно/дистанційного навчання. Використання дистанційного навчання більше поширене у столиці та обласних центрах, порівняно з іншими містами та селами. Врахування інтересів студентів з особливими освітніми потребами та/або з інвалідністю у дистанційно та очно/дистанційному навчанні розвинене недостатньо. Інтеграція практичних компонентів закріплена на достатньому рівні: до пандемії більшість закладів пропонували програми та курси із включенням практичного компоненту, і в половині закладів майже всі програми/курси включали практичний компонент.

Реагування на COVID-19 та інші надзвичайні ситуації. Після спалаху COVID-19 навесні 2020 року, приблизно 90% установ змогли продовжити всі або майже всі свої програми, що передбачали очні курси навчання, завдяки частковому або повному використанню заходів екстреного дистанційного навчання. Найчастіше застосовувались такі методи екстреного дистанційного навчання: онлайн-навчальні платформи, живі уроки на платформах для телеконференцій та спілкування через соціальні мережі. У більшості випадків шкільне практичне навчання було змодельовано за допомогою онлайн-платформ та/або засобів дистанційного навчання, а атестаційні іспити або оцінювання студентів проводились зі змінами (наприклад, перехід до іспитів онлайн, або дотримання правил гігієни та дистанції тощо). Приблизно три чверті установ зазначили, що, порівняно із ситуацією до COVID-19, зараз їхній заклад виділяє додаткові ресурси для розширення використання дистанційного навчання (що є менш поширеним серед ЗФПО). У переважній більшості закладів усі викладачі мають навички, необхідні для дистанційного навчання, коли в цьому є потреба.

Цінності та перспективи закладу. Абсолютна більшість закладів погоджуються, що інформація про результати діяльності закладу має бути доступною для всіх заінтересованих сторін, а також що збір інформації – надзвичайно важливий для ефективної діяльності закладів педагогічної освіти. Також, більшість установ погоджуються, що визначення цільових показників роботи може покращити ефективність діяльності закладів. Перевірку фінансової звітності закладу зовнішньою стороною вважають гарною практикою багато закладів. Більшість закладів позитивно оцінюють роль стажування в школах для студентів, професійних стандартів, а також процес взаємодії з державними органами.

Фокус-групи з ключовими групами заінтересованих сторін проводились з метою отримати ширше уявлення про ефективність та можливі обмеження педагогічної освіти в Україні.

Студенти педагогічних закладів вищої освіти. Для студентів основним фактором вибору навчального закладу та спеціальності є особиста мотивація або власні судження/переконання, а фінансова складова – другий за важливістю фактор. Студенти університетів часто зазначають, що занадто багато уваги приділяється теорії, тоді як студенти коледжів частіше відзначають, що співвідношення добре збалансоване і максимально сприяє навчанню. У розрізі участі закладів у працевлаштуванні студентів, два найбільш поширені варіанти – неформальне спілкування керівника закладу освіти з директорами шкіл та професійні консультації викладачів-педагогів. Існує деякий запит на втручання самого закладу у цей процес, наприклад, у формі створення офіційних зв'язків між навчальними закладами та роботодавцями.

Викладачі педагогічних ЗВО. Усі викладачі з фокус-групового дослідження стверджують, що мають змогу змінювати навчальні програми і роблять це досить часто, послуговуючись запитами студентів, зацікавлених сторін, а також освітніми стандартами на законодавчому рівні. Більшість викладачів використовують різні шляхи вдосконалення професійних навичок: спілкування з колегами, звернення до відкритих інтернет джерел, участь у різних семінарах та конференціях, проходження курсів підвищення кваліфікації, що проводяться недержавними та/або комерційними організаціями. Багато респондентів вказують на важливе місце неперервної самоосвіти педагогів (оскільки освітній процес змінюється, як і запити студентів та учнів). Цікаво, що студенти також відзначають явну необхідність самоосвіти під час вчительської діяльності. Майже усі заклади мають певну систему оцінки якості викладання або роботи викладачів. Серед можливих методів оцінювання були названі анкетування студентів і викладачів та самооцінювання викладачів за встановленими критеріями. Викладачі зазначають, що навантаження значно зросло протягом останніх кількох років, що зумовлено кількома факторами: зміна вимог і стандартів професійно-технічної та вищої освіти, зміна формату та методів викладання у зв'язку із пандемією. Серед більшості викладачів панує

думка, що випускники ЗВО готові до роботи в школах, проте існують і бар'єри для майбутнього працевлаштування: відсутність інтересу до вчительської діяльності, слабкі навички комунікації з дітьми, недостатня кількість практичних умінь, низький рівень заробітної плати в освітній сфері.

Діючі вчителі. Найпоширеніші причини проходження програм або курсів підвищення кваліфікації – це особистий ріст, освоєння нових навичок, бажання змінити фокус навчання, а також обов'язкові вимоги до атестації вчителів. При виборі закладу, що надає підвищення кваліфікації, вчителі звертають увагу на запропоновані програми і теми. Наступним важливим фактором вибору є фінансова сторона. Більшість шкіл не мають змоги покривати вартість недержавних або комерційних курсів, тому вчителі схильні обирати безкоштовні недержавні курси або проходити програми підвищення кваліфікації на базі державних закладів, з якими у школи встановлені домовленості. Школи використовують різні практики, щоб підтримати вчителів у проходженні курсів підвищення кваліфікації, зокрема надання рекомендацій або інформації щодо можливих варіантів, адаптація розкладу занять вчителя відповідно до графіку навчального курсу. Багато вчителів високо оцінюють онлайн формат проведення курсів за зручність, гнучкість графіку, заощадження коштів та часу, великий вибір навчальних програм, відсутність потреби відриватися від роботи та навчального процесу. Більшість респондентів вважають, що недержавні або комерційні курси мають більше переваг, аніж державні. Серед основних таких переваг – актуальність тем та напрямів, що пропонуються, а також актуалізація навчальних програм відповідно до сучасних потреб. Вчителі вбачають потребу в покращенні державних курсів, оскільки вони не так швидко адаптуються до потреб сучасного вчителя та школяра. Крім того, переважна більшість респондентів висловлює чітку потребу у практичних заняттях, щоб мати можливість «протестувати» отримані знання ще під час навчання та отримати зворотний зв'язок від педагогів-наставників.

Директори шкіл. Майже усі представники фокус-групових обговорень мають досвід прийому на роботу молодих вчителів. За їхніми словами, практика прийому на роботу молодих вчителів більш розповсюджена у містах, аніж у сільській місцевості, через декілька факторів. Директори відзначають декілька причин браку молодих кадрів в школах: відсутність мотивації (не тільки фінансової, але й особистої), упереджене ставлення до молодих вчителів, наявність великої кількості приватних шкіл зі значно вищим рівнем заробітної плати. Шкільні директори досить позитивно відгукуються про роботу молодих вчителів та вказують на низку позитивних змін у житті учнів або колективу. Існують і деякі недоліки найму молодих вчителів : їм бракує відповідної компетенції (методичних навичок та практичного досвіду), часом вони мають слабкі навички спілкування та комунікації, відсутність розуміння професійної етики та зрідка невпевненість в собі. Тому, одним із варіантів покращення загальної ситуації могла би стати більш якісна супервізія проходження практики закладами вищої освіти. Респонденти стверджують, що наразі відсутні офіційні зв'язки з надавачами педагогічної освіти для подальшого працевлаштування їх випускників на роботу в школи, і це слабка сторона процесу. Найкращими можливими варіантами співпраці школи та закладів педагогічної освіти могли б бути спільна розробка навчальних програм, наявність офіційного договору щодо працевлаштування випускників, а також надання студентам можливостей для проходження аудиторної практики на базі школи. Відгуки директорів про результати проходження курсів підвищення кваліфікації вчителями досить неоднозначні: спостерігаються деякі зміни та покращення в роботі вчителів, проте іноді зустрічається формальний підхід до проходження курсів, тобто проходження курсів задля отримання сертифікату.

1 Вступ

Педагогічна освіта – це один із ключів до розвитку людського капіталу. Її можна назвати фундаментом самої освітньої системи. Вчителі та вихователі працюють з молодими поколіннями від закладів дошкільної освіти до університетів. Вони мають певний вплив на те, які цінності та сприйняття світу мають діти та молодь. Таким чином, освіта педагогів дуже важлива для різних сфер суспільного життя: економічної, культурної, соціальної.

На шляху до розвитку інформаційного суспільства та суспільства знань якісна освіта – це один із основних факторів успіху, а педагог – одночасно об'єкт і рушійна сила позитивних змін. Реалізація масштабних освітніх реформ неможлива без істотної модернізації всієї системи підготовки вчителів, яка може бути реалізована лише коли вчитель набуває гідного соціального статусу.

Міністерство освіти і науки України (МОН) висловило спеціальне прохання зосередити опитування ТАР на освіті вчителів в Україні як частину ширшого процесу підтримки освітніх реформ. Краще розуміння системи педагогічної освіти продукуватиме політичні дії, які можуть бути реалізовані для сприяння реформам.

Світовий банк реалізує Training Assessment Project (TAP) в рамках глобальної програми Світового банку в галузі освіти «Системний підхід до покращення освітніх результатів» (SABER), щоби допомогти урядам оцінити готовність їхніх освітніх систем та установ підтримувати розвиток людського капіталу. У випадку України, проект ТАР прагне підтримати ефективне впровадження реформ освіти шляхом оцінки діяльності закладів, що надають педагогічну освіту.

2 Система педагогічної освіти в Україні

Орієнтація українського суспільства на європейські стандарти, цінності та найкращі світові практики потребує відповідних системних змін у сфері освіти. Наріжний камінь таких змін – це покращення якості освітнього процесу в середній освіті, а отже, і якості підготовки вчителів.

Освітні реформи в Україні наразі здійснюються за такими пріоритетними напрямками³:

- доступна та якісна дошкільна освіта;
- Нова українська школа;
- сучасна професійна освіта;
- якісна вища освіта та розвиток освіти дорослих;
- розвиток науки та інновацій.

³ Більше інформації про освітні реформи в Україні можна знайти за посиланням:

<https://www.kmu.gov.ua/en/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-osviti>

Детальніше про нормативно-правову базу системи освіти: Закон Про освіту

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

Закон Про повну загальну середню освіту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>

Закон Про дошкільну освіту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>

Закон Про професійну (професійно-технічну) освіту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>

Закон Про вищу освіту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

Закон Про фахову передвищу освіту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19>

Наразі дошкільна освіта в Україні повністю фінансується та управляється на місцевому рівні. Зараз МОН розробляє Концепцію розвитку дошкільної освіти, планує оновити освітні стандарти та провести дослідження щодо якості освітнього процесу в закладах дошкільної освіти відповідно до міжнародної методики ECERS-3 (Шкала оцінювання якості освітнього процесу в закладах дошкільної освіти), а також розробити нові професійні стандарти для вихователів і керівників дошкільних установ. Органи місцевого самоврядування розширюють мережу дитячих садків, щоб збільшити охоплення (яке значно нижче у сільській місцевості).

Щодо шкільної освіти (початкова та середня освіта – 1-11/12 класи), то реформа Нової української школи (НУШ) з вересня 2018 року (з 1 класу рік за роком) запроваджує компетентнісне та індивідуально орієнтоване навчання, 12-річний шкільний цикл, спеціалізований 3-річний цикл профільної середньої освіти, що забезпечує академічну та професійну підготовку (починаючи з 2027 року).

Реформа професійно-технічної освіти модернізує освітнє середовище в закладах ПТО, впроваджує подвійні освітні програми спільно з роботодавцями, намагаючись зробити професійну освіту більш привабливою для випускників шкіл.

Реформа вищої освіти, починаючи з 2020 року, запроваджує формулу фінансування ЗВО, що ґрунтується на результатах, і спрямована на зменшення кількості неефективних ЗВО з низькою якістю освіти та відповідно виділення коштів найкращим університетам. Наявні зміни до законодавства також надають ЗВО ширшу автономію та запроваджують контракти з новообраними ректорами університетів на основі ключових показників ефективності.

Реформування системи підготовки вчителів нерозривно пов'язане з реформуванням шкільної освіти, але також опирається на заклади вищої освіти Нова українська школа (НУШ) є ключовою реформою МОН. Головна мета – створити школу, в якій буде приємно вчитися і яка дасть учням не лише знання, а й здатність застосовувати їх у повсякденному житті. Основними цінностями цієї реформи є орієнтованість на учнів, педагогіка партнерства, справедливе фінансування і рівний доступ, автономія школи та створення сучасного освітнього середовища. Впровадження реформи передбачає три етапи – до 2029 року включно. Перший випуск учнів НУШ відбудеться у 2030 році.

У 2018 році МОН прийняло "Концепцію розвитку педагогічної освіти", метою якої є розв'язання дисбалансу між запитами українського суспільства на висококваліфікованих педагогічних працівників, перспективами його розвитку та готовністю педпрацівників до сприйняття та реалізації освітніх реформ в Україні. Основними складовими концепції є розроблення сучасної моделі педагогічної професії, модернізація вищої та фахової передвищої освіти за педагогічними спеціальностями, забезпечення безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників (щоби дати можливість кожному вчителю регулярно оновлювати знання протягом усього періоду професійної діяльності).

Згідно з "Концепцією розвитку педагогічної освіти"⁴ МОН, серед викликів системи педагогічної підготовки та системи педагогічної роботи можна зазначити наступні: умови праці, ресурсна база, структура системи підготовки та професійного розвитку освітян, застарілі управлінські практики. Це обумовлює низький соціальний статус педагогічних працівників та високу плинність кадрів, непривабливість педагогічної кар'єри для певних груп, брак перспективних працівників з високим інтелектуальним рівнем та управлінськими здібностями. Деяка частина здобувачів педагогічної освіти має невисокий рівень попередньої підготовки, не орієнтована

⁴ <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>

на подальшу діяльність в галузі освіти і здобуття професійних компетентностей. Також спостерігається не надто дієва координація між закладами педагогічної освіти, місцевою владою та роботодавцями.

У серпні 2019 року Постановою⁵ Кабінету Міністрів України затверджено новий підхід до професійного розвитку вчителів. Зокрема вчителям надано право обирати відповідний до очікувань навчальний заклад. Ідея полягає у створенні «ринку» надавачів освітніх послуг. Мета «Проекту з оцінювання підготовки педагогічних працівників в Україні» - допомогти МОН оцінити якості та характеристики цього ринку, щоб підтримувати та розвивати його.

У грудні 2020 року професійний стандарт учителя⁶ був розроблений Міністерством освіти і науки та затверджений Міністерством економіки. Професійний стандарт учителя визначає загальні та професійні компетентності відповідно до чотирьох рівнів, які відповідають чотирьом рівням кваліфікації вчителів. Міністерство рекомендує використовувати професійні стандарти вчителів закладам вищої освіти та іншим суб'єктам підвищення кваліфікації педагогічних працівників в процесі освітньої підготовки та професійного розвитку вчителів.

Освітньо-професійну підготовку вчителів надають педагогічні вищі навчальні заклади та коледжі, а також педагогічні факультети класичних університетів. Галузь навчальної підготовки «Освіта та педагогіка» включає 7 напрямів, за якими відбувається підготовка випускників у навчальних закладах, включаючи ЗВО та коледжі. Змінились вимоги до осіб, які можуть виконувати професійні обов'язки педагога : до 18 березня 2020 року – особа, яка має відповідну педагогічну освіту та / або професійну кваліфікацію педагогічного працівника, з 18 березня 2020 року – особа, яка має педагогічну освіту, вищу освіту та / або професійну кваліфікацію. Педагогічне стажування (з березня 2020 року - впровадження заплановано на 2021 рік) – це обов'язкова однорічна педагогічна інтернатура для новопризначеного вчителя середньої школи, яку проводить досвідчений вчитель – педагог-наставник.

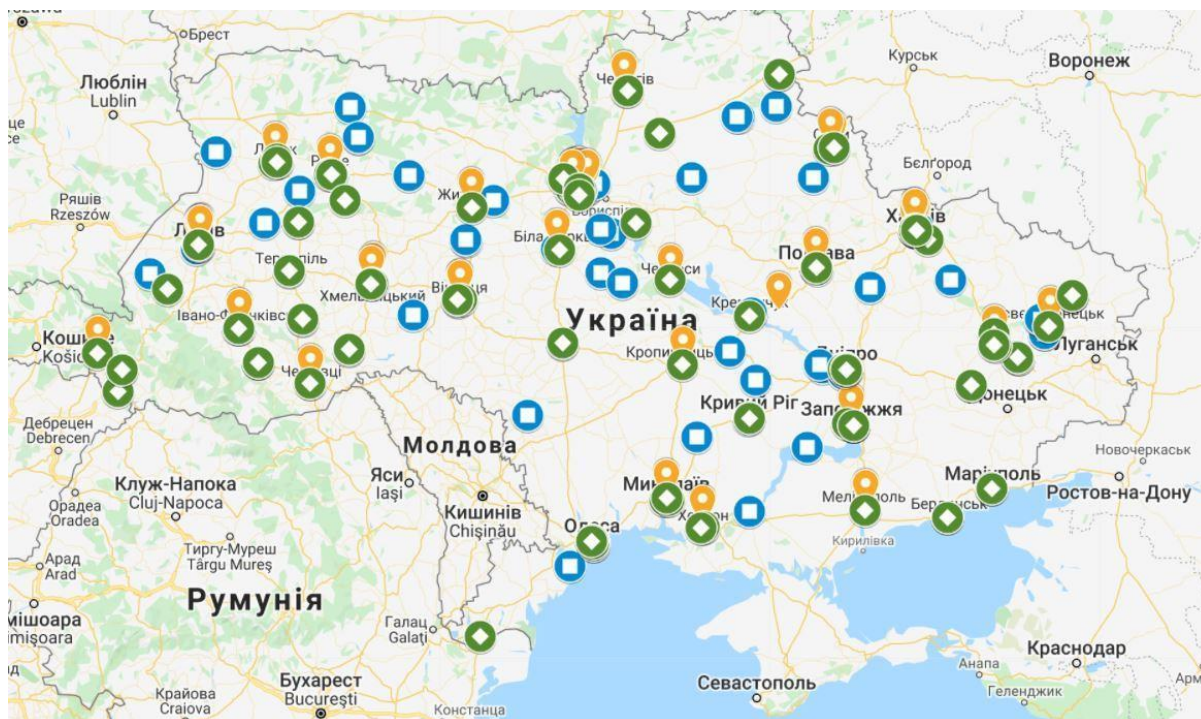
Підвищення кваліфікації діючих вчителів є обов'язковим. Закон про освіту (2017) ввів поняття “академічної свободи” для педагогічних працівників, дерегулювавши модель професійного розвитку вчителів. Учителі можуть обирати заклади, в яких проходити курси для підвищення кваліфікації. Але практично ця модель впроваджується лише з 2020 року. Стара (існуюча) модель передбачає, що послуги підвищення кваліфікації вчителів монополізовані 25 ІППО (інститут післядипломної педагогічної освіти). Навчальні курси ІППО – обов'язкові, офіційно визнані для процедури атестації вчителів (оскільки ІППО мають державну акредитацію) та оплачуються з державного та/або місцевих бюджетів (тому вони безкоштовні для вчителів). Деякі НУО надають послуги з професійного розвитку вчителів, включаючи онлайн-курси, але вони не були офіційно визнані для цілей атестації вчителів і, як правило, оплачуються за власні кошти вчителя або є безкоштовними, оскільки можуть підтримуватися донорами. Нова модель, що впроваджується з 2020 року, передбачає, що ринок послуг із підготовки вчителів не потребує регуляції. Постачальниками курсів/програм підвищення кваліфікації можуть бути навчальні заклади або їхні підрозділи, наукові установи, юридичні чи фізичні особи, які надають освітні послуги з професійного розвитку вчителів. МОН не акредитує програми ІППО, оскільки вони мають ліцензію на послуги з підвищення кваліфікації, та програми підвищення кваліфікації ЗВО, оскільки вони акредитують свої програми у звичному порядку. Затвердження сертифікатів про закінчення курсів підвищення кваліфікації вчителів шкільною радою необхідне лише у випадках коли пройдений курс надавався іншими представниками освітніх послуг, переважно НУО.

⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

⁶ <https://nus.org.ua/news/zatverdyly-try-profesijni-standart-vchytelya-dokument/>

Система педагогічної освіти в Україні досить об'ємна. За допомогою інструменту картографування освітнього ландшафту (див. нижче *Главу 3.1*) було ідентифіковано загалом 270 закладів, які можуть надавати педагогічну освіту, що рівномірно розподілені по всій країні. Найбільше закладів педагогічної освіти зосереджено у столиці м. Києві (48 закладів) та в найбільших містах України – Харкові (20 закладів), Львові (13 закладів), Дніпрі (10 закладів) та Одесі (9 закладів). Загальний освітній ландшафт можна переглянути на *Зображенні 2.1*. Заклади з освітньо-професійної підготовки вчителів включають коледжі та заклади фахової передвищої освіти, заклади з підвищення кваліфікації вчителів включають інститути післядипломної педагогічної освіти, методичні центри професійно-технічної освіти, наукові інститути та НУО, заклади, що можуть надавати і освітню підготовку, і підвищення кваліфікації вчителів – це університети та академії. Більше деталей можна побачити на онлайн-мапі за посиланням: <https://rb.gy/2b2yvm>.

Зображення 2.1 Розташування закладів педагогічної освіти в Україні (сині іконки – заклади з освітньо-професійної підготовки вчителів, жовті іконки – заклади з підвищення кваліфікації вчителів, зелені іконки – заклади, що можуть надавати і освітню підготовку, і підвищення кваліфікації вчителів)



Більшість закладів, які готують спеціалістів у галузі освіти, знаходяться в містах (251 заклад), тоді як 7% закладів (19) – у селах⁷ та смт. Щодо форми власності, установи поділяються наступним чином: 137 державних, 72 комунальних, 39 приватних та 22 недержавних (громадські організації, благодійні організації, індивідуальні підприємці) заклади. Найбільш поширені типи закладів – заклади вищої освіти та заклади фахової передвищої освіти. Також, у кожному обласному центрі є інститут післядипломної педагогічної освіти. Загальна кількість здобувачів педагогічної освіти становить понад 160 000 – це кількість головним чином

⁷ Цікаво, що на початок 2017-2018 навчального року частка вчителів, які працюють у містах, становила 55%, а частка вчителів, які працюють у сільській місцевості, - 45%. Детальніше за посиланням: <https://vseosvita.ua/news/osvita-ukraini-movou-cifr-statisticni-dani-naperedodni-reform-2290.html>

студентів освітньо-професійних програм підготовки вчителів, які здобувають педагогічну освіту у 2020-2021 навчальному році. В середньому на один заклад припадає 785 здобувачів за педагогічними спеціальностями. В цілому, регіональний розподіл одержувачів педагогічної освіти відповідає загальному регіональному розподілу дорослого населення.

3 Методологія проєкту ТАР

ТАР – це розгорнута, структурована дослідницька методологія, яка допомагає оцінити та порівняти готовність систем і закладів освіти до підготовки працівників у пошуку гідної зайнятості в економіках, що трансформуються. Головною метою ТАР є оцінка здатності освітніх систем залишатися актуалізованими здобуті працівниками навички в умовах постійних змін попиту на ринку праці. ТАР розробив набір інструментів дослідження, які адаптовані до політичних, нормативних та економічних умов окремих країн та використовуються для оцінки навчальних закладів і систем з точки зору їх готовності задовольнити потреби у навчанні, що у свою чергу постійно змінюються. У випадку України, ці інструменти були ґрунтовно перероблені, аби зосередитись саме на освітньо-професійній підготовці та професійному розвитку вчителів, а не на інших формах розвитку навичок.

Реалізація ТАР складається з трьох дослідницьких компонентів. Спочатку проводиться картографування, щоб охарактеризувати навчальний ландшафт країни та розробити вибірку. Другий етап передбачає деталізоване опитування закладів методом глибинного інтерв'ю. Опитування базується на дев'яточ ключових напрямках діяльності, які в ході досліджень були визначені як основні вимоги для ефективних систем навчання:

- 1) Визначення стратегічного напрямку
- 2) Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень
- 3) Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти
- 4) Узгодження з національною політикою та інституційними стандартами
- 5) Забезпечення фінансової життєздатності та ефективності закладу
- 6) Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання
- 7) Надання студентам можливостей для навчання і підвищення кваліфікації
- 8) Реагування на COVID-19 та інші надзвичайні ситуації
- 9) Цінності та перспективи організації

Ці інструменти дослідження розроблені для того, щоб дати можливість детально оцінити практики закладів педагогічної освіти як всередині кожного окремого напрямку діяльності, так і в цілому та супроводжуються розвинутою онлайн-системою оцінювання, яка генерує дієвий (який можна застосовувати на практиці) зворотний зв'язок для самих закладів та стейкхолдерів з боку уряду. Третій етап передбачає фокус-групи, які проводяться із ключовими заінтересованими сторонами у системі навчання (в Україні це студенти та викладачі педагогічних закладів вищої освіти, діючі вчителі, директори шкіл) для розширення та підтвердження результатів опитування за допомогою додаткового якісного внеску від отримувачів та надавачів освітніх послуг.

3.1 Адаптація ТАР для України

Інструменти дослідження ТАР були адаптовані до контексту країни за наступними пунктами:

- Додавання, вилучення, коригування питань анкети: деякі питання було виключено (наприклад, розділ про підготовку студентів/учнів до ринку праці), деякі – додано (наприклад, розділ про цінності та перспективи організації в опитувальнику для інтерв'ю із

зкладами), інші питання було адаптовано до особливостей української системи педагогічної освіти;

- Перевірка точності понять та намірів: деякі поняття, наприклад “Програми освітньо-професійної підготовки освітян” та “Програми підвищення кваліфікації для педагогічних працівників” були перевірені та уточнені у співпраці з МОН та місцевим консультантом Світового банку;
- Переклад: переклад усіх інструментів опитування був здійснений командою КМІС із переглядом та коментарями від МОН та затвердженням Світовим банком;
- Адаптація до контексту місцевої політики: наприклад, включення інформації про місцеві освітні реформи;
- Попереднє тестування інструментарію: опитувальники та процедури для проведення онлайн-анкетування закладів та глибоких інтерв'ю із закладами педагогічної освіти були попередньо протестовані.

3.2 Картографування освітнього ландшафту та конструювання вибірки

Картографування освітнього ландшафту. З метою створення мапи ландшафту надання педагогічної освіти було використано адаптований та перекладений спеціальний Інструмент Картографування від Групи СБ для збору даних за низкою окремих показників, як-от тип закладу, форма власності, місцезнаходження (регіон, тип поселення), кількість отримувачів педагогічних спеціальностей тощо. Збір даних на цьому етапі включав: пошук інформації про надавачів педагогічної освіти у відкритих джерелах даних; додавання до знайденої інформації переліку надавачів освітніх послуг, отриманих від МОН (на основі реєстру суб'єктів освітньої діяльності в базі ЄДЕБО: <https://registry.edbo.gov.ua>); окремі зусилля щодо пошуку додаткових НУО, які пропонують підвищення кваліфікації вчителів; звернення до закладів з метою перевірити їх поточний статус роботи. В результаті було зібрано інформацію про 270 відповідних та діючих закладів⁸.

Конструювання вибірки для кількісного етапу дослідження. Спочатку дослідницька команда під керівництвом МОН та команди СБ сконструювала вибірку закладів педагогічної освіти, використавши заповнений Інструмент Картографування та заздалегідь встановлені критерії стратифікації (макрорегіон і тип поселення). Проте, зважаючи на відносно низький показник участі на першому етапі (замала частка тих, хто відповіли), збір даних було зрештою здійснено із використанням неперервного відбору (контакт з метою рекрутувати для участі в дослідженні відбувається із усією загальною кількістю закладів). В результаті досягнутий розмір вибірки складається зі 130 закладів, які заповнили онлайн-форму даних. 122 із цих закладів взяли участь у глибоких інтерв'ю («Опитування закладів педагогічної освіти»). Як показано в таблиці нижче, розподіл закладів (за типом закладу, макрорегіоном та типом населеного пункту) в освітньому ландшафті досить близький до розподілу закладів у досягнутій вибірці.

Основною перешкодою для доступу та комунікації з навчальними закладами були обмеження через COVID-19, згідно з якими освітні установи працювали дистанційно (протягом значної частини часу, на який припали польові роботи з дослідження). Такий припис спричинив обмежені можливості здійснювати подальші дзвінки, щоб зв'язатися із закладами (багато з яких мають у загальному доступі лише “службові” стаціонарні телефонні номери, недоступні під час карантину), а також деякі заклади були не в змозі зібрати всі необхідні дані для заповнення онлайн-форми за умов віддаленого режиму комунікації в установі. Певним

⁸ Можуть існувати додаткові навчальні заклади з підготовки вчителів (особливо у приватному та неурядовому секторах), які не були зафіксовані у процесі картографування освітнього ландшафту через їхній неактивний статус, відсутність доступної контактної інформації тощо.

закладам онлайн-форма даних здалась занадто складною, тож вони відмовились її заповнювати. Близько 9% закладів із мапи освітнього ландшафту повідомили, що наразі вони не надають освітніх послуг із підготовки вчителів.

Таблиця А. Розподіл закладів в освітньому ландшафті та в досягнутій вибірці за типом закладу, макрорегіоном та типом населеного пункту

	Ландшафт, абсолютна кількість	Ландшафт, %	Досягнута вибірка, абсолютна кількість	Досягнута вибірка, %
Тип закладу				
Заклад вищої освіти	157	58%	77	59%
Заклад фахової передвищої освіти	50	19%	23	18%
Заклад професійної (професійно-технічної) освіти	2	1%	0	0%
Заклад післядипломної педагогічної освіти	24	9%	16	12%
Методичний центр професійно-технічної освіти	3	1%	1	1%
Науковий інститут	4	1%	2	2%
Недержавна установа, організація	30	11%	11	8%
<i>В цілому</i>	<i>270</i>	<i>100%</i>	<i>130</i>	<i>100%</i>
Макрорегіон				
Схід/Донбас	75	28%	36	28%
Захід	63	23%	35	27%
Центр	58	21%	29	22%
Київ	48	18%	19	15%
Південь	26	10%	11	8%
<i>В цілому</i>	<i>270</i>	<i>100%</i>	<i>130</i>	<i>100%</i>
Тип населеного пункту				
Столиця	48	18%	19	15%
Обласні центри	133	49%	67	52%
Інші міста (населення 50+ тис.)	50	19%	23	18%
Інші міста (населення 50- тис.), села	39	14%	21	16%
<i>В цілому</i>	<i>270</i>	<i>100%</i>	<i>130</i>	<i>100%</i>

Відбір учасників фокус-групових дискусій. Щоб отримати докладне уявлення про практики серед закладів педагогічної освіти, дане дослідження включало отримання якісної інформації через фокус-групи з ключовими стейкхолдерами для розуміння системи підготовки шкільних вчителів. Фокус-групи проводились із чотирма групами: студенти, а також викладачі педагогічних ЗВО, вчителі, а також директори шкіл (загальна кількість учасників 44). Розподіл учасників представлено у *Таблиці Б*. Групу студентів було відібрано випадковим чином зі списку студентів опитаних установ. Фокус-група включає студентів із різних видів навчальних закладів. Групу діючих вчителів було відібрано випадковим чином зі списку слухачів опитаних закладів підвищення кваліфікації. Викладачі педагогічних ЗВО були відібрані зі списку вибірки закладів педагогічної освіти, який ґрунтується на отриманому освітньому ландшафті. Фокус-групи з директорами шкіл включали учасників з різних типів шкіл (за розміром, спеціалізацією, розташуванням тощо).

Таблиця Б. Розподіл учасників фокус-груп за типом груп зацікавлених сторін та за статтю

Група/Кількість	Чоловіки	Жінки	Загалом
Студенти педагогічних ЗВО	1	9	10
Діючі вчителі	0	12	12
Викладачі педагогічних ЗВО	1	11	12
Директори шкіл	3	7	10

4 Узагальнений огляд опитаних закладів

Щоб надати уявлення про розмір та характеристики досягнутої вибірки, було проаналізовано дані, зібрані за допомогою онлайн-форми, що заповнювалась закладами. У цьому розділі представлені основні результати цього аналізу.

Найбільша частка – близько 60% опитаних закладів складається із ЗВО. 18% вибірки закладів – це ЗФПО (заклади фахової передвищої освіти), 12% – ІППО (інститути післядипломної педагогічної освіти). Частка НУО становить 8%. Найменші групи, як і в освітньому ландшафті, це НІ (наукові інститути) та НМЦ ПТО (навчально/науково-методичні центри професійно-технічної освіти) – 2% та 1% відповідно (*Діаграма 4.1*)

Діаграма 4.1 Розподіл опитаних закладів за типом



Програми педагогічної освіти

Заклади-учасники дослідження повідомили загалом про **1 833 освітньо-професійні програми підготовки педагогічних працівників**, із яких 830 – це програми бакалаврату, 688 – програми магістратури та 315 – програми підготовки молодших спеціалістів/ молодших бакалаврів. Бакалаврські та магістерські програми пропонуються здебільшого у ЗВО, тоді як ЗФПО надають переважно програми підготовки молодшого спеціаліста/ молодшого бакалавра. Декілька ІППО, які мають назву Академії неперервної освіти, пропонують кілька програм бакалаврату та магістратури (*Діаграма 4.2*).

Найпоширеніші спеціальності, за якими заклади пропонують освітньо-професійні програми підготовки вчителів, це дошкільна освіта (52 опитані заклади вказали, що надають такі програми), початкова (62 заклади) та середня освіта (67 закладів). Освітні, педагогічні науки (45 закладів) та фізична культура і спорт (38 закладів) відносно менш поширені. Професійно-технічна освіта (17 закладів), спеціальна освіта (26 закладів), управління навчальним закладом (25 закладів) – порівняно найменш популярні спеціальності.

Діаграма 4.2. Загальна кількість освітньо-професійних програм підготовки педпрацівників, за типом закладу



Опитані заклади зазначили в цілому про **3 345 програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників**. Близько половини з них надають ІППО, а також значна частина таких програм пропонується в інститутах післядипломної освіти при ЗВО (Діаграма 4.3). НУО та НМЦ ПТО також пропонують програми підвищення кваліфікації вчителів.

Діаграма 4.3. Загальна кількість програм/курсів підвищення кваліфікації педпрацівників, за типом закладу



Найбільша частка, приблизно дві третини програм підвищення кваліфікації припадає на короткі курси (1 кредит ECTS⁹ або менше). Довгострокові програми (5+ ECTS кредитів) та програми тривалістю 2 ECTS кредити також досить поширені (Діаграма 4.4). Найбільше поширені напрями програм підвищення кваліфікації вчителів – це розвиток професійних компетентностей у сфері методик навчання (77 закладів зазначали, що надають такі програми)

⁹ 1 ECTS (Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система) кредит відповідає приблизно 25-30 навчальним годинам.

та використання інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій в освіті (73 заклади). Інші напрями (як-от інклюзивне освітнє середовище, інклюзивне навчання та допомога, розвиток управлінської компетентності тощо) теж досить популярні, за винятком двох сфер, що призначені виключно для викладачів закладів ПТО (формування професійних компетентностей галузевого спрямування, а також опанування новітніх виробничих технологій та обладнанням).

Діаграма 4.4. Загальна кількість програм/курсів підвищення кваліфікації педпрацівників за їхнім обсягом



* 1 ECTS кредит = 30 навчальних годин

Загалом, в опитаних закладах пропонується **191 освітньо-наукова програма підготовки педагогічних працівників (підготовки докторів філософії та/ або докторів наук)**. Більшість із них (185 відповідних програм) надаються у ЗВО, 4 програми були зазначені НІ та 2 програми в одному з ІППО.

Студенти та слухачі, зараховані на програми

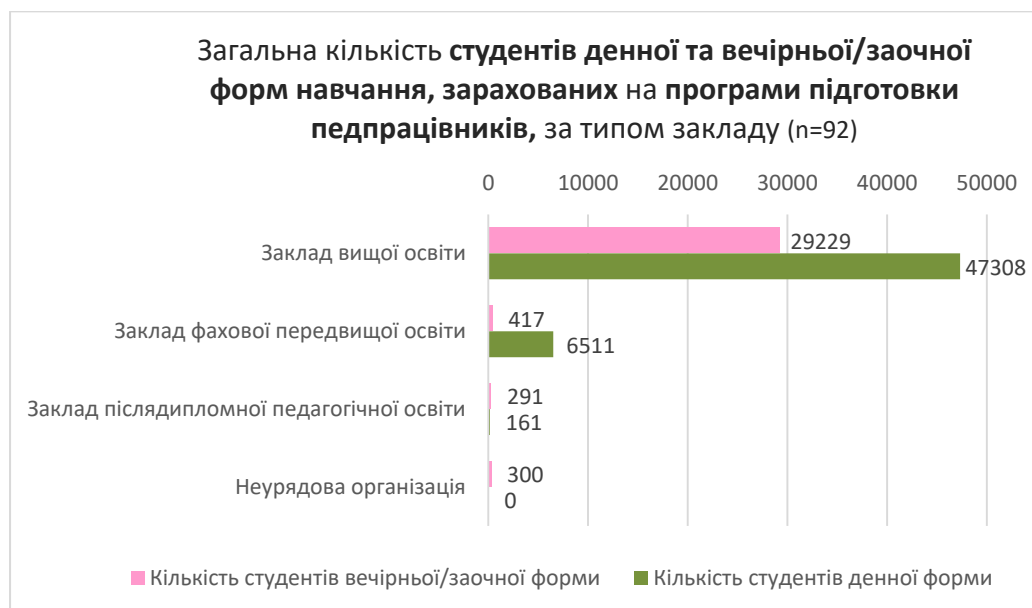
В опитаних закладах сукупно **навчається 84 217 здобувачів освіти, зарахованих на освітньо-професійні програми підготовки педагогічних працівників** протягом останнього повного року, з яких 53 980 студентів денної форми навчання та 30 237 студентів заочної або вечірньої форми навчання (Діаграма 4.5). Найбільша кількість студентів програм підготовки педпрацівників зосереджена у ЗВО, оскільки вони охоплюють більшу частину ландшафту педагогічної освіти.

Значна кількість закладів повідомляють, що вони надають освітні послуги студентам різних категорій. Більше половини закладів зазначали, що на їхніх освітньо-професійних програмах підготовки педагогічних працівників є студенти з інвалідністю або особливими освітніми потребами (наприклад, з порушеннями слуху/зору/пересування або труднощами з навчанням). Близько 40% закладів відзначили, що серед їхніх студентів є мігранти (вимушені чи добровільні), зокрема ВПО, а п'ята частина закладів має студентів, які представляють етнічні меншини.

Щодо основних причин, через які здобувачі освіти припиняли навчання на освітньо-професійних програмах підготовки педагогічних працівників, то дві найпоширеніші причини, про які зазначали заклади, це фінансова неспроможність продовжувати навчання (56 закладів вказали на цю причину) та сімейні обставини (60 закладів). Також заклади часто вказували на

те, що студенти не продовжують навчання через невиконання навчального плану або за власним бажанням.

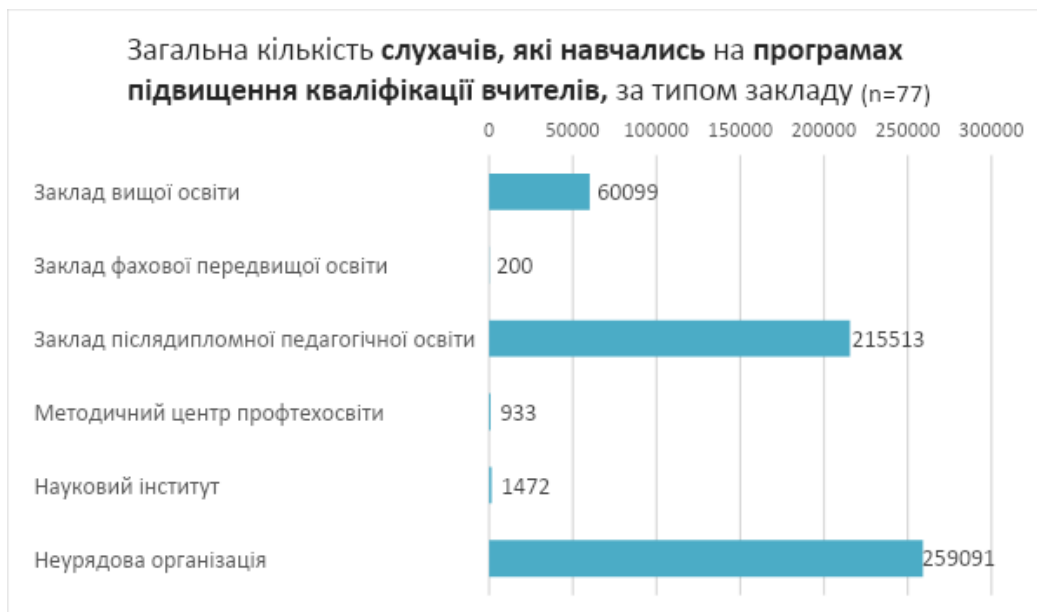
Діаграма 4.5. Загальна кількість студентів денної та вечірньої/заочної форм навчання, зарахованих на програми підготовки педпрацівників, за типом закладу



В опитаних закладах сукупно **537 308 педагогічних працівників навчалися на програмах підвищення кваліфікації** протягом останнього повного року – переважно у 2019-2020 або 2020-2021 н.р. (Діаграма 4.6). НУО зарахували найбільшу кількість слухачів (майже 260 000), за ними слідують ІППО (близько 215 000 слухачів). ЗВО зазначили близько 60 000 слухачів програм підвищення кваліфікації. Якщо загальна кількість слухачів в ІППО впливає з кількості вчителів у кожному обласному такому інституті (у великих містах зазвичай більше слухачів), то вражаюча кількість слухачів серед НУО пов'язана з загальнонаціональною кампанією з онлайн-освіти для вчителів від організації “EdEra” (яка надала різні курси для більше, ніж 220 000 вчителів).

Дві найбільш поширені причини, через які слухачі припиняли навчання на програмах/курсах підвищення кваліфікації, про які зазначали заклади, це хвороба або сімейні обставини.

Діаграма 4.6. Загальна кількість слухачів, які навчалися на програмах підвищення кваліфікації вчителів, за типом закладу

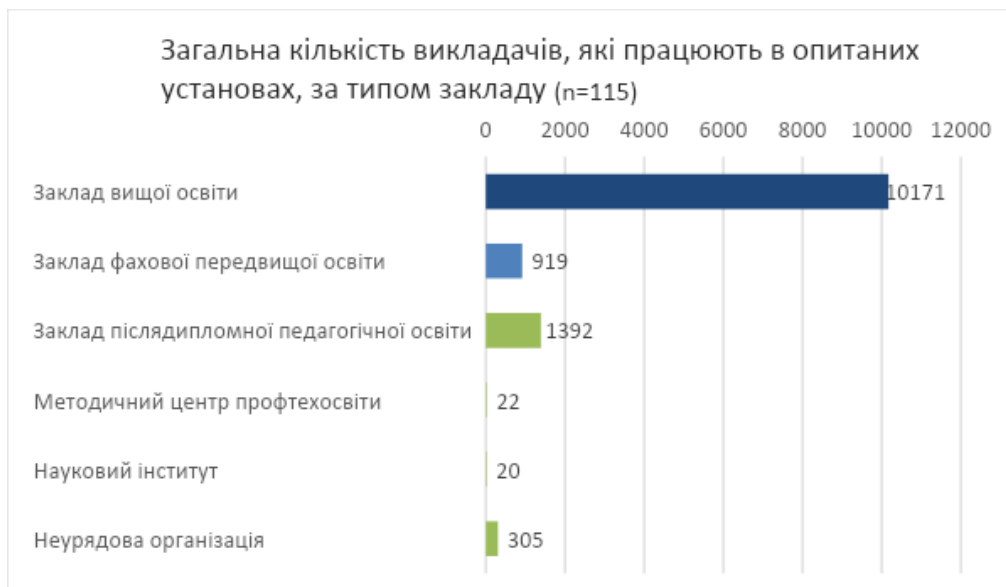


Викладачі, які навчають (готують) вчителів

У цілому, **12 829** викладачів працювали в опитаних закладах, забезпечуючи програми підготовки та підвищення кваліфікації педпрацівників протягом останнього повного року. Найбільша частина – близько 10 000 викладачів – працюють у ЗВО (Діаграма 4.7).

У значній кількості закладів більше половини викладачів мають понад 10 років загального педагогічного стажу. Близько половини закладів мають більше 50% викладачів зі стажем понад 10 років досвіду викладання на програмах підготовки/підвищення кваліфікації педпрацівників.

Діаграма 4.7. Загальна кількість викладачів, які працюють в опитаних установах, за типом закладу



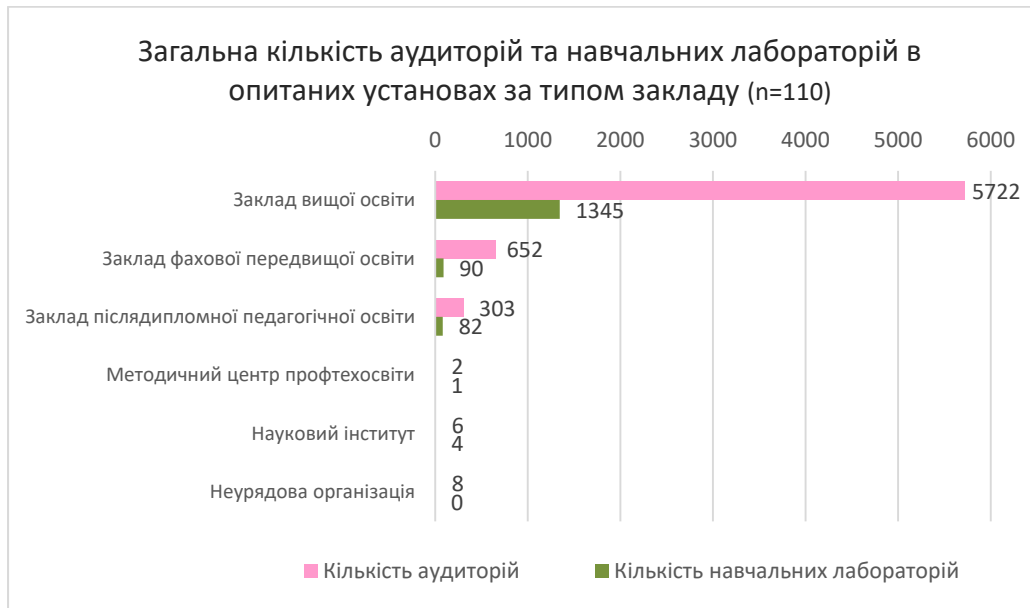
Приміщення та обладнання

Опитані заклади мають сукупно **6 693** (власні та орендовані) навчальні аудиторії для надання педагогічної освіти та **1 522** навчальні лабораторії (лінгафонні, комп'ютерні тощо). Більшість

приміщень зосереджено у ЗВО (*Діаграма 4.8*). Тим не менше, ЗФПО, а також ІППО, теж досить добре обладнані . Більшість НУО, які надають програми професійного розвитку вчителів, працюють переважно у віддаленому форматі, тому не часто використовують фізичні приміщення.

Майже всі опитані заклади вказали, що мають доступ до Інтернету як для викладачів, так і для студентів/слухачів. Близько три чверті закладів зазначили, що загальна кількість комп'ютерів, доступних для надання педагогічної освіти в їхньому закладі, була достатня для всіх викладачів та здобувачів освіти.

Діаграма 4.8. Загальна кількість аудиторій та навчальних лабораторій в опитаних установах, за типом закладу



5 Як діють і працюють заклади?

У цьому розділі представлено результати Опитування закладів педагогічної освіти, а саме 122 інтерв'ю з установами, які надають педагогічну освіту. Польові роботи в межах опитування проводились у березні-травні 2021 року (адаптацію та апробацію інструментів дослідження було проведено в січні-лютому 2021 р.). Респонденти переважно займають керівні посади, як-от ректори, проректори, директори та заступники директора, керівники відділів та їхні заступники, декани факультетів тощо.

Опитування закладів педагогічної освіти в межах «Проекту з оцінювання підготовки педагогічних працівників» містить серію структурованих запитань закладам, що надають педагогічну освіту в Україні, щоб оцінити, наскільки поширені ті чи інші інституційні практики та умови в цих закладах. Опитування розподілене на основні напрями діяльності, кожен з яких відповідає певним інституційним цілям. Під час інтерв'ю інтерв'юери записують відповіді на запитання та зіставляють їх зі шкалою варіантів відповіді. Ці відповіді фіксуються у структурованому форматі та вносяться до бази даних для подальшого аналізу. На етапі аналізу кожній відповіді присвоюється вага, що використовується для оцінки поширеності практики в самому закладі та в цілому серед опитаних закладів (детальніше методологія оцінювання описана в *Додатку 1*). Чим вища оцінка, тим вище ефективність та більш розвинена діяльність закладу за певним напрямом. Проте, низькі оцінки не слід ототожнювати з недостатньою продуктивністю чи відставанням – вони можуть відображати стратегічні уподобання, контекстуальні особливості або ж обмеження, які знаходяться поза впливом установи. Враховуючи значні відмінності в контексті, отримані оцінки застосовуються саме до вибірки відібраних установ у країні та призначені для інформативних цілей.

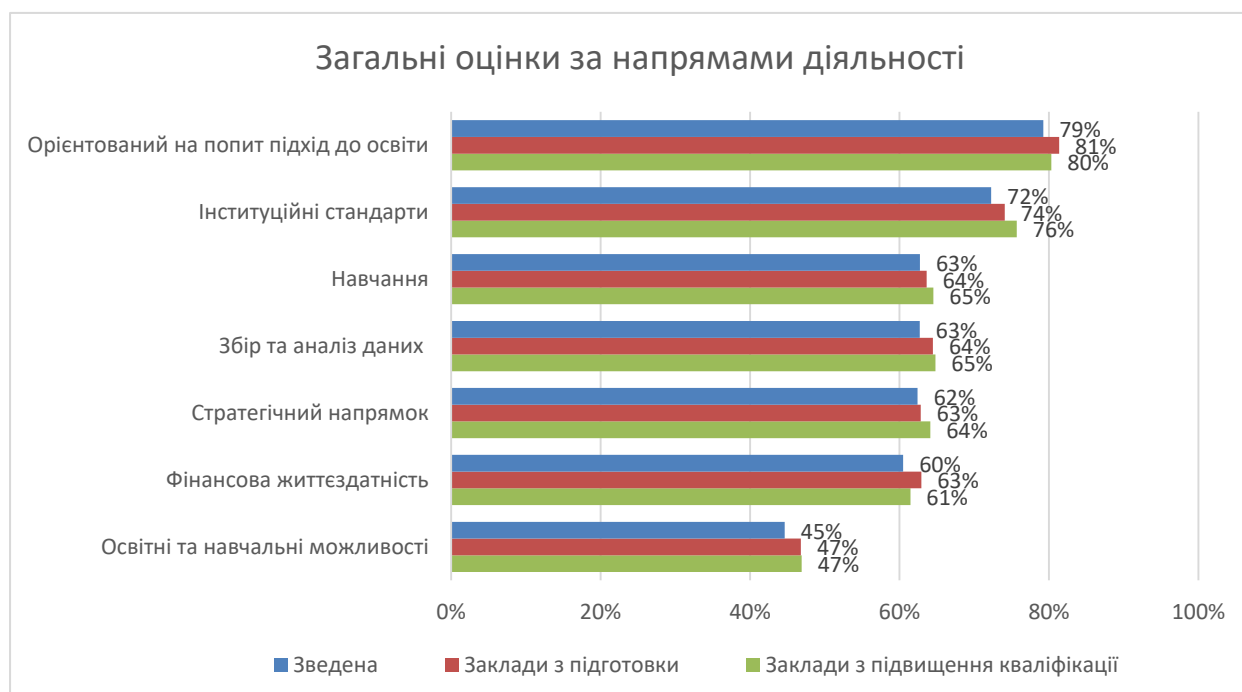
Виокремлено дві категорії закладів (*Таблиця В*). Категорія закладів із програмами підготовки педпрацівників репрезентує установи, які надають програми освітньо-професійної підготовки педпрацівників, як-от ЗФПО (фахові педагогічні коледжі) та ЗВО (коледжі та університети). Категорія закладів із програмами підвищення кваліфікації педпрацівників включає такі

установи з підвищення кваліфікації вчителів, як ІППО, НУО, НМЦ ПТО, наукові інститути, університети. “Зведена” категорія представляє всю вибірку зі 122 закладів.

Таблиця В. Групування установ для цілей Опитування закладів педагогічної освіти та формування оцінок

Заклади з програмами підготовки педпрацівників (сукупно 95)	Заклади з програмами підвищення кваліфікації педпрацівників (сукупно 86)
21 заклад фахової передвищої освіти 74 заклади вищої освіти (включаючи 59 університетів та 15 коледжів)	59 закладів вищої освіти (59 університетів і академій) 15 інститутів післядипломної педагогічної освіти 1 методичний центр професійно-технічної освіти 1 науковий інститут 10 НУО

Майже усі напрями діяльності мають добре або дуже добре організовані, усталені практики, за винятком сфер фінансової життєздатності та надання освітніх і навчальних можливостей (відповідні оцінки показано на *Діаграмі 5*). Щодо останньої сфери, спостерігається певна нестача гнучкості варіантів навчання, а також обмежене використання дистанційного та очно-дистанційного навчання (до пандемії COVID-19). Щодо фінансової стійкості, вагомою проблемою видається невідповідність наявних бюджетів для задоволення інституційних потреб.



Діаграма 5. Узагальнені оцінки закладів за напрямами діяльності

5.1 Визначення стратегічного напрямку

Цей напрям зосереджений на двох ключових аспектах:

- Керівні та управлінські органи
 - Основні керівні та управлінські (адміністративні) структури
 - Представленість зацікавлених сторін
 - Частота зустрічей
- Стратегічне планування
 - Наявність стратегічного плану
 - Часове охоплення, частота оновлення плану
 - Хто контролює виконання та бере участь у розробці стратегічного плану
 - Яким чином і серед кого план розповсюджується

Діаграма 5.1. Оцінки закладів у сфері стратегічного планування та керівних структур



За всіма ключовими аспектами цього напрямку діяльності між закладами з програмами підготовки педпрацівників та закладами з програмами підвищення кваліфікації педпрацівників спостерігаються схожі оцінки (Діаграма 5.1).

Управлінські структури демонструють кращі результати порівняно з керівними органами, оскільки управлінські/адміністративні структури (переважно це вчені ради) залучають ширше коло зацікавлених сторін і частіше проводять засідання. Тоді як керівні органи закладів зазвичай «центровані» і представляють переважно місцеву владу/національну уряд або штат викладачів. Керівні структури відповідають за довгострокове, стратегічне бачення, тому їм не доводиться зустрічатися так часто.

Переважна більшість закладів має стратегічний план, і близько половини закладів регулярно оновлюють свої плани. Приблизно для 70% закладів часовий проміжок стратегічного плану охоплює 5 років чи більше, що є більш поширеною практикою серед ЗФПО та ЗВО.

Способи розповсюдження стратегічного плану дещо обмежені (найпопулярніший спосіб – публікація плану на веб-сайті), зокрема серед закладів підвищення кваліфікації вчителів.

Рівень залучення ключових зацікавлених сторін та поширення планів серед них є помірним. Основні групи, які беруть участь у стратегічному плануванні, це члени ради та викладачі закладу. Залучення представників студентів/слухачів та представників роботодавців до розроблення плану значно більше поширене серед ЗФПО та ЗВО. Це можна пояснити, зокрема, тим, що ці типи закладів навчають переважно студентів строкової форми навчання та готують вчителів саме до вступу на роботу. Представленість меншин (наприклад, груп, які працюють з

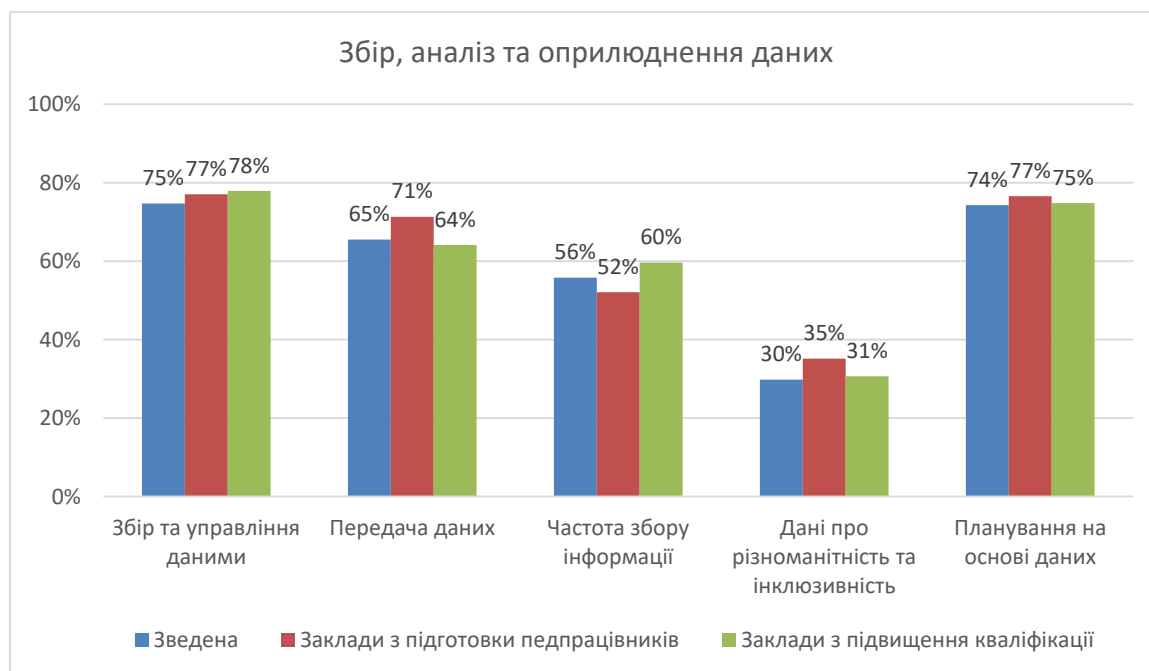
іммігрантами (в т.ч. ВПО), людьми з інвалідністю, ЛГБТК, етнічними меншинами) не надто висока – лише близько половини закладів при розробленні стратегічного плану контактують із представниками меншин у громаді.

5.2 Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень

Цей напрям зосереджується на п'яти ключових аспектах:

- Збір та управління даними
 - Як відбувається збір та управління даними та хто відповідальний за процес
 - Наявність стратегії відновлення даних у разі надзвичайної ситуації та протоколів резервного копіювання даних
 - Процес забезпечення якості та точності даних
- Передача інформації до баз даних
- Частота збору даних
- Збір даних за критеріями різноманітності та інклюзивності
- Планування на основі даних
 - Використання даних для оцінки діяльності закладу
 - Як дезагрегуються дані під час аналізу
 - Використання даних для оцінки програм та виконання запланованих цілей
 - Як поширюється інформація про інституційні цілі
 - Внутрішні засідання для обговорення результатів діяльності

Діаграма 5.2. Оцінки закладів у сфері збору, аналізу даних та планування на основі даних



Існують деякі відмінності між закладами з програмами підготовки педпрацівників та закладами з програмами підвищення їхньої кваліфікації за кількома аспектами (Діаграма 5.2). Заклади з підвищення кваліфікації збирають дані порівняно частіше, особливо статистику випуску/закінчення навчання та інформацію про задоволеність студентів/слухачів. У цілому, заклади педагогічної освіти з більшою частотою збирають дані про витрати, успішність та задоволеність студентів/слухачів, а дані про статистику зарахування, кадрове забезпечення,

навантаження та результати роботи викладачів збираються з меншою частотою (у більшості випадків – раз на рік). Заклади з підготовки педпрацівників показують дещо кращі результати щодо застосування практики розподілу даних за критеріями різноманітності та інклюзивності під час збору даних. Також, заклади з підготовки демонструють кращі результати в сфері передачі даних, порівняно із закладами підвищення кваліфікації: більша частина з них подає дані про професійний розвиток викладачів до зовнішньої бази (переважно до державної бази ЄДЕБО¹⁰) і в більшості випадків установам не потрібно виконувати підготовчу роботу для передачі даних.

Заклади можуть використовувати різні способи збору та управління даними, та найпоширеніший спосіб – це збір даних у режимі реального часу в інформаційну систему управління онлайн або на базі закладу (всіма працівниками або окремими адміністраторами). Більшість опитаних закладів мають особу/посаду, відповідальну за оброблення даних, та відзначають наявність системи забезпечення якості даних.

Приблизно три чверті закладів повідомили, що вони мають стратегію відновлення даних у разі надзвичайної ситуації. Регулярне резервне копіювання даних є більш поширеним серед ЗВО порівняно з ІППО, НМЦ ПТО, НІ та НУО.

Більшість закладів зазначають, що подають дані про професійний розвиток викладачів до державної бази даних (ЄДЕБО¹⁰). У багатьох закладах інформація має автоматизовану передачу. Сукупна оцінка (бал) закладів за даним аспектом може здатись невисоким, але це тому, що 12% опитаних установ зазначили, що не подають дані до жодної зовнішньої системи (водночас 87% закладів подають дані до державної інформаційної системи, а кілька установ передають дані у бази даних донорів).

Фрагментація даних за критеріями різноманітності та інклюзивності наразі не є усталеною практикою. Близько третини закладів не здійснюють дезагрегацію даних за жодним із відповідних критеріїв. Серед решти закладів найчастіше розбивка даних здійснюється за такими критеріями як стать, студенти з особливими потребами, мігранти (вимушені чи добровільні).

Заклади демонструють гарні результати у сфері планування на основі даних. Так, заклади проводять регулярні внутрішні зустрічі з обговоренням результатів діяльності на основі зібраних даних, а також використовують різноманітну інформацію для оцінки своїх програм та загальної діяльності. Багато закладів діляться своїми цілями та інформацією про результати щодо їх досягнення публічно. У той же час, спостерігається незначна поширеність практики розбивки даних за ключовими критеріями під час аналізу інституційної діяльності.

5.3 Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти

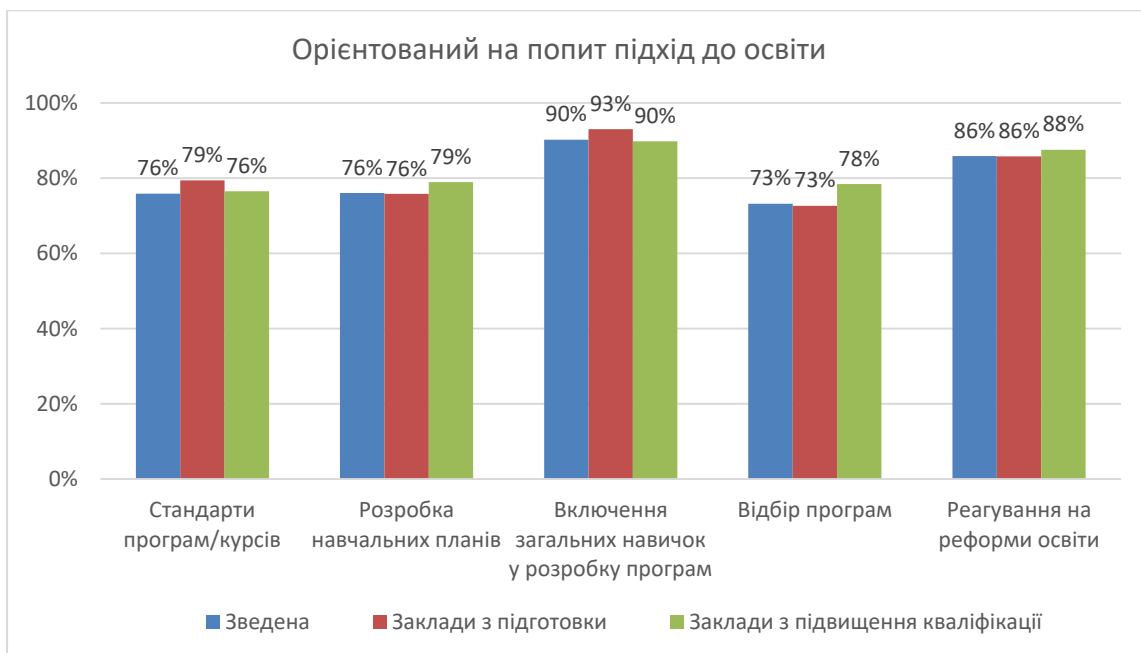
Цей напрям зосереджується на п'яти ключових аспектах:

- Стандарти програм/курсів

¹⁰ Необхідно мати на увазі, що: 1. ЄДЕБО не відслідковує систематично дані про професійний розвиток кожного викладача. 2. Зазвичай, заклади (які є уповноваженими суб'єктами ЄДЕБО) можуть передавати інформацію про професійний розвиток своїх педагогічних співробітників, але подають інформацію про окремих, а не всіх викладачів. Досить імовірно, що заклади передають таку інформацію лише з метою ліцензування.

- Відповідність програмним/освітнім стандартам та стандартам навчальних планів
- Систематизовані механізми для забезпечення відповідності програмним/навчальним стандартам
- Частка програм, після закінчення яких надаються національно визнані сертифікати, дипломи
- Питання розробки навчальних планів
 - Як заклад контролює зміст та розробку навчальних планів для своїх програм
 - Як визначаються знання та вміння, які слід викладати, та хто залучений до цього
- Включення загальних навичок в розробку програм
 - Які загальні навички включені в межах навчальних програм та які надаються через позакласні заходи
- Відбір програм
 - Право самостійно запроваджувати та/або закрити програми та курси
 - Процес та критерії для прийняття рішень щодо запровадження/закриття програм
- Реагування на реформи освіти
 - Зміни до навчальних планів програм/курсів з метою врахування освітніх реформ, запроваджених урядом

Діаграма 5.3. Оцінки закладів у сфері орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти



Між закладами з підготовки педпрацівників та закладами з підвищення їхньої кваліфікації спостерігаються схожі оцінки за всіма ключовими аспектами цього напрямку, за винятком практик відбору програм (Діаграма 5.3). Такі заклади з підвищення кваліфікації, як ІППО та НУО значно частіше мають повну автономію впроваджувати нові або закрити існуючі програми, порівняно з ЗВО та особливо ЗФПО. Державні кошти є основним джерелом фінансування розробки нових програм/курсів частіше для закладів з підготовки педпрацівників, ніж для закладів з підвищення кваліфікації (оскільки НУО не отримують державні кошти).

У більшості (84%) закладів всі програми та курси відповідають програмним/освітнім стандартам, а в 10% закладів більше половини програм та курсів відповідають таким стандартам. Майже для всіх закладів національний уряд встановлює програмні/навчальні/освітні стандарти. Близько чверті закладів керуються також міжнародними стандартами та рекомендаціями. **Майже всі (97%) заклади мають систематизовані механізми забезпечення відповідності програмним/ навчальним стандартам, і найчастіше такими механізмами є внутрішня перевірка, внутрішні робочі групи для забезпечення відповідності, а також зовнішній аудит.**

Близько 80% закладів повністю контролюють зміст та розробку навчальних планів для програм. Для визначення знань та вмінь, які слід формувати в рамках програм, більшість закладів застосовують вивчення та оцінку потреб вчителів, внутрішні обговорення, попит і вимоги роботодавців. Приблизно три чверті закладів слідує державній політиці в цій сфері. **Близько 77% закладів залучають роботодавців (навчальні заклади та їхніх керівників) до розробки навчальних планів, і близько половини залучають до цього процесу групи, що представляють людей з інвалідністю та/або різноманітними освітніми потребами. Заклади з підвищення кваліфікації вчителів, схоже, мають більш широкі практики взаємодії з людьми з інвалідністю та/або з особливими освітніми потребами, а також з навчальними закладами при розробці навчальних програм.**

Абсолютна більшість закладів включають загальні навички (ІКТ-навички, командна робота або навички розв'язання проблем, повага до різноманітності та інклюзивності тощо) як частину наповнення своїх програм та позакласних заходів. Варто відзначити, що значно більше закладів з підготовки педпрацівників прагнуть розвивати базові навички в межах змісту своїх програм (ймовірно тому, що молоді, нові вчителі можуть потребувати більше практики усного та письмового спілкування). Також, заклади педагогічної освіти у малих містах і селах частіше прагнуть розвивати базові навички студентів, порівняно із закладами, що розташовані в обласних центрах і столиці (це може бути пов'язано з тим, що загальний рівень підготовки абітурієнтів із малих населених пунктів дещо нижчий, ніж у абітурієнтів з великих міст).

Майже всі заклади мають щорічний структурований процес прийняття рішення про введення нових програм та курсів. Найбільш поширені критерії для прийняття таких рішень – це спроможність (персоналу/приміщень/обладнання), аналітичні дані та урядові реформи освіти. Три чверті закладів також беруть до уваги підтримку від зацікавлених сторін. Для більшості закладів у малих містах і сільській місцевості основним джерелом фінансування для розробки новозапроваджених програм є державні кошти. Більшість закладів мають щорічний процес перегляду існуючих програм для прийняття рішення про закриття малоефективних або вже неактуальних програм. Найчастіше для рішення про закриття програм використовуються оцінка потреб вчителів, консультації із зацікавленими сторонами та урядові реформи освіти.

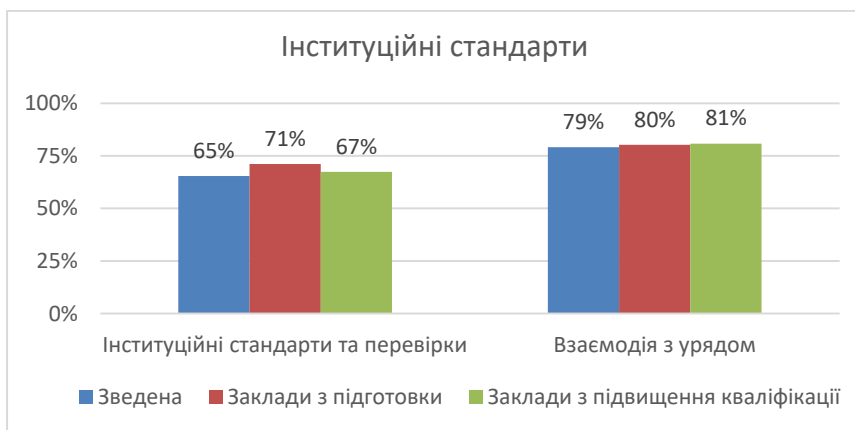
Практично всі заклади вносили зміни до навчальних планів своїх програм, щоб урахувати освітні реформи (протягом останніх двох навчальних років 2018-2019 та 2019-2020), і приблизно дві третини з них відкоригували всі свої програми або принаймні половину з них. Найбільші зміни пов'язані з реформою НУШ та реформою вищої освіти. Найбільша частка закладів, які пристосували всі свої програми/курси, спостерігається серед ІППО.

5.4 Встановлення стійких відносин з органами влади та узгодження зі стандартами якості

Цей напрям зосереджений довкола трьох ключових аспектів:

- Відповідність інституційним стандартам
 - Відповідність вимогам до ліцензування/акредитації, встановленим урядом
 - Зовнішні інспекції для підтвердження відповідності, керівник, тривалість та результати інспекцій
 - Інституційні стандарти та вимоги для НУО, механізми для забезпечення відповідності цим стандартам
- Взаємодія з урядом
 - Які види взаємодії та комунікації з державними органами використовують заклади
 - Інтерес(и) закладів при взаємодії з урядовцями
 - Хто в організації відповідає за цю взаємодію
- Залучення до національних освітніх реформ
 - Комунікація з урядовцями щодо інституційних наслідків реформ
 - Впровадження внутрішніх процесів для узгодження діяльності закладу з реформами
 - Успішність запроваджених інституційних змін

Діаграма 5.4. Оцінки закладів у сфері інституційних стандартів та інспекцій, а також взаємодії з урядом



Майже всі заклади відповідають вимогам до ліцензування/акредитації, встановленим урядом (крім НУО, які не підпорядковані уряду). **Близько 90% закладів приймають зовнішні інспекції для перевірки відповідності вимогам уряду щодо ліцензування/акредитації, і в більшості випадків керують процесом інспектування урядовці державного рівня.** Проте, для ІППО та ЗФПО інспекцією частіше може керувати місцева влада, оскільки ці типи закладів найчастіше є комунальними установами.

Інспекційні візити з більшою частотою відбуваються у ЗВО: середня кількість таких візитів за останні два навчальні роки (2018-2019 та 2019-2020) для ЗВО становить 3, тоді як для ЗФПО та ІППО – 1 (та 0 для НУО, оскільки такі організації не потребують державної акредитації). Цікаво, що середня кількість візитів у столиці та обласних центрах становить 2, тоді як в інших містах та в селах – 1, тож можна припустити, що у віддалених районах перевірки відбуваються рідше. У абсолютній більшості закладів під час звіту про інспекцію надаються рекомендації щодо конкретних пріоритетів у питаннях удосконалення. В трьох чвертях випадків заклад зобов'язаний подати план вдосконалення відповідно до отриманих рекомендацій, після чого отримує відгук на свій план. Схоже, що заклади підготовки педпрацівників мають більш розвинуті практики у сфері інституційних перевірок, порівняно з закладами підвищення кваліфікації.

Щодо НУО, то 7 з 10 опитаних НУО зазначають, що вони мають власні організаційні стандарти, за якими добровільно оцінюють результати своєї діяльності. Найчастіше механізмами для забезпечення відповідності цим стандартам є внутрішня перевірка та внутрішня робоча група / комітет, створений для забезпечення дотримання стандартів.

Взаємодія з урядом добре налагоджена серед закладів. У більшості установ головний керівник (директор / ректор / проректор / декан факультету) відповідає за взаємодію з урядом та обробку урядових запитів. Одночасно з цим, у 15% закладів ця відповідальність покладається залежно від характеру комунікації чи запитів. Близько 90% закладів у 2019-2020 н.р. брали участь у заходах щодо обговорення національної освітньої політики/реформ та їх результатів для підготовки педагогів. Впровадження та вдосконалення процесів гарантування якості, а також забезпечення узгодження з новою політикою, законодавством та нормативними актами – це найпоширеніші основні інтереси при взаємодії із урядовцями. Менш популярними, але все одно поширеними інтересами є забезпечення консультативного внеску в політику та законодавство (дуже часто зустрічається серед НУО), отримання підтримки професійного розвитку та обговорення підходів щодо підвищення інклюзивності програм і стандартів. Останні два згадані інтереси значно рідше притаманні ЗФПО. Основні канали комунікації з державними органами – отримання письмових повідомлень від держслужбовців та організація зустрічей із представниками влади. Дещо менше поширеними каналами комунікації є відвідування засідань, скликаних урядовцями, та візити їхніх представників.

Також одним із важливих аспектів є залучення до національних освітніх реформ. Слід враховувати, що реформа НУШ та реформа вищої освіти застосовні до більшості опитаних закладів, тоді як реформи дошкільної освіти та професійної освіти стосуються близько двох третин закладів. Комунікація з урядовцями, з метою допомогти закладам зрозуміти інституційні наслідки реформ, виявилась дуже або почасти ефективною для більшості (80-90%) закладів. **Абсолютна більшість закладів впровадила певні внутрішні механізми для узгодження своєї діяльності з кожною відповідною реформою.** У більшості випадків це поширення інформації серед усього персоналу, проведення консультативних заходів із викладачами для обговорення наслідків та підготовки стратегій, а також проведення дискусій на рівні керівництва закладу. Обговорення на рівні вищого управління/менеджменту дещо менш поширені. Зобов'язання для відділів подати плани з описом пропонуваніх стратегій реагування на вимоги реформ було впроваджено у 50-60% закладів, залежно від реформи. Найбільша частка (70-75%) закладів оцінюють свої зусилля з введення змін для сприяння ефективному впровадженню реформ як певною мірою успішні та зазначають, що відбуваються подальші корективи.

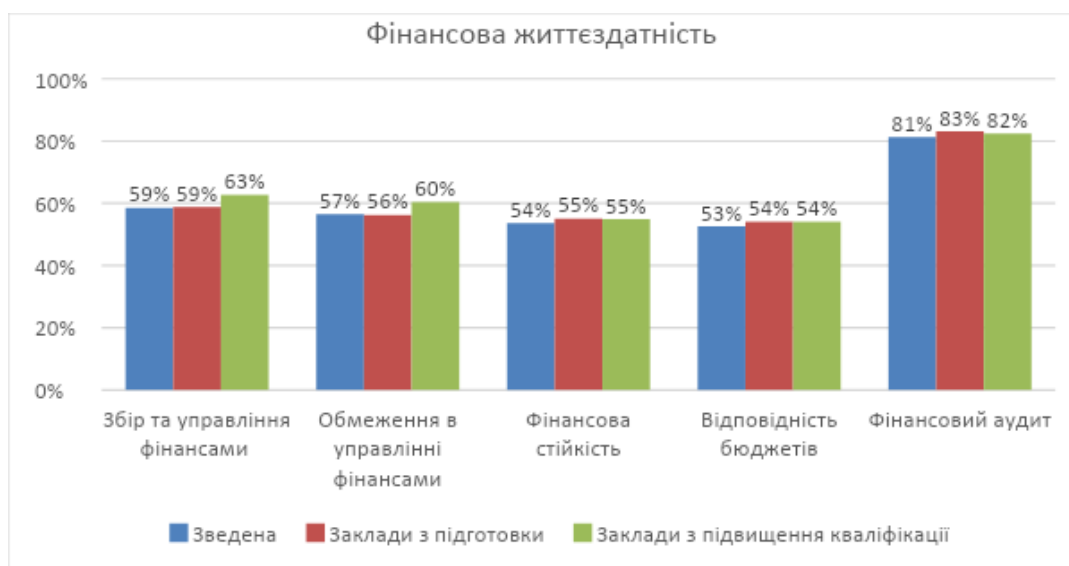
5.5 Забезпечення фінансової життєздатності та ефективності

Цей напрям зосереджується на п'яти ключових аспектах:

- Збір та управління фінансами
 - Міра інституційних повноважень щодо створення доходу, збору фінансів та їх використання
 - Стратегії обмеження витрат
- Ступінь обмежень в управлінні фінансовими процесами
- Фінансова стійкість
 - Стратегії забезпечення постійного доступ до фінансових ресурсів
 - Пожертви (в натуральній/безготівковій формі) від держави і приватного сектору

- Важливі фактори під час прийняття рішень про управління коштами
- Відповідність (достатність) бюджетів
- Практики фінансового аудиту

Діаграма 5.5. Оцінки закладів у сфері фінансової життєздатності та ефективності



За напрямом фінансової життєздатності заклади мають добре розроблені та усталені практики фінансового аудиту, проте за іншими параметрами демонструють помірні результати (Діаграма 5.5). **Заклади з підвищення кваліфікації мають дещо кращі оцінки в сфері збору і управління фінансами (вони мають більше повноважень збирати та керувати своїми фінансами, особливо порівняно з ЗФПО) та щодо обмежень у фінансових процесах (вони відчують відносно більшу свободу визначати оплату праці персоналу, знаходити дохід, залучати інші джерела доходу, робити інвестиції на майбутнє, а також змінювати бюджет).**

Спостерігається певна нестача фінансової «свободи» серед закладів. У цілому, близько 30% закладів мають усі повноваження створювати та збирати власний дохід, і приблизно половина закладів мають деякі повноваження щодо цього. Щодо автономії самостійно вирішувати, як розподіляти та керувати фінансами, заклади відчують дещо більше свободи – близько третини мають повну автономію в таких рішеннях, а 55% закладів мають деякі повноваження. Найчастіше остаточне рішення щодо стратегій отримання доходу і керування фінансами приймає директор/ ректор/декан, або засновник установи (як правило, національний уряд чи місцева влада), або вчена рада. Приблизно три чверті закладів мають стратегію обмеження витрат.

В аспекті обмежень у галузі фінансового менеджменту, відносно більш сприятлива ситуація спостерігається щодо таких фінансових процесів, як залучення альтернативних джерел доходу (половина закладів не відчуває жодних обмежень), зменшення витрат та пошук/збільшення доходу (33% закладів не відчувають обмежень щодо кожного). Менш сприятлива ситуація пов'язана зі встановленням річного бюджету, змінами бюджету, визначенням оплати праці персоналу – близько 20-25% закладів відчувають значні обмеження у цих процесах.

Більшість закладів забезпечують постійний доступ до фінансових ресурсів, дотримуючись державних норм і здійснюючи подальші дії щодо розподілу державного фінансування (85%), ретельно контролюючи оплату навчання та збори від студентів/слухачів (62%), а також через доступ до донорських коштів (23%). Державно-приватне партнерство та заходи зі збору коштів (фандрайзинг) не є поширеними (менше 5% закладів практикують такі способи). За останні два роки, приблизно чверть установ отримувала пожертви в натуральній/безготівковій формі від державних органів, тоді як близько 60% отримували такі пожертви з інших (неурядових) джерел.

Майже всі заклади мають діючий річний бюджет. Вирішуючи, як керувати коштами та розподіляти їх, заклади часто враховують такі фактори: попит студентів/слухачів на програми, як (від кого) були отримані кошти, запити щодо програм, найбільш нагальні потреби. Критерії прибутковості вважають важливими лише чверть закладів (особливо ЗФПО рідко їх враховують). Обираючи найважливіший фактор у прийнятті рішень про управління коштами, респонденти найчастіше називали попит студентів та спосіб отримання коштів.

Щодо відповідності бюджетів, ситуація виглядає не дуже сприятливою: лише близько 20-35% (залежно від статті витрат) закладів вважають наявний бюджет достатнім для задоволення потреб організації у забезпеченні якісних навчальних програм. Достатність бюджетів для професійного розвитку персоналу та обслуговування фізичної інфраструктури і обладнання виглядає трішки краще, порівняно з бюджетами на капітальні інвестиції та моніторинг і оцінку. Водночас, оцінка бюджетів закладами з підвищення кваліфікації (переважно завдяки НУО) видається більш позитивною, ніж оцінка закладами з підготовки, особливо щодо моніторингу, оцінки та професійного розвитку персоналу. У сільській місцевості та малих містечках ресурси для капітальних інвестицій та професійного розвитку викладачів частіше недостатні, порівняно зі столицею та обласними центрами. **Для більшості закладів основним ресурсом заповнення прогалин недостатньо фінансованих статей є запит додаткового фінансування від уряду (особливо для капітальних інвестицій).** Збільшення оплати навчання та збір коштів непоширені.

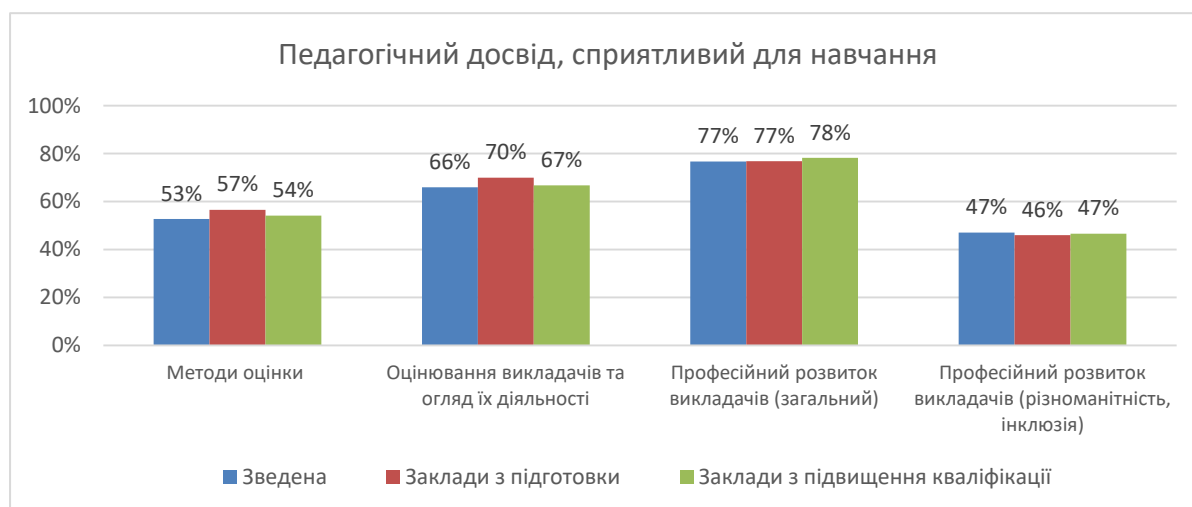
Зклади показують чудові результати у сфері фінансового аудиту: майже всі установи проходять регулярну фінансову перевірку шляхом внутрішнього або зовнішнього аудиту та передають його результати керівному органу закладу або еквівалентній структурі.

5.6 Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання

Цей напрям діяльності зосереджений на трьох основних аспектах:

- Стратегії оцінювання студентів
- Оцінювання викладачів та огляд їх діяльності
 - Як проводиться оцінювання викладачів
 - Заходи у разі незадовільної роботи викладачів
 - Отримання скарг, механізм розгляду скарг студентів/слухачів
- Професійний розвиток викладачів
 - Частота і види професійного розвитку викладачів та частка залучення
 - Можливості професійного розвитку, орієнтованого на питання різноманітності та інклюзивності

Діаграма 5.6. Оцінки закладів у сфері педагогічного досвіду, сприятливого для навчання



Між закладами з підготовки педпрацівників та закладами з підвищення їхньої кваліфікації спостерігаються схожі оцінки за всіма ключовими аспектами даного напрямку, за винятком практик оцінювання викладачів та результатів їхньої роботи (Діаграма 5.5). Так, заклади з підготовки вчителів використовують ширше коло методів оцінювання викладачів, а також дещо частіше нагороджують викладачів за гарні показники, і вживають заходи в разі їхньої незадовільної роботи.

Найбільше заклади використовують тести (іспити), письмові завдання і практичне оцінювання вмінь як основні методи для підтвердження того, що студент/слухач досяг рівня знань або навичок, необхідного для завершення програми/курсу. Дві третини закладів використовують для цього оцінку аудиторної практики, і близько 40% проводять оцінку портфолію. Щодо врахування інтересів студентів з обмеженими можливостями та/або різноманітними освітніми потребами під час оцінювання, то половина закладів вказують, що вони надають більше часу та доступний матеріал таким студентам. Водночас, третина закладів зазначили, що в їхній установі немає студентів/слухачів з інвалідністю чи різноманітними навчальними потребами.

Абсолютна більшість установ вказують, що викладачі закладу проходять оцінювання. В значній кількості випадків оцінювання проводиться раз на рік. Найбільш поширені методи оцінки викладачів – огляд результатів діяльності (ректором/директором/керівником), оцінювання студентами в кінці програми/курсу, а також колегіальна оцінка. Половина закладів використовують успішність студентів/слухачів на курсах/програмах як метод оцінки викладачів, а відгуки шкіл про вчителів (які навчались на програмі/курс) використовує третина закладів. Окремо слід відзначити, що огляд результатів діяльності директором/керівником та колегіальна оцінка частіше використовуються у ЗФПО та ЗВО, порівняно з ІППО, НМЦ ПТО, НУО. Половина опитаних НУО вказали, що не проводять оцінювання своїх викладачів. Це може бути пов'язано з тим, що в неурядових (громадських) організаціях здебільшого немає штатних викладачів, а розробники та викладачі курсів наймаються з інших установ.

Заклади мають усталені практики огляду діяльності викладачів: близько 90% установ нагороджують викладачів за гарні показники, а також здійснюють запит на зворотній зв'язок від студентів/слухачів та випускників про результати діяльності викладачів. 62% закладів вживають заходи у разі незадовільної роботи викладачів, тоді як третина закладів вказує, що таких випадків не виявлено. Щодо процесу отримання та розгляду скарг від студентів/слухачів,

у третині закладів працівник управлінського комітету відповідає за отримання та розгляд скарг, тоді як в іншій третині установ один зі співробітників відповідає за отримання скарг та їх направлення відповідній стороні. У той же час, приблизно у 10-15% закладів жодна особа не призначена для цього завдання. Більшість закладів мають механізм розгляду скарг студентів/слухачів (проте серед ІППО такий структурований механізм зустрічається рідше, ніж серед інших установ), а найпоширеніша практика – можливість письмово подати скаргу на території закладу. Дві третини закладів мають доступні письмові інструкції, де описано процедури звітування та розгляду скарг, та онлайн-сервіс для подання скарг. Близько половини установ мають процедуру оскарження балів за окреме оціночне завдання, а також оскарження річної/підсумкової оцінки (але ця практика не часто зустрічається серед ІППО та НУО), а також включають управління розглядом скарг до посадових інструкцій вищих керівників. Наявність процедур подання скарг щодо діяльності педагогічного або адміністративного персоналу та повідомлення про дискримінацію з боку персоналу чи інших студентів згадували дещо менше половини закладів.

Абсолютна більшість закладів відзначають, що протягом 2019-2020 навчального року пропонували або підтримували професійний розвиток своїх викладачів, найбільш поширеними видами якого були онлайн-конференції/семінари/вебінари, формальна освіта, конференції/семінари (як на базі закладу, так і виїзні), а також взаємне наставництво колег. Дві третини закладів повідомили, що понад 50% їхніх співробітників брали участь у професійному розвитку в 2019-2020 н.р., але цей показник порівняно нижчий серед ЗВО (ймовірно, через більший розмір такого типу закладів, зокрема більшу чисельність персоналу). Третина закладів зазначають, що професійний розвиток призвів до суттєвих змін у практиці та викладанні з боку викладачів, а дві третини вказують, що він призвів до певних змін. Основні джерела фінансування професійного розвитку персоналу – це внутрішні кошти закладів, кошти самих викладачів, кошти державного бюджету та міжнародні донори. Заклади з підвищення кваліфікації, схоже, використовують дещо ширше коло таких ресурсів, порівняно з закладами підготовки. Варто відзначити, що самі викладачі оплачують професійний розвиток частіше у ЗФПО та ЗВО, ніж в ІППО, НМЦ ПТО, НУО.

Щодо професійного розвитку, орієнтованого на питання різноманітності та інклюзивності, три чверті закладів відзначили, що їхні співробітники проходили такий вид навчання у 2019-2020 навчальному році, проте в 60% закладів у такому тренінгу брали участь менше чверті персоналу. Найбільш популярні теми відповідних тренінгів – основи та особливості інклюзивної освіти, організація інклюзивного освітнього процесу, методи навчання та роботи з учнями з інвалідністю або особливими освітніми потребами. Близько 30% закладів сказали, що дане навчання з різноманітності та інклюзивності призвело до значних змін у практиці та викладанні з боку викладачів, а 70% вказали, що воно призвело до певних змін.

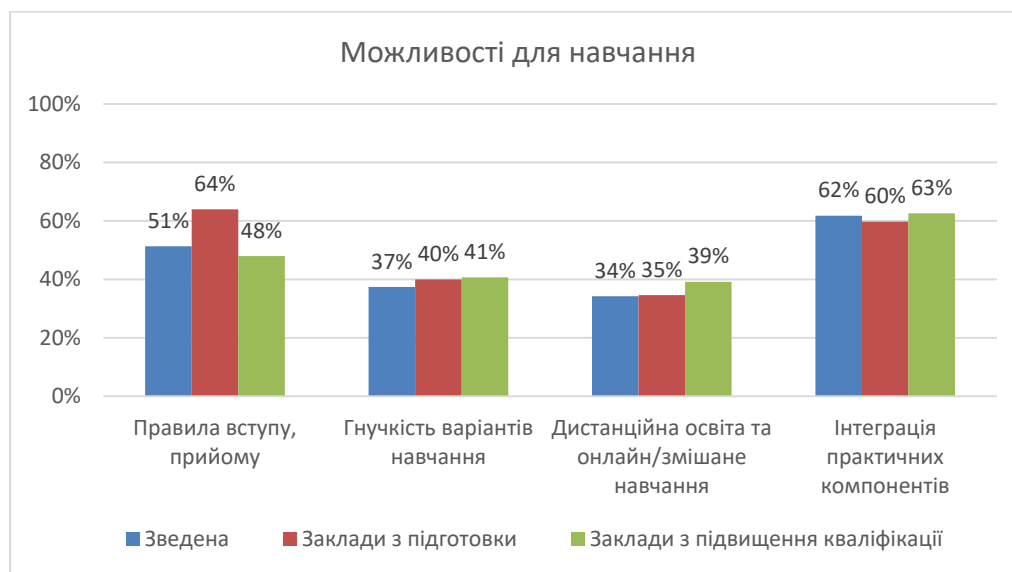
5.7 Надання студентам можливостей для навчання і підвищення кваліфікації

Цей напрям зосереджений на чотирьох ключових аспектах:

- Правила вступу, прийому
 - Наявність правил вступу/прийому на програми або курси
 - Хто визначає критерії вступу або прийому
 - Які критерії враховуються у правилах вступу/прийому
- Доступність гнучких варіантів навчання
- Використання дистанційної освіти та навчання онлайн
 - Використання дистанційної освіти та онлайн/змішаного навчання

- Доступність програм для студентів/слухачів з особливими освітніми потребами
- Ступінь залучення практичних компонентів у навчальні програми

Діаграма 5.7. Оцінки закладів у сфері можливостей для навчання і підвищення кваліфікації



Бали, отримані закладами за напрямом надання освітніх та навчальних можливостей, можуть здатися не дуже високими (Діаграма 5.7), але такі оцінки пов'язані не з низькою продуктивністю, а швидше зі специфікою педагогічної освіти в Україні. Наприклад, заклади, які готують «молодих» (до прийому на роботу) вчителів, частіше повинні оцінювати вступників до початку навчання (послугуючись результатами ЗНО, вступними випробуваннями тощо), тоді як для закладів, які навчають діючих, «досвідчених» вчителів (зокрема ІППО), немає необхідності застосовувати правила вступу/прийому, і при цьому вони мають більше можливостей пропонувати гнучкі варіанти навчання, порівняно з закладами попередньої підготовки вчителів. Також, педагогічна освіта (особливо попередня підготовка) зазвичай передбачає очну форму навчання, тому є не дуже «гнучкою» спеціальністю у порівнянні з іншими.

Майже всі ЗФПО та ЗВО застосовують правила вступу або прийому для своїх програм, тоді як третина НУО та менше 10% ІППО, НІ та НМЦ ПТО мають такі правила. Для більшості ЗФПО та ЗВО понад 75% їхніх програм мають правила вступу/прийому. У випадку НУО критерії вступу або прийому визначає завжди сама організація, для ІППО, НІ та НМЦ ПТО їх визначає переважно національна рамка кваліфікацій, тоді як у ЗФПО ситуація “50/50” – половина таких закладів керується національною рамкою кваліфікацій, для іншої половини критерії визначає сам заклад. Дві третини ЗВО використовують національну рамку кваліфікацій для визначення правил вступу, інша третина визначає критерії самостійно. Загалом у правилах вступу/прийому заклади зазвичай беруть до уваги освітню кваліфікацію. Близько половини опитаних закладів враховують осіб з обмеженими можливостями, третина – студентів/слухачів різного походження.

Багато закладів пропонують такі гнучкі варіанти навчання, як заочні програми та визнання навчальних кредитів при переведенні з інших закладів. Приблизно 40% установ пропонують дистанційні програми, що надаються через філії.

Використання дистанційної освіти та онлайн/змішаного навчання не було поширеним серед закладів до пандемії Covid-19. До пандемії близько половини закладів не пропонували жодних або пропонували не значну кількість програм із використанням режимів онлайн та/

або дистанційного навчання. Онлайн або змішане навчання як основний спосіб навчання в межах очних програм також не було популярним: тільки 10% закладів надавали більшість своїх очних програм з основним використанням онлайн/змішаного навчання, тоді як 40% закладів взагалі не використовували такий варіант. Слід відзначити, що використання режимів онлайн та/ або дистанційного навчання більше поширене у столиці та обласних центрах, порівняно з іншими містами та селами. Це може бути пов'язано з відносно меншим покриттям і гіршою якістю підключення до Інтернету в невеликих населених пунктах, про що зокрема зазначали деякі викладачі під час фокус-груп. **Врахування інтересів студентів з обмеженими можливостями в онлайн та дистанційних навчальних програмах розвинене недостатньо:** половина закладів не мали дистанційних навчальних програм, доступних для студентів/слухачів, які мають обмежені можливості та/або потребують певних інших пристосувань (лише 15% закладів мали більше 50% таких програм), також близько половини закладів не мали очних програм, доступних для студентів/слухачів з інвалідністю або особливими освітніми потребами (проте 40% закладів відзначили, що у них більше 50% таких доступних програм).

Інтеграція практичних компонентів розвинена на хорошому рівні: до періоду пандемії більшість закладів пропонували програми та курси із включенням практичного компоненту, і в половині закладів абсолютна більшість програм/курсів включали практичний компонент. Частка програм із практичною складовою дещо вище серед закладів з підвищення кваліфікації. Загалом для програм із практичною складовою, у чверті закладів відсоток процесу навчання, який складала практична робота, досить високий (понад 50%). Більша частина практичної роботи частіше зустрічається в ІППО, НУО та ЗФПО, ніж у ЗВО.

5.8 Реагування на COVID-19 та інші надзвичайні ситуації

Цей напрям фокусується на двох ключових аспектах:

- Ситуація до COVID-19 та негайна реакція на спалах пандемії
 - Припинення очних занять як захід протидії поширенню пандемії
 - Заходи та методи екстреного дистанційного навчання
 - Проходження шкільної практики та проведення атестаційних іспитів в умовах пандемії
 - Частка від загальної кількості студентів та від студентів з інвалідністю чи особливими освітніми потребами, які змогли продовжити навчання протягом періоду несподіваного припинення роботи
- Підготовка до нових хвиль COVID-19 або інших викликів
 - Наявність плану безперервної роботи
 - Додаткові ресурси для розширення використання дистанційного навчання
 - Відсоток викладачів, які мають навички, необхідні для дистанційного навчання
 - Можливості щодо збільшення потужності платформ для онлайн-навчання

Більшість закладів припинили очні заняття як захід протидії поширенню пандемії COVID-19, і на момент проведення дослідження (весна 2021 року) очні заняття у близько 40% закладів були все ще припинені, а в інших 40% закладів вони частково або повністю відновилися. Приблизно 90% установ змогли продовжити всі або майже всі свої програми, що передбачали очні курси навчання, завдяки частковому або повному використанню заходів екстреного дистанційного навчання. У період пандемії дещо більше половини закладів проводили навчання повністю дистанційно (без особистого контакту), а близько 40% закладів – частково дистанційно (поєднуючи очне, онлайн та/або офлайн віддалене навчання).

Найчастіше заклади застосовували такі методи екстреного дистанційного навчання: онлайн-навчальні платформи (наприклад, Мудл, Гугл Клас або інші), живі уроки на платформах для телеконференцій (Зум, Гугл Міт, Майкрософт Тімс тощо) та спілкування через соціальні мережі (Вайбер, Фейсбук тощо). Приблизно половина закладів використовували телефонний та/або СМС-зв'язок, а також попередньо записані уроки/матеріали, розміщені в Інтернеті (Діаграма 5.8).

Діаграма 5.8. Розподіл використання методів екстреного дистанційного навчання для педагогічних навчальних програм у період спалаху COVID-19



У більшості закладів, які надають програми, що включають шкільну або аудиторну практику для майбутніх вчителів, практичне навчання було змодельовано за допомогою онлайн-платформ та/або засобів дистанційного навчання, тоді як 10% закладів проводили практичне навчання в очному форматі. Щодо атестаційних іспитів або оцінювання студентів у відповідних закладах, то в більшості (80%) випадків вони проводились зі змінами (наприклад, перехід до іспитів онлайн, або дотримання правил гігієни та дистанції тощо), тоді як близько 20% закладів проводили атестаційні іспити як зазвичай.

Більшість закладів переконані, що значна кількість (понад 75%) їхніх студентів змогли тривалий час залишатися залученими у процес навчання і продовжувати його протягом періоду спалаху COVID-19 та несподіваного припинення роботи закладу. Також, більшість закладів, які мають студентів з інвалідністю чи особливими освітніми потребами, зазначили, що більша частина цих студентів змогли продовжити навчання протягом періоду локдауну.

Приблизно три чверті установ зазначили, що, порівняно із ситуацією до COVID-19, зараз їхній заклад виділяє додаткові людські або фінансові ресурси для розширення використання дистанційного навчання (що є менш поширеною практикою серед ЗФПО). Щодо здатності збільшити можливості платформ для онлайн-навчання у випадку майбутніх раптових зупинок роботи, то чверть закладів вказали, що для них це можна зробити легко і без додаткових витрат, тоді як близько 40% закладів вказали, що це буде легко, проте вимагатиме додаткових коштів. Ще 30% зазначили, що таке розширення можливе, але вимагатиме додаткових коштів для покриття витрат та часу для оновлення системи (і цей варіант більш поширений серед ЗФПО).

Ситуація із задокументованим планом безперервної роботи є прийнятною : чверть закладів мали такий план ще до COVID-19, а дещо більше половини розробили такий план у результаті COVID-19. Для 10% закладів розробка даного плану є метою на найближчий час. Щодо готовності викладачів до використання дистанційного навчання, то в переважній більшості закладів усі або майже всі викладачі наразі мають навички, необхідні для дистанційного навчання, якщо в цьому з'явиться необхідність.

5.9 Визначення цінностей та перспектив організації

Цей розділ стосується двох ключових аспектів:

- Як заклади оцінюють різні напрями діяльності установ, які надають педагогічну освіту
- Можливі інституційні заходи, необхідні для покращення якості педагогічної освіти, та перепони, які заважають реалізації таких заходів

Абсолютна більшість закладів (повністю або скоріше) згодні, що інформація про результати діяльності закладу має бути доступною для всіх зацікавлених, а також що збір інформації є надзвичайно важливим для підвищення ефективності діяльності закладів педагогічної освіти (Діаграма 5.9). До того ж більшість установ погоджуються, що визначення цільових показників роботи може покращити ефективність діяльності закладів. Перевірку фінансової звітності закладу зовнішньою стороною вважають гарною практикою значна кількість закладів, хоч і не повною мірою: близько 60% установ скоріше згодні з відповідним твердженням, а чверть установ – повністю згодні. НУО займають нейтральну позицію щодо зовнішніх перевірок: серед цих організацій лише половина вважають зовнішній фінансовий аудит гарною практикою.

Більшість закладів позитивно оцінюють роль стажування в школах для студентів, які зайняті у програмах попередньої підготовки вчителів, а також роль стандартів компетентності. Крім того, більшість закладів не погоджуються із твердженням, що чим більше заклад педагогічної освіти взаємодіє з державними органами, тим більша ймовірність, що він зіткнеться з проблемами (Діаграма 5.9). НУО (досить очікувано) більш обережно ставляться до взаємодії з урядом. ІППО та НУО дещо менше прихильні до стандартів компетентності (як можливого джерела перевантаження закладів педагогічної освіти).

Діаграма 5.9. Згода з твердженнями щодо різних напрямів діяльності закладів, що надають педагогічну освіту



Заклади також визначали, що та в яких сферах їм слід вдосконалити для покращення якості педагогічної освіти (респонденти самі називали дії/сфери, а інтерв'юери зіставляли відповіді зі шкалою варіантів). **Найбільш поширений захід, на який вказали 75% закладів, це отримання нового/новішого обладнання та ресурсів. Близько 40% установ зазначили, що хотіли би мати більшу самостійність у бюджетних питаннях, а також покращити інфраструктуру.** Приблизно 30% закладів хотіли би наймати більш компетентних викладачів (що є більш нагальним серед таких закладів підвищення кваліфікації, як ІППО та НУО). Деякі заклади відзначали потребу в постійному професійному розвитку свого персоналу (викладачів), зокрема із залученням іноземних експертів та міжнародного досвіду у сфері педагогічної освіти. НУО мають порівняно меншу потребу в новому обладнанні та ресурсах, автономії щодо бюджетних питань (адже вони не є “залежними” від держави) та покращенні інфраструктури, але мають більший запит на вдосконалення стандартів оцінювання студентів/слухачів. Варто відзначити, що ширші повноваження у фінансових питаннях менше затребувані у столиці порівняно з усіма іншими населеними пунктами, а отримання нового обладнання та ресурсів є більш серйозним викликом у сільській місцевості та в містах/містечках у порівнянні з обласними центрами та особливо зі столицею.

Відповідно, найбільш поширені основні перепони, які заважають закладам реалізувати необхідні заходи, це бюджетні обмеження (недостатнє фінансування, скромні бюджети, брак незалежності щодо розподілу коштів і управління ними) та завелика кількість державних нормативних актів і регуляції – близько половини закладів вказали на них. Чверть установ вказали на відсутність належної інфраструктури. Деякі заклади окремо відзначали непопулярність професії вчителя, а також недостатній зворотній зв'язок та нестачу співпраці із зацікавленими сторонами (школами, місцевими органами влади).

6 Ключові висновки фокус-груп

6.1 Фокус-групи зі студентами педагогічних закладів вищої освіти

Більшість респондентів зазначає, що основним фактором вибору навчального закладу та спеціальності стала особиста мотивація чи власні судження або переконання, в той же час фінансова складова – другий за важливістю фактор. Проте, думки респондентів дещо розділилися: частина студентів зазначає, що фінанси відіграють значну роль при виборі місця навчання, тоді як решта вказують на нехтування цим фактором при виборі навчального закладу. Репутація закладу немає домінуючого значення, оскільки у вступників відсутнє розуміння репутаційних критеріїв. Лише після тривалого навчання у закладах освіти, студенти змогли оцінити переваги того або іншого закладу, сформулювати враження про заклад освіти, його репутацію на ринку серед інших «конкурентів».

Я вже в 9 класі знала, що я обов'язково піду на вчителя початкових класів, обов'язково спочатку в коледж, потім до університету. (жін., Дніпровський фаховий педагогічний коледж).

Коли я вступала на 1 курс бакалавру, для мене репутація закладу...Якщо чесно, я ще добре в цьому не розбиралась, я не була компетентна в цьому питанні. Коли я вступала в магістратуру, то всім рекомендувала Прикарпатський через те, що я подивилася за 4 роки, дійсно, яка репутація в закладі, поміж інших закладів освіти в нашому регіоні. (жін., Коломийський педагогічний фаховий коледж)

Досить часто здобувачі педагогічної освіти в якості основного навчального закладу обирають коледж. Такий вибір зумовлений декількома факторами: простіші умови вступу, в тому числі у подальшому в ЗВО, можливість почати працювати раніше, наприклад, на групі продовженого дня у школах з 2-3 курсу. Також серед переваг коледжів студентами неодноразово було відзначено велику кількість, порівняно з університетами, та високу якість практичних занять.

Абсолютна більшість учасників дослідження зазначили, що їхній досвід навчання значно перевищив очікування. Серед факторів називали: високий професійний рівень викладачів, лояльне та дружнє ставлення викладачів до студентів, можливість працевлаштуватися з 2-3 курсу, висока якість навчальних програм та практичних занять. Проте існують і винятки: погане матеріально-технічне забезпечення закладів, поодинокі – упереджене ставлення викладачів.

Серед учасників, що обрали філологічні спеціальності, панує думка, що робота для вчителів у цій галузі користується більшим попитом. Додатково зазначають, що знання мови позитивно впливає на працевлаштування закордоном, що може стати «запасним» варіантом, якщо кар'єра вчителя не вдасться.

Студенти університетів здебільшого планують знайти роботу, хоча певна частина – планують додатково продовжувати навчання у поєднанні з роботою. Студенти, які навчаються у коледжах, більше схильні продовжувати навчання та проявляють намір вступати до ЗВО. Лише незначна частина розглядають варіант поєднання навчання з роботою.

Для пошуку роботи вчителя/викладача респонденти розглядають можливість використання декількох шляхів: відгукнутися на оголошення про роботу (зокрема на сайтах пошуку роботи),

використати зв'язки, встановлені через свій навчальний заклад (через викладачів, кураторів, деканат), а також шкільні зв'язки, встановлені під час практичного навчання.

Я коли вирішила піти працювати до школи, перш за все подзвонила куратору своєму, яка зі мною 4 роки, з нашою групою. І вона одразу запропонувала мені таку-то школу. Каже там є вакансія. В неї ще безліч варіантів, тому що якщо в школі є якась вакансія, то вони відразу будуть дзвонити Педагогічному Коледжу. (жін., Дніпровський педагогічний коледж)

Я працевлаштовувався таким чином, що взимку я був на педагогічній практиці, відповідно там познайомився майже з усіма. І після того, як отримав перший диплом бакалавра, в принципі, мене з ногами, з руками туди захапали (посміхнувся). (чол., Криворізький національний університет)

Щодо співвідношення між вивченням теорії та практикою викладання в освітньо-професійних програмах підготовки, то студенти університетів часто зазначали, що занадто багато уваги приділяється теорії, тоді як студенти коледжів частіше відзначали, що співвідношення було добре збалансованим і максимально сприяло навчанню. Це пов'язано з тим, що програми коледжів переважно мають більше практичних годин у порівнянні з програмами в університетах (у той же час, університети пропонують порівняно ширший спектр предметів).

Колись я пам'ятаю, що наш потік, ми навіть подали таку рекомендацію для збільшення годин практики, на 4 курсі нам збільшили години практики. Тобто з 4 тижнів практики нам дали 6. А тепер вже, коли вийшов новий стандарт вищої освіти, то зрозуміло, що в нас практики взагалі набагато більше тепер стає, і це набагато краще, ніж...от порівняти навіть з тим, що в нас було. (жін., Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника)

У нас в коледжі, на мою думку, повністю дозовано. У нас теорія і практика, яка себе підкріплює. Все ж таки, в нашій галузі дуже важлива саме практика. Я думаю, що в нас в коледжі як раз все, як має бути. (жін., Івано-Франківський фаховий коледж)

Найчастіше, у розрізі участі закладу у працевлаштуванні студентів, учасники згадували неформальне спілкування керівника закладу освіти з директорами шкіл. Другим варіантом допомоги у працевлаштуванні виокремлюють професійні консультації викладачів-педагогів. Про існування кар'єрного центру, який направляє запити про найм до роботодавців, було зазначено лише одним студентом університету. У коледжах, за словами учасників, такі центри відсутні. Окрема посада кар'єрного радника у закладах відсутня.

Як основні джерела інформації щодо доступних викладацьких посад, студенти спонтанно називали наступні варіанти: неформальне спілкування з директорами шкіл, Центр зайнятості, Центр освіти (на базі об'єднаної територіальної громади), сайти (Департамент Гуманітарної Політики, Robota.ua, Work.ua), знайомі вчителі або друзі-колеги. Окремо учасники зауважують, що пошук роботи у сільській місцевості значно складніший, аніж у великому місті.

Абсолютна більшість респондентів погоджуються з тим, що пошук роботи – це відповідальність самого студента. Однак існує деякий запит на втручання і самого закладу у цей процес, наприклад, створення офіційних зв'язків між навчальними закладами та роботодавцями.

Я думаю, коледжу головне просто підбити статистику, який % пішов у школу. А це вже особисто моя проблема, чи знайшла я собі роботу, чи не знайшла. Чи стала я кваліфікованим вчителем, чи ні. Тому що коледж дав все можливе задля того, щоб мене навчити. І це вже тільки мої проблеми далі, після того. (жін., Дніпровський педагогічний коледж)

Але хоча, якщо би створилася така ланка як між університетами, коледжами і управлінням освітою. Тобто вони би створили таку нитку, де ось у нас є вакантні люди, наприклад, студенти, які відучилися, мають високий рівень знань і хотіли би працювати. І тоді, маючи вакантні посади, ті самі школи, чи вищі навчальні заклади, вже знали, що от у нас є і у нас є. (жін., Коломийський педагогічний фаховий коледж)

Щодо важливості оцінок під час пошуку роботи, думки респондентів розділилися: дехто стверджує, що у кандидатів, які мають вищі бали, більше шансів успішного працевлаштування, інші вважають, що більш важливо, як ти проявиш себе у робочому процесі, а оцінки відіграють менш важливу роль. Також існує думка, що часто оцінки не є показником успіху, через корумпованість системи освіти в Україні. Трапляються випадки, коли студенти «купують» оцінки та при цьому зовсім не відвідують навчання.

Якщо там всі трійки, то це мабуть погано. Але ну на мою думку, закінчив бакалаврат з червоним дипломом...І скажу так, що я працював вже на двох роботах, і обидва рази це навчальній заклад освітній, да? І жодного разу не звертали увагу на доповнення диплому, на оцінки в дипломі. То я можу сказати, що оцінки не завжди говорять про те, яка ти людина, і який твій справжній рівень знань. (чол., Криворізький національний університет)

Переважна більшість респондентів упевнена, що участь у класних дебатах та дискусіях значно збільшує шанси знайти хорошу роботу або бути обраним поміж інших кандидатів на одну і ту ж посаду. На думку опитаних, самоосвіта – один із важливих компонентів успішної викладацької діяльності. Але існує й протилежна думка, яку рідко висловлювали, що сертифікати не відіграють жодної ролі.

В нашому педагогічному коледжі цьому приділяється багато уваги. В нас є додаткові пари, додаткові конференції. <...> Самоосвіта дуже важлива. І навіть я знаю школи, які беруть викладача на роботу, вони запитують: а що окрім диплому ви можете нам запропонувати, показати що ви проходили, що додаткове у вас є. (жін., Дніпровський фаховий педагогічний коледж)

Я хотіла розказати на прикладі села. От якщо є вакансія, ти прийшов влаштуватися на роботу. Ніхто не буде дивитися на твої оцінки, ніхто не буде дивитися на твої сертифікати. Є місця роботи – прийшов, взяли. Нема місця роботи – ну, тримай собі ті сертифікати, свої дипломи, але тебе ніхто не візьме. (жін., Коломийський індустріально-педагогічний технікум)

6.2 Фокус-групи з викладачами педагогічних закладів вищої освіти

Усі викладачі з фокус-групового дослідження стверджують, що мають змогу змінювати навчальні програми і роблять це досить часто (кожного року). Зазвичай ці зміни продиктовані запитами студентів або зацікавлених сторін. Ще одним важливим фактором є удосконалення стандартів освіти в Україні на законодавчому рівні, що також стає причиною для зміни програм. У закладах, що надають послуги підвищення кваліфікації вчителів, адаптувати навчальні програми складніше, адже на базі одного закладу може викладатися багато програм різного типу та різної тематики, а це означає обмеження в часі та можливостях змінювати/адаптувати свої програми. Тому адаптація проходить рідше в ІППО.

Завжди на вістрі подій, як тільки щось оновлюється стосовно нормативно-правової бази. Оскільки несуть функції ще голови циклової комісії, знаходяться члени комісії, є також щось бачать своє. Оскільки викладач має можливість відійти від стандартизації, так, на 15% у своїй робочій програмі, звичайно, ми це включаємо. І, звичайно, тут вже оновлюється як зміст для студентів, так само і оновлюється вже сама робоча програма. Ось таким чином працюємо. (жін., коледж, стаж 7 р.)

У нас виникла необхідність з появою нової української школи, до прикладу, реформа і ми щодо педагогіки і всіх інших психолого-педагогічних дисциплін активно змінили деякі теми. І, наприклад, наша програма вже активніше, і велику частину ми почали приділяти конкретно новій українській школі. І дуже багато практик, дуже багато практичних занять ми переформатували з опорою на нову українську школу. (жін., коледж, стаж 20 р.)

Безпосередніми ініціаторами змін є викладачі або працівники кафедр, часто зміни до навчальних програм обговорюються з педагогічним колективом, студентством, а іноді – розміщуються на сайті закладу. Таким чином будь-які зацікавлені сторони (стейкхолдери) мають можливість ознайомитись із плановими змінами та залишити власні коментарі. Перетворення в навчальних програмах включають зміну підходів до викладання, оновлення (осучаснення) тематики, розширення та поглиблення змісту окремих дисциплін, зміну кількості теоретичних та практичних занять. Інколи такі перетворення призводять і до зміни критеріїв або методів оцінювання.

Вони стикнулися з тим, що вже в школі є діти інклюзивні¹¹, які потребують підготовки вчителя в іншому руслі. І ми зараз розглядаємо на засіданні кафедри, також я розглядаю, переглядаю свій лекційний курс і адаптую його до потреб наших студентів. Тому що, коли вони прийшли з практики, вони підняли це питання, що немає у них такої підготовки і їм вона потрібна. Тому ми переглядаємо лекційний курс. І також переглядаємо, в кінці року на засіданні кафедри при оновленні робочих програм, переглядаємо дисципліни вільного вибору. (жін., інститут)

Ініціювати перегляд освітніх програм може кафедра, може вчена рада факультету, вчена рада університету, ректорат, тобто, може бути ініційовано перегляд освітніх програм і робочою групою, і гарантом. І, до речі,

¹¹ Згідно з українським законодавством термін «діти з особливими освітніми потребами» охоплює дітей з порушеннями психофізичного розвитку та дітей з інвалідністю.

обов'язково зараз залучаємо стейкхолдерів: студенти, випускники, роботодавці, що дуже важливо враховувати. (жін., університет, стаж 11 р.)

Освітня програма створюється цикловою комісією, їх у нас 5 у закладі, та переглядається раз на рік. Дуже великі зміни були внесені під час реформи концепції НУШ, раз на рік переглядається, затверджується засіданням методичної ради. (жін., коледж, стаж 28 р.)

До топ-навичок, які викладачі намагаються виховати у своїх студентів, відносять так звані soft-skills: критичне мислення, комунікація, співпраця та креативність, вміння працювати в команді, відповідальність. Розвиток навичок відбувається у позанавчальний час. Для цього створюють різні гуртки та спільноти, проводять різні зустрічі та заходи, де студентство активно залучено і до організації заходів, і до участі у них.

Респонденти вказують, що більшість викладачів ЗВО отримали фахову педагогічну підготовку. Частина з опитаних має декілька спеціальностей, іноді не тільки педагогічних. Часто учасники дослідження закінчували спочатку коледж, а потім йшли навчатися до вищого навчального закладу. При цьому ще частина поєднувала навчання у ЗВО із роботою вчителя, вихователя тощо. На думку опитаних рівень знань та навичок, здобутих під час навчання, був цілком достатній, щоб розпочати викладання. Додатково випускники коледжів зазначили, що саме у коледжах отримали значний досвід фахової практики, а відтак практичних навичок викладання. **У той же час, більшість респондентів вказує на важливе місце самоосвіти вчителів та педагогів протягом усього життя.** Освітній процес змінюється, змінюються запити студентів та учнів, а тому виникає потреба в оновленні знань та навичок, впровадженні нових методик викладання, застосуванні нових підходів до викладання. Ось чому переважна більшість опитаних викладачів займається самоосвітою. Цікаво, що опитані студенти також відзначають очевидну потребу в самоосвіті під час вчителювання.

Більшість респондентів використовують різні шляхи вдосконалення професійних навичок: спілкування з колегами, звернення до відкритих інтернет джерел, участь у різних семінарах, тренінгах, конференціях (в тому числі міжнародних), проходження недержавних, комерційних курсів підвищення кваліфікації (Прометеус, ЕдЕра, Всеосвіта, Освіторія, Синергія та інші).

В першу чергу, це, дійсно, спілкування з колегами однодумцями у форматі неформального, у форматі конференцій наукових, як українських так і міжнародних. Як у форматі практичних конференцій. Навіть от недавно буквально проведена була конференція інституту післядипломної освіти по STEM-освіті, в якій ми брали участь з задоволенням. Так і різного роду курси, вебінари, конференції, які пропонує Інтернет спільнота. (жін., університет, стаж 25 р.)

У більшості ЗВО підтримують викладачів у їх бажанні покращувати власні вміння та навички. Адміністрація навчальних закладів організовує різні конференції, міжнародні стажування, програми обміну досвідом з українськими та міжнародними педагогами, вчителями та експертами. Існує практика, коли на базі ЗВО організовуються внутрішні курси або заходи для обміну досвідом в середині колективу. У поодиноких випадках адміністрація ЗВО навіть знаходить можливість оплатити участь у деяких платних конференціях, тренінгах. Однак така практика не є дуже розповсюдженою.

Справа в тому, що ректорат завжди підтримує увесь наш вияв ініціативи, ректор заохочує до такого. Завжди відчуваємо підтримку. До речі, окремі заходи

були організовані, навіть, у стінах Криворізького державного педагогічного університету, зокрема, ГО «Вище», разом із Саксонським університетом проводили курси для ВУЗів східного регіону з підвищення кваліфікації, саме, викладачів закладів вищої освіти. От, ми також брали участь у таких проектах. Німці приїжджали і відбувалися такі тренінги, для викладачів. (жін., університет, стаж 11 р.)

В нашому коледжі вже третій рік, можливо навіть четвертий, діє міжнародний проект, спільний проект, з поширення досвіду США стосовно інклюзивної освіти. І на засідання до нас з'їжджається область. Ми запрошуємо дуже великі аудиторії працівників, починаючи від практичних психологів шкіл, дошкільних закладів області. І, звичайно, приїжджають гості із Сполучених Штатів. І вже ми вийшли на рефлексію, тобто ми вже пробуємо самі проводити, роз'їжджаємо за районами. (жін., коледж, стаж 7 р.)

Якщо це в межах України було, то навіть я їздила British council, збирали, то університет оплачує поїздки. До речі, державна служба якості освіти, коли запроваджувала ці тренінги, університет оплачував поїздки. Тобто, частково ВУЗ бере на себе такі розходи. Якщо закордонна, то зрозуміло, що такого фінансування немає, але ректорат підтримує. (жін., університет, стаж 11 р.)

Абсолютна більшість закладів мають певну систему оцінювання якості викладання або роботи викладачів (винятком можуть бути коледжі). Оцінювання може проводитись як комплексно з поєднанням декількох підходів, так і з використанням одного методу. Серед можливих методів оцінювання були названі анкетування студентів та викладачів, самооцінювання викладачів за встановленими критеріями. Таке оцінювання може здійснювати відділ забезпечення якості підготовки освіти, науковий відділ, циклова комісія, ректорат. За результатами оцінювання складається рейтинг викладачів. Існує також практика матеріальних (преміювання) та нематеріальних (подяка, грамота, дошка пошани) стимулів для викладачів, які потрапили до топ-рейтингу. Іноді ЗВО формують окремі рейтинги для молодих викладачів, оскільки критерії оцінки для них можуть відрізнятися.

Опитані схиляються до думки, що рейтингова система перш за все мотивує викладачів якісно виконувати свою роботу, прагнути до саморозвитку та самовдосконалення. Зазначалось, що низька позиція викладача у рейтингу може негативно впливати на готовність закладу укласти контракт із ним у майбутньому, а також зменшуватиме бажання студентів обирати дисципліни цього викладача (у випадку якщо така можливість передбачена закладом). Висока ж позиція викликає захоплення у студентів, поважливе ставлення у колег, а іноді – фінансове преміювання.

Але, ви знаєте, такі результати, вірніше, оприлюднення обговорення таких результатів і потім, відповідно, ті дії, які здійснюються, у нашому закладі ми помітили, що вони надзвичайно позитивно відобразилися на тому, що... і така, знаєте, конкуренція своєрідна, здорова конкуренція, звісно, нормально. І проектів дуже багато зараз, які є спільними і абсолютно не важливо, якого ти віку, важливо те, який ти фахівець і яку ти користь принесеш не лише своїй освітньо-професійній програмі, але й закладу, загалом. (жін., університет, стаж 16 р.)

Учасники дослідження називали декілька факторів вибору місця роботи викладача. По-перше, бажання навчати саме майбутніх вчителів та педагогів. По-друге, місцезнаходження роботи

неподалік від дому. Практика стимулювання та заохочень відсутня при вступі на роботу до установ.

Проте ЗВО вдаються до різних стимулів та заохочень протягом навчального року. Серед них є різні форми – і матеріальні (премії, оплата поїздок у разі високого місця у рейтингу викладачів), і нематеріальні (грамоти, подяки, статті в газеті, позитивні відгуки від студентів та колег).

Викладачі зазначають, що навантаження значно зросло протягом останніх кількох років, що зумовлено декількома факторами: зміна вимог і стандартів професійно-технічної та вищої освіти в Україні, зміна формату та методів викладання у зв'язку із пандемією. При цьому, слід розуміти, що йдеться не про офіційне навантаження робочими годинами, а про збільшення або кардинальну зміну функціональних обов'язків. Саме це призводить до вимушеної понаднормової роботи. Особливо це відчутно для викладачів старшого віку, яким складніше адаптуватися до вимог сучасності. На жаль, практика компенсації за таку роботу відсутня, за словами учасників, але тенденція понаднормової роботи не нове явище, й існує досить давно.

Учасники дискусій переважно скаржаться на недостатнє матеріально-технічно забезпечення закладів. Проблема набула особливої актуальності під час пандемії COVID-19, коли стрімко збільшилась потреба у комп'ютерному обладнанні, наявності якісного інтернету, платному програмному забезпеченні для онлайн-конференцій. Це може здатися суперечливим висновку з онлайн-опитування закладів (Розділ 4) про те, що більшість установ вказали, що мають доступ до Інтернету для викладачів та для студентів, і приблизно три чверті закладів вважають, що загальна кількість комп'ютерів, доступних у них для надання педагогічної освіти, є достатньою.

Справа в тому, що адміністрація закладу може вважати, що кількість комп'ютерів достатня, доступ до Інтернету наявний, але це не буде враховувати застарілість обладнання та якість підключення до Інтернету, які бачать викладачі. Загалом, під час локдауну ЗВО вимушені користуватися безкоштовним програмним забезпеченням для організації навчального процесу онлайн. Поодинокі респонденти вказують про наявність матеріальної підтримки з боку закладу.

Серед більшості викладачів панує думка, що студенти-випускники ЗВО готові працювати в школах після завершення навчання. Але існують бар'єри для майбутнього працевлаштування: відсутність інтересу до викладацької діяльності, слабкі навички комунікації з дітьми, недостатня кількість практичних умінь, низький рівень заробітної плати в освітній сфері. Учасники відзначають, що ЗВО проводять моніторинг працевлаштування студентів, згідно якого значній частині випускників вдалось знайти роботу за спеціальністю. Респонденти наголосили, що лише внутрішнє бажання та мотивація – ключовий фактор для обрання кар'єри вчителя.

Деякі викладачі вважають, що курси підвищення кваліфікації дійсно сприяють покращенню навичок викладання, інші стверджують, що вчителі часто проходять такі курси лише для формальності, оскільки повинні набрати 30 годин курсів підвищення кваліфікації щороку. Другий варіант, на думки учасників, частіше притаманний більш старшим вчителям, які мають значний професійний досвід. Проте, така оцінка може бути дещо суб'єктивною, адже прямого зворотного зв'язку від вчителів чи адміністрації шкіл у викладачів ЗВО немає.

Хтось приходить, і в когось очі горять, йому хочеться це нове опанувати, донести до своїх учнів, вихованців, а хтось просто прослухає формально, для галочки. Тому моя така думка, що все залежить саме від сприйняття самого слухача курсів чи студента. (жін., університет, стаж 11 р.)

Сьогодні останній день роботи уроків в переважній більшості закладів освіти. П'ятниця і сьогодні завершився навчальний рік. Останній день, коли були уроки. З 31-го зареєстрованого в мене на парах було 18. З 31-го 18 в день завершення роботи навчального року, я вважаю, що це дуже непоганим показником. При тому, що ми, ще раз наголошую, облік відвідування не ведемо. Заходити в онлайн не є обов'язково. Людина все одно отримає сертифікат в будь-якому випадку. (чол., інститут післядипломної освіти).

6.3 Фокус-групи з діючими вчителями

За результатами дослідження, усі вчителі мають досвід проходження курсів підвищення кваліфікації. Нинішня стандартна практика – проходження 30 годин курсів щороку, щоб у сумі отримати 150 годин за 5 років – необхідний мінімум для проходження переатестації або підтвердження категорії. На сьогодні вчителі мають змогу обрати самостійно заклад освіти для проходження курсів, тематику курсів і навіть самостійно визначають їх тривалість у конкретні періоди року, враховуючи власне навантаження. Респонденти зазначали, що звертаються як до державних закладів освіти для проходження курсів професійного розвитку, так і до комерційних або некомерційних організацій, що надають таке навчання.

Найпоширеніші причини проходження програм або курсів підвищення кваліфікацій – це особистий ріст, освоєння нових навичок, бажання змінити фокус навчання, а також обов'язкові вимоги до атестації викладачів. Завдяки такій процедурі атестації вчителі не тільки підвищують власну репутацію, а й мають більше шансів на просування по службі. **Оскільки зарплата вчителя збільшується на 10% щоразу, коли вчитель підвищує свою категорію, це є вагомим мотивом для участі у курсах підвищення кваліфікації вчителів (необхідних для підвищення категорії).** Також причиною може бути запит від керівників або директорів, що мотивує педагогів до додаткового навчання (за результатами обговорення таких закладів небагато).

Чому проходити курси? Та тому, що час іде, і час...є такі виклики, через які треба проходити. Навчання не стоїть на місці, прогрес іде. Тим паче, вчителям треба йти в ногу з часом. Ну і саморозвиток, звичайно. Щоб бути в курсі новітніх якихось освітніх технологій, звичайно. Тому що діти чекають від нас...Ми чекаємо багато від дітей, вони мабуть чекають ще більше від нас. Щоб ми були обізнані в будь-яких сферах. (жін., вчитель початкових класів, стаж 33 р.)

Адже ми раз на 5 років проходимо атестацію. І для підвищення кваліфікації. А без цього як же вчитель може атестуватися, коли він не вдосконалює, не здійснює самонавчання? Звичайно, для цього треба свій фаховий рівень підвищувати. (жін., вчитель початкових класів, стаж 41 р.)

При виборі закладу, що надає освіту, вчителі звертають увагу на запропоновані програми і теми. Наступним важливим фактором вибору є фінансова сторона. **Більшість навчальних закладів, хоча і існують поодинокі винятки, не мають змоги покривати вартість недержавних або комерційних курсів.** З огляду на це, вчителі частіше схильні обирати безкоштовні недержавні курси або проходити програми підвищення кваліфікації на базі державних закладів, з якими у школи встановлені домовленості. Лише поодинокі вчителі виявляють бажання та можливість оплачувати курси власним коштом. Такі випадки трапляються, коли вчитель має високий інтерес до теми курсу або вбачає велику користь (від проходження таких курсів) у майбутньому.

Враховуючи пандемію COVID-19, більшість курсів, зокрема державних, перейшли на онлайн формат викладання, а відтак місцезнаходження курсів не має важливого значення для респондентів. **Більшість вчителів високо оцінюють онлайн формат проведення курсів. Серед переваг називають: зручність, гнучкість графіку, заощадження коштів та часу, великий вибір навчальних програм, відсутність потреби відриватися від роботи та навчального процесу.** Іноді учасники дослідження згадували також про існування певних тематичних запитів від

адміністрації школи на проходження курсів. Серед таких тем: інклюзія, булінг, спеціалізовані курси «НУШ» та «Інтелект України».

Але знову ж таки, з огляду на те, що відбувається в світі, то найактуальніше зараз це саме підготовка уроків в форматі онлайн, ведення електронних журналів і робота з інклюзивними дітьми¹². (жін., вчитель укр. мови та літератури, мистецтва)

Особисто я проходила багато курсів в цьому році, в минулому, пов'язаних з дистанційним навчанням. Тому що це зараз також актуально. (жін., вчитель укр. мови та літератури, стаж 8 р.)

Ну якщо дистанційно можна, це дуже зручно. Той же самий «Прометеус» в будь-який час. Можна лише по вихідних, і в тебе теж є ті знання додаткові, так? І звичайно, сертифікат про підтвердження тих годин, які ти прослухав, скажімо так. (жін., вчитель біологічних дисциплін)

Більшість респондентів вважають, що недержавні або комерційні курси мають більше переваг, аніж державні (найпопулярніші недержавні курси – це платформи Прометеус, ЕдЕра, НаУрок, Всеосвіта, ЕдКемп Юкрейн). **Одна із основних таких переваг – актуальність тем та напрямків, що подаються, а також актуалізація навчальних програм відповідно до сучасних потреб.** Вчителями зазначалось, що часто теми на державних курсах втратили свою актуальність або ж повторюються з року в рік за однією й тією ж програмою. Наступна перевага недержавних курсів – зручний онлайн формат. Йдеться про можливість віддаленого перегляду, можливість перегляду/проходження курсів у будь-яку пору, чітка структурованість програмного та технічного забезпечення, керування курсом з «особистого кабінету». Водночас, існують недоліки онлайн формату викладання у державних установах: відсутність чіткого планування, часто втрачаються посилання на необхідні конференції, проведення таких курсів у робочий час при тому, що школи не завжди можуть забезпечити заміну вчителя або змінити розклад уроків. Наостанок учасники вказували на ще один недолік державних курсів – формальний підхід до навчання, видача сертифікатів навіть тим, хто фактично такі курси не проходив.

На мой взгляд, негосударственные имеют немножко более широкий диапазон, больше возможностей. Они более живо реагируют на запросы педагогической общественности. Что учителей волнует, более оперативно на это откликаются по сравнению с другими, мне так кажется (жін., вчитель історії, стаж 33 р.)

Єдине що, коли ми проходимо курси, наприклад, навіть на будь-якому сайті, то воно в записі і можемо пройти хоч в 11 ночі, хоч в 10 ранку, будь-коли. А коли дає ДАНО, вони посилають ссилку на певний час, в певні терміни. (жін., вчитель укр. мови та літератури, стаж 8 р.)

Попри це, більшість учасників погоджуються, що якість викладання напряму залежить від викладача. Респонденти мають позитивний досвід якісного викладання і в державних закладах, і на комерційних курсах. Хоча частіше віддають перевагу другому варіанту. Ймовірно, це зумовлено вищим рівнем вимог та процедурою відбору/оновлення викладачів комерційних курсів, на відміну від державних, де наставники можуть викладати роками одну спеціалізацію.

¹² Згідно з українським законодавством термін «діти з особливими освітніми потребами» охоплює дітей з порушеннями психофізичного розвитку та дітей з інвалідністю.

Є дуже корисні викладачі, і дуже корисні предмети. Це залежить дуже, чесно кажу вам, від викладача. Є цікаво пояснюють, це підносять матеріали. Правильно каже пані Христина. Коли людина досвідчена, коли вона сучасна, то вона і матеріал веде сучасно. Розповідають і так як освіта проходить в інших країнах, і показують слайди, і розповідають. Це дуже корисно, ми цього може не знаємо і не бачимо. А коли йде стандарт, то нам це не цікаво, ми це слухали 5 років тому, 5 років тому і 5 років тому. (жін., вчитель початкових класів, стаж 20 р.)

Для переважної більшості учасників особиста зацікавленість у певній сфері – найважливіший фактор вибору теми чи спеціалізації курсу. Зазвичай адміністрація навчальних закладів не ставить чітких вимог щодо вибору навчальних програм, курсів або установ, де проходити таке навчання. Але у деяких школах існує практика рекомендацій від адміністрації або педагогічного колективу щодо актуальних напрямків навчання. Серед найпопулярніших тем – ІКТ, інклюзія, загальні методика викладання. Рідше обирають вузькоспеціалізовані курси з різних предметів для здобуття нових теоретичних знань.

Усі учасники відзначають користь від проходження ними курсів підвищення кваліфікації. Респонденти зазначають про різні аспекти, що покращились внаслідок підвищення кваліфікації: засвоєння нових підходів до викладання та успішна їх інтеграція у навчальний процес, набуття нових загальних навичок (особливо використання ІКТ у навчальному процесі), вивчення проблем різноманітності та інклюзивності (наприклад, підтримка учнів з інвалідністю або з різними освітніми потребами).

Дійсно, ти дізнаєшся про нові методи, нові стилі, нові інструменти, як це можна подавати. І дійсно, це набагато тобі цікавіше. І минає час, ти бачиш що ти можеш тут таке використати, тут таке використати. І навіть твій стандарт, який ти вже мав протягом попередніх 10 років і нікуди від них не відходив, ти розумієш, що коли ти подаш іншим моментом чи іншою методикою – так, дійсно, в дітей очі горять. (жін., вчитель початкових класів, стаж 20 р.)

Ну с моей точки зрения, да. Дело в том, что когда год назад мы переходили на дистанционное обучение, вообще не знали. Как проводить уроки онлайн, как это должно выглядеть. Ну благодаря курсам мы разобрались со всем этим, и уже в этом году более-менее достаточно успешно проводили эти уроки. (жін., вчитель історії, стаж 33 р.)

Є і окремі спеціалізовані програми, які стосуються цієї теми. І дуже часто і в комерційних, на комерційних курсах і на державних курсах теж піднімається все рівно питання інклюзії. Тому що дітей йде все більше, дітей з особливими потребами. А знань не дуже багато і ніхто не знає, як правильно працювати (жін., вчитель початкових класів, стаж 33 р.)

Учасники дослідження відзначають, що окрім покращення власних викладацьких навичок, вплив курсів відчутний і на їх вихованцях. У дітей підвищується інтерес до навчання завдяки новим методикам, стимулюється жага до нових знань, розвивається самовираження та критичне мислення, удосконалюється пам'ять та просторова уява.

Дослідження показало, що школи використовують різні практики, щоб підтримати вчителів у проходженні курсів підвищення кваліфікації, зокрема надання рекомендацій або

інформації щодо можливих варіантів, намагання адаптувати розклад занять вчителя відповідно до графіку навчального курсу з підвищення кваліфікації. Іноді адміністрація може наполягати на проходженні таких курсів у вільний від роботи час (що не зовсім позитивно сприймається респондентами). Покриття вартості навчання використовується дуже рідко. Зазвичай, вчителі намагаються скористатися державною установою або знайти безкоштовні курси. Інакше вони вимушені оплачувати вартість самостійно. Водночас було зазначено, що в окремих випадках школа допускає покриття вартості курсів за умови наявності безготівкової оплати.

Більшість респондентів схиляються до думки, що приватні курси мають дещо вищу якість і поданого матеріалу, і методик викладання. Державні курси часто характеризуються типовими, звичними практиками викладання (наприклад, лекції), в той час як у приватних або недержавних використовують різні цікаві та новітні підходи. Загалом опитані вчителі відмічають професійність викладачів як в державних, так і не в державних установах. Проте акцентують увагу на їх підходах до викладання та мотивації. Існує думка, що викладачі з державних установ більш спокійно та холодно ставляться до виконання своїх обов'язків, тоді як приватні/недержавні курси беруть на роботу амбіційних лекторів та ораторів.

Якщо говорити про приватні курси, вони більші, як на мене, цікавіші. Тому що якщо брати курси критичного мислення, до нас приїжджали в місто Дніпро з Києва, викладали, ми сиділи в колі, ми спілкувались. Тобто це більше практичні методи, ми розмовляли. Якщо говорити про ДАНО, інколи це буває у вигляді лекцій. (жін., вчитель початкових класів, стаж 7 р.)

В основному, **вчителі вбачають потребу в покращенні державних курсів, оскільки вони не так швидко адаптуються до потреб сучасного вчителя та школяра.** Основний момент, що потребує покращення – тематичне наповнення навчальних програм. Крім того, переважна більшість респондентів висловлює чітку потребу у практичних заняттях, тобто таких, що будуть давати можливість «протестувати» отримані знання ще під час навчання та отримати зворотній зв'язок від педагогів-наставників.

Ну і теми мабуть вже треба міняти. Вже застарілі. А то дійсно, кожного року їздиш, і один і той самий конспект можна брати, і змін майже там і не побачиш. (жін., вчитель початкових класів, стаж 41 р)

Я все ж таки вважаю, підвищення кваліфікації повинно суміщати. Тобто частина повинна бути очна, щоб ти міг задати запитання, щоб було таке живе, живе повністю...розмова така жива. Щоб був діалог не лише з тим викладачем, який тебе підвищує, скажімо так, але і зі своїми колегами. І частина підвищення кваліфікації все ж таки повинна бути дистанційно. Щоб воно провходило або ввечері, або у вихідні дні. Тобто щоб все ж таки не відволікали надовго від учбового процесу, від твоєї роботи, ось так. (жін., вчитель біологічних дисциплін)

6.4 Фокус-групи з директорами шкіл

Абсолютна більшість представників фокус-групових обговорень мають досвід прийому на роботу молодих вчителів. За їх словами, практика прийому на роботу молодих вчителів більш розповсюджена у містах, аніж у сільській місцевості. Основна причина – це розташування навчальних закладів, що готують вчителів, у містах. Також директори відзначають, що майбутні вчителі частіше проходять практику у міських школах, тому часто залишаються у них і працювати. Зазвичай кількість прийнятих на роботу молодих кадрів за останні 2-3 роки досить невелика – коливається від 1 до 5-6. Абсолютна більшість вчителів, які прийшли працювати після завершення навчання – жінки. Віддається перевага працевлаштуванню на повний робочий день. Директори також зазначають, що у разі, якщо потенційний вчитель досі навчається, він або вона переходить на індивідуальний план, щоб мати змогу працювати повний робочий день.

Найчастіше на роботу запрошують вчителів початкових класів та асистентів вчителя для роботи з дітьми з інвалідністю або особливими освітніми потребами. Також користуються попитом такі спеціальності як українська мова та література, англійська мова. В учасників також є досвід запрошення на роботу вчителів інформатики, історії, біології, фізики, хореографії. Найскладніше закривати вакансії вчителя з математики, інформатики, фізики, біології. Особливо відчутна ця проблема у селах. На думку респондентів, така практика пояснюється тим що випускники технічних спеціальностей схильні обирати більш високооплачувану роботу в інших сферах, наприклад ІТ.

Я є стейкхолдером нашого педагогічного коледжу, де я працюю по сумісництву, я можу собі студентів, які на мою думку відповідають посаді вчителя і можуть працювати і хочуть головне цього, то я, звичайно, що те роблю, набираю. В мене багато зараз є таких молодих кадрів, які хочуть працювати в школі, які мають мотивацію до роботи в школі. (жін., директор Ліцею, місто, стаж 7 р.)

В останні роки, десь 3-5 років, ми залучили до роботи в ліцеї трьох молодих вчителів і дуже ними задоволені. Це вчитель біології, вчитель історії і вчитель української мови і літератури. Проте варто зауважити, що ті вчителі, яких ми залучили, двоє з них є кандидатами наук. (чол., директор Ліцею, область, стаж 29 р.)

Я хочу сказати з приводу молодих вчителів. Зараз дуже велика проблема з кадрами молодими в таких областях...якщо колись була велика проблема у вчителях англійської мови, іноземної мови, то зараз це не така проблема, як...зараз знайти вчителя фізики, хімії, біології...(жін., директор ЗОШ, місто, стаж 1 р.)

Серед основних причин браку молодих кадрів в школах називають: відсутність мотивації (не тільки фінансової, але й особистої), упереджене ставлення до молодих вчителів, наявність великої кількості приватних шкіл зі значно вищим рівнем заробітної плати.

Я хочу сказати, чому не йдуть молоді люди працювати в школу. Тому що зараз така політика держави, бо вчитель це ніхто і ніщо. Вчителя може дитина образити. Дитина може зірвати урок. І отримується, що немає ніяких рычагів впливу на таких дітей. (жін., директор ЗОШ, місто, стаж 1 р.)

Більшість студентів, які прийшли працювати одразу після завершення навчання, вже отримали або найближчим часом отримають повну вищу освіту. Однак адміністрації шкіл розглядають можливість прийняти на роботу і викладача з інших закладів освіти: закладу післядипломної педагогічної освіти, обласного методичного центру професійної освіти. А частина міських шкіл уже навіть має успішний досвід такої співпраці: там є вчителі, які працюють за сумісництвом у методичних центрах, держдепартаментів освіти. Учасники обговорення не визначають тип навчального закладу пріоритетним фактором при прийомі на роботу. Натомість, є інший фактор, що береться до уваги – готовність і бажання працювати.

Звичайно що, хотілося би ту людину, яка має досвід, хоча би трошки. Але не відмовлюся і від молодого спеціаліста, тому що там завзяття може бути, енергії і бажання більшого навіть. Не стільки бажання заробити гроші, бо йому великих грошей не буде, але є бажання працювати. Ну, а за бажанням і все решта викладається. (жін., директор Ліцею, місто, стаж 7 р)

Респонденти досить позитивно відгукуються про роботу молодих вчителів та запевнюють про наявність ряду позитивних змін у житті учнів або колективу. Найчастіше їх успіх пояснюють сучасними та новаторськими підходами до викладання, відкритим та дружнім ставленням до вихованців, завзяттям та енергійністю. Як наслідок – підвищення інтересу до навчання у дітей, відкритість учнів і готовність до різних форматів співпраці.

Ми пройшли програму «Демократична школа» і, в принципі, той бар'єр між вчителем і учнем майже нівелювався. Все рівно вчитель залишився так трошки вище, будемо так казати. Але все ж таки молоді вчителі в це внесли дуже великий вклад. Бо саме їх я залучав для того, щоб переламати стереотип всього педагогічного колективу. От молоді зараз стали підтримкою, стали опорою. (чол., директор Ліцею, область, стаж 14 р.)

Для мене молоді вчителі, які приходять, це насамперед джерело сучасних знань і сучасної освіченості. Які бездоганно володіють інформаційним простором, комп'ютером у всіх деталях. Завдяки тому, що вони є носіями свіжих, нових знань, вони є дуже успішними. (чол., директор Ліцею, область, стаж 29 р.)

Одночасно з історіями успіху, учасники обговорення акцентують увагу і на деяких недоліках найму молодих викладачів: їм бракує відповідної компетенції, а саме методичних навичок та практичного досвіду, іноді вони мають слабкі навички спілкування та комунікації (в т.ч. з батьками), відсутність розуміння професійної етики та зрідка невпевненість в собі.

Те, що вони ближче до дітей – да. Я згоден з колегою, поки ти не пройдеш певний цикл, наприклад навіть на посаді школи. Якщо ти від першого дзвоника до першого дзвоника не відпрацював, хоча би один рік, ти не можеш судити про те, які підводні каміння, які тобі потрібно виконувати. Тоді ти вже через рік можеш знати, де вдосконалити, де щось зробити, де щось покращити, де щось прибрати, да? Тобто така ситуація. (чол., директор НВО, область, стаж 3 р.)

Респонденти стверджують, що близько половини випускників закладів педагогічної освіти мали необхідні знання та викладацькі навички для успішної роботи. Серед недоліків, про що згадувалось вище, зазначають погану методичну підготовку. Кілька респондентів зазначали про слабкі предметні (теоретичні) знання, що пов'язано з недосконалою системою прийому до закладів вищої освіти. Одним із варіантів покращення загальної ситуації міг би стати

більш прискіпливий контроль закладами вищої освіти щодо проходження практики. На думку опитаних, часто практичні заняття носять досить формальний характер, а відтак не сприяють набуттю необхідних навичок для подальшої самостійної вчительської діяльності.

Тобто і дуже часто заступники як би не те, що недолюблюють, а не дуже хочуть брати молодих, тому що їх весь час приходиться навчати. При чому з самого початку, з календарного планування, з якихось елементів. (жін., директор СШ, місто, стаж 5 р.)

Адміністрація шкіл зацікавлена у проходженні їхніми вчителями курсів підвищення кваліфікації. Часто школи мають встановлені офіційні домовленості чи зв'язки із державними закладами, що надають відповідну освіту. Водночас адміністрація школи може надавати інформацію про наявні недержавні чи комерційні курси. Часто, окрім надання інформації, адміністрація школи залучає вчителів до обміну досвідом всередині колективу. Це може стосуватися і досвіду отриманого на курсах підвищення кваліфікації, і досвіду здобутого в рамках участі в різних програмах професійного розвитку.

Я тільки хочу додати, що ми пілтуємо НУШ, в п'ятому класі. І ось сидючи тут, до зустрічі з вами, всі вчителі наші пілотники, які беруть п'яті класи, гуртом відбувають онлайн навчання. Тобто ми не закриваємося кожен в своєму будиночку, в своїй хаті, на своїй електронній пошті. Ми проходимо, а потім обговорюємо, приходимо до якихось висновків. Це також підвищує професійні здібності вчителів (жін., директор Ліцею, область, стаж 1 р.)

У зв'язку з пандемією COVID-19 більшість курсів (як державних, так і недержавних/комерційних) перейшли до онлайн формату, а тому вчителі проходять такі курси без відриву від робочого процесу. Для того, щоб створити сприятливі умови для проходження навчання, школи часто намагаються адаптувати графік викладання відповідно до графіку проходження курсів, тим самим надаючи вільний час для навчання. Оскільки офіційну заміну вчителя організувати досить складно, адміністрація шкіл змінює розклад уроків або ж вчителі між собою домовляються про неофіційні заміни. Інколи, за проханням адміністрації, вчителі можуть проходити курси у вільний від роботи час.

Відгуки про результати проходження курсів підвищення кваліфікації вчителями досить неоднозначні. З одного боку – директори вбачають деякі зміни та покращення роботи вчителів. З іншого боку – зазначають, що існує формальний підхід до проходження курсів, тобто проходження курсів задля отримання сертифікату. На сьогодні можна виділити декілька найпопулярніших тем курсів, які обирають вчителі: ІКТ, розвиток емоційного інтелекту, інклюзія. Учасники дослідження наголосили, що помічають покращення знань з наведених тем у їхніх підлеглих. Загалом, завдяки курсам учителям вдається засвоїти нові підходи до викладання свого предмета і принагідно поділитись новими знаннями з колегами.

Я дозволю собі сказати, що курси бувають різні. Бувають які підвищують професійно діяльність вчителя і його мотивацію. А бувають такі, які дають красивий сертифікат на багато годин. (жін., директор Ліцею, область, стаж 1 р.)

Директори стверджують, що наразі відсутні офіційні зв'язки з надавачами педагогічної освіти для подальшого працевлаштування їх випускників на роботу в школи, і це слабка сторона процесу. В основному, якщо певні зв'язки й існують, то скоріше неформальні. Це може бути неформальне спілкування директорів з керівниками закладів педагогічної освіти,

неформальне спілкування вчителів з викладачами у таких закладах. Додатково адміністрація шкіл намагається заохотити або ж залучити до роботи студентів, що проходять педагогічну практику на базі школи. Якщо говорити про заклади, де такі зв'язки відсутні, основна причина відсутності співпраці – відсутність потреби в ній. Найчастіше це стосується невеликих обласних шкіл де педагогічний колектив уже сформований, кількість учнів невелика, а відтак велике навантаження відсутнє. Інший варіант коли у школі сформований достатньо молодий колектив і найближчим часом кадрових змін не планується. Додаткова складність із утворенням таких зв'язків для сільської місцевості – відсутність житла для потенційних вчителів, а тому і відсутність можливості їх найму загалом.

У нас, напевно є такий. У нас така домовленість є, тому що педагогічний коледж Прикарпатського національного університету практично ми починали з тим, що ми своїх викладачів туди делегували, які теж працювали. Я працюю головою державної комісії екзаменаційної. Але вже працюючи на парах з студентами, ми собі можемо вже приглядати цих дітей, пропонувати їм навіть своє місце, пропонуємо їм до нас йти. І зараз мова іде про те, щоби ми вже такий договір уклали і фактично, щоб наш ліцей став базою для практики як раз студентів. (жін., директор Ліцею, місто, стаж 7 р.)

Ну у нас, як це говориться, за допомогою також ресурсів пошуку роботи, групи соціальних мереж. Ну і також у нас трошки працює сарафанне радіо. Тобто в нас дівчата, які закінчили педагогічний заклад освіти. Вони своїм знайомим чи по наступності якимось передають. Прямої співпраці в нас немає. (чол., директор НВО, область, стаж 3 р.)

За результатами обговорення, **найкращими можливими варіантами співпраці школи та закладів, що надають педагогічну освіту, могли б бути спільна розробка навчальних програм, наявність офіційного працюючого договору про працевлаштування випускників, а також надання студентам можливостей для проходження аудиторної практики на базі школи.** Спільна робота над інформацією щодо розробки навчальних програм та курсів для студентів сприятиме підвищенню їх рівня кваліфікації, покращенню необхідних методичних навичок. Приклади такої співпраці вже існують, і директори бачать перспективу покращення рівня підготовки освітніх кадрів. Надання студентам програм підготовки вчителів можливості виконувати навчальні компоненти аудиторної практики на базі шкіл – теж важливий напрямок співпраці. Додатково директори наголошують на можливості залучати студентів до організації та реалізації позакласних заходів з учнями шкіл. Така співпраця сприятиме набуттю навичок комунікації, що є важливими для молодого вчителя. Паралельно із проходженням практики студентами, може існувати і наставництво для студентів-випускників або учнів викладачами ЗВО. Таким чином викладачі університетів матимуть змогу додатково контролювати проходження практики студентами, а також, ймовірно, оновлюватимуть свої підходи до викладання, адаптуватимуть їх до вимог сучасного школяра.

Кожного року як мінімум три-чотири загони практикантів до нас приходять. Це математики, фізики, історики. Ну, зрідка англійська мова. Приходять їхні керівники з вузів, розказують що вони хочуть від нас, що ми хочемо від них. То є одна форма співпраці. (чол., директор Ліцею, область, стаж 29 р.)

7 Що можна зробити, щоб покращити підготовку вчителів: стратегічні рекомендації

Світовий банк вважає¹³, що особливо важливо дотримуватись **5 фундаментальних принципів для формування ефективних освітянських кадрів**. У таблиці нижче представлені такі принципи та їх відображення у системі педагогічної освіти в Україні.

Основоположні принципи для підготовки успішних вчителів	Як це працює в українській системі педагогічної освіти та що може бути зроблено
Зробити викладання привабливою професією шляхом підвищення її статусу, вдосконалення стратегій винагородження та структури кар'єрного зростання.	Панує уявлення, що професія вчителя не користується високим статусом в Україні. Політика може бути спрямована на підвищення професійного престижу вчителів шляхом збільшення їхньої заробітної плати (включаючи забезпечення конкурентоспроможності базової заробітної плати вчителів щодо інших професій) та покращення умов праці.
Забезпечити включення ґрунтового практичного компоненту в програми підготовки освітян, щоб учителі були добре підготовленими до переходу на роботу та ефективно працювали в класі.	Практична складова добре інтегрована у програми педагогічної освіти, особливо в коледжах. Тим не менше, об'ємний практичний компонент навчання, особливо на базі школі, слід ширше і глибше використовувати у відповідних університетських програмах.
Сприяти відбору та прийому на роботу вчителів на основі критеріїв їхніх досягнень та переваг , з подальшим випробувальним терміном для підвищення якості викладацького складу.	Освітньо-професійні програми підготовки вчителів в Україні не дуже вибіркові (немає ніяких додаткових вступних випробувань або систематичних процедур для вступу на такі програми). Випробувальний термін має вирішальне значення для того, щоб вчителі могли навчатися та проявляти себе, до того ж, згідно з результатами дослідження ТАР в Україні, існує запит на таку практику від адміністрацій шкіл.
Забезпечити постійну підтримку та мотивацію у формі високоякісного підвищення кваліфікації та сильного шкільного лідерства , що дозволить вчителям постійно вдосконалюватися.	Програми підвищення кваліфікації вчителів досить добре розроблені в Україні. Водночас існує необхідність посилення наставництва та оновлення навчальних програм відповідно до сучасних потреб в межах державних програм підвищення кваліфікації. Також є потреба у більш потужному практичному, «пробному» компоненті під час проходження підвищення кваліфікації.
Розумно використовувати технології , щоб підвищити здатність вчителів досягнути	Спалах COVID-19 та пов'язані з цим заходи показали, що не всі вчителі були готові були широко використовувати технології у

¹³ Концептуальний документ про стратегічний підхід до освіти вчителів, розроблений Світовим банком: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/235831548858735497/Successful-Teachers-Successful-Students-Recruiting-and-Supporting-Society-s-Most-Crucial-Profession.pdf>

кожного учня, формуючи їхні сильні сторони та можливості розвитку.

навчальному процесі. Така ситуація демонструє ще один доказ того, що технології мають стати частиною освіти кожної дитини. Це може сприяти більшій ефективності вчителів, дозволивши їм налаштувати процес навчання («навчати на рівні дитини») та використовувати певні показники, щоб отримати уявлення про траєкторії руху окремих учнів, включаючи сильні сторони та сфери для розвитку. МОН могло б надати вчителям посібник із переліком відповідних технологій та ефективних способів їх використання для забезпечення продуктивного дистанційного навчання, а також «традиційного» шкільного навчання.

Згідно з дослідженням Інституту політики навчання¹⁴, **ефективні стратегії та моделі професійного розвитку**, які сприяють змінам у методах діяльності вчителів та навчанні студентів, мають певні спільні риси:

1. Вони **зосереджені на змісті**. Професійний розвиток, орієнтований на стратегії викладання, які пов'язані з конкретним змістом навчальної програми, підтримує навчальний процес у класі.
2. Включають **активне навчання** з використанням теорії навчання дорослих. Активне навчання надає вчителям можливості отримати практичний досвід створення та відпрацювання нових методів викладання.
3. Підтримують **співпрацю**, як правило, в робочому контексті. Високоякісний професійний розвиток надає вчителям простір для обміну ідеями та співпраці під час навчання, часто у контексті роботи, що прив'язує нові стратегії навчання безпосередньо до учнів та класу вчителя.
4. Залучають **моделі та моделювання** ефективних практик. Моделі навчальних програм та сам процес моделювання заходів/методів навчання дають викладачам чітке бачення того, як виглядають найкращі практики.
5. Надають **менторську та експертну підтримку**. Така підтримка передбачає обмін досвідом щодо змісту та практик, орієнтований саме на індивідуальні потреби вчителів. Експерти можуть ділитися своїми спеціалізованими знаннями в якості очних тренерів на заняттях, фасилітаторів (посередників) у групових семінарах або як дистанційні наставники. Це може включати старших викладачів або наставників, які працюють в університетах чи закладах з підвищення кваліфікації.
6. Пропонують можливості для **зворотного зв'язку та відгуків**. Ефективне професійне навчання часто надає вчителям час на роздуми, засвоєння інформації та внесення змін у власну практику, сприяючи рефлексії та бажаючи отримати зворотній зв'язок.
7. Мають **досить довгу** тривалість. Навчання протягом тижнів, місяців чи навіть академічних років (за наявності достатнього часу для навчання, практики, впровадження та рефлексії) є більш ефективним, ніж короткі, разові семінари.

На основі дослідження ТАР 2.0 в Україні, нижче наведено стратегічні рекомендації для розгляду МОН:

- 1) Збільшити **участь спільноти студентів та представників громади**, включно з тими, хто недостатньо представлений, у керівних органах закладів.

¹⁴ Повна інформація про дане дослідження за лінком: <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>

- 2) Дослідити можливість регулярного **оновлення стратегічних планів закладів**, забезпечити ширше залучення зацікавлених сторін під час розробки та поширення планів.
- 3) Заклади можуть отримати велику користь з ретельного огляду інституційних практик збору та аналізу даних з точки зору **розбивки даних** за критеріями різноманітності та інклюзії.
- 4) Підтримувати міцну **двосторонню комунікацію між закладами та державними органами**, аби забезпечити повну обізнаність закладів щодо державних стратегій та надати можливість закладам зробити внесок у ці стратегії.
- 5) Посилити здатність та спроможність установ брати на себе більшу відповідальність за **мобілізацію різноманітних ресурсів** для забезпечення фінансової стійкості (наприклад, сприяти та демонструвати методи фандрайзингу, державно-приватного партнерства).
- 6) Розглянути можливість стратегій забезпечення **незалежності закладів у розподілі та управлінні коштами**, які їм потрібні.
- 7) Переглянути та зміцнити стратегії **відстеження студентів після закінчення навчання**, щоб оцінити їхні успіхи на робочому місці та задоволеність роботодавців. Дуже добре було б запровадити додаткове методичне навчання під час програм підготовки вчителів, а також сприяти наставництву для вчителів-новачків у середніх школах та дошкільних закладах.
- 8) Розглянути можливість стратегій **сприяння партнерських відносин між закладами педагогічної освіти та роботодавцями** (наприклад, тісна співпраця у розробці навчальних програм, закріплення шкіл як бази для обов'язкової практики, офіційно встановлені зв'язки між школами та закладами педагогічної освіти у формі «відкритих» трудових договорів і т.і.).
- 9) Заохочувати **заклади з підвищення підготовки вчителів включати практичний компонент** у свої програми, щоб вчителі мали змогу "протестувати" набуті знання та отримати відгуки від наставників.
- 10) Дослідити можливість **використовувати більш гнучкі та доступні методи навчання**, зокрема інклюзивне онлайн-навчання та змішане навчання.
- 11) Провести подальше дослідження проблем, з якими стикаються групи меншин, як-от студенти з різними формами інвалідності, в сфері доступності та інклюзивності, з метою **забезпечення ефективних механізмів підтримки** та розвитку більш включеної інституційної культури.
- 12) Посилити **системне реагування на питання різноманітності та інклюзії** у таких сферах, як стратегічне планування, розбивка даних, набір вчителів/викладачів, розробка навчальних програм, доступ до програм, спеціалізований професійний розвиток.
- 13) Надання НУО для ознайомлення стандартів оцінювання навчальних програм та викладачів (що використовуються у «звичайних» закладах) може підвищити організаційну ефективність.

Додаткові рекомендації з врахуванням більш широкого контексту педагогічної освіти в Україні:

☑ З огляду на ймовірність продовження карантину, спровокованого COVID, вкрай важливо забезпечити безперервне вдосконалення професійних навичок працівників освіти з різними освітніми рівнями та з різних типів закладів, а також виділити додаткові ресурси для розширення використання дистанційного навчання.

☑ Запропонувати обов'язкову інтеграцію у програми підготовки та підвищення кваліфікації вчителів навчальних модулів щодо інноваційних підходів у сфері навчання та допомоги дітям з інвалідністю чи різноманітними освітніми потребами (наприклад, принципи та методи універсального дизайну в освіті).

☑ Включити відповідні рекомендації та висновки у підготовку тренінгів та посилити обмін між міськими та сільськими навчальними закладами, щоб зменшити розрив у професійній компетентності освітян та підходах управління, що використовуються у сільській та міській місцевості.

☐ Запровадити курси для органів місцевого самоврядування, які відповідають за освіту (можливо, через Національну академію педагогічних наук), що особливо актуально для новостворених (об'єднаних) громад. Під час організації підвищення кваліфікації слід також звертати увагу на підготовку новопризначених службовців органів місцевого самоврядування, відповідальних за освіту, в рамках реформи децентралізації.

☐ Посилити підвищення кваліфікації асистентів учителів, оскільки покращення їхньої компетенції значною мірою необхідне для того, щоб Нова українська школа стала більш інклюзивною (створення індивідуальних траєкторій навчання, інклюзивних груп).

☐ Вдосконалити навички керівників НУШ стосовно нових підходів та методів управління школою, оскільки наразі ця сфера визнана тою, що вимагає додаткової уваги.

☐ Підтримувати розмаїття серед надавачів освіти в Україні, залучаючи організації громадянського суспільства (які часто сприймаються як ініціатори змін в Україні) та аналітичні центри до процесу підготовки освітян.

Додаток 1: Методологія формування оцінок (проект ТАР)

Опитування закладів педагогічної освіти в межах «Проекту з оцінювання підготовки педагогічних працівників» (див. *Додаток 3 Інструментарій дослідження*) містить серію структурованих запитань закладам, що надають педагогічну освіту в Україні, з метою оцінити ступінь поширеності конкретних інституційних практик чи умов у цих закладах. Перелік практик, що оцінюються, ґрунтується на об'ємному дослідженні, яке лежить в основі програми Світового банку «Системний підхід до покращення освітніх результатів» (SABER) щодо розвитку робочої сили. Початково дане дослідження було проведено під час першого етапу впровадження Training Assessment Project у 2018 році, а згодом було вдосконалено та розширено для впровадження на другому етапі (2019-2021 роки). Це дослідження було зосереджено на виявленні передових світових практик, а також ключових інституційних практик і реформ, які в літературі були визначені такими, що мають значний потенціал для покращення якості та впливу на розвиток навичок у країні. У випадку України фокус проекту ТАР зосереджений саме на освіті вчителів, тому, щоб відповідати цій конкретній галузевій потребі, дослідження було значною мірою переформатовано за погодженням з Міністерством освіти і науки.

Опитування поділено на сім основних напрямів діяльності, що відповідають інституційним цілям:

- 1) Визначення стратегічного напрямку
- 2) Узгодження з національною політикою та інституційними стандартами
- 3) Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти
- 4) Надання студентам освітніх та навчальних можливостей
- 5) Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання
- 6) Забезпечення фінансової життєздатності та ефективності закладу
- 7) Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень

Кожна сфера діяльності поділена на декілька кластерів питань, які стосуються конкретних аспектів цього напрямку дій. Для кожного запитання (за винятком кількох, призначених виключно для інформаційних цілей) існує супровідний список відповідей. Залежно від характеру питання, респонденти мають надати лише одну відповідь, певну кількість відповідей або будь-яку кількість варіантів. Однак, щоб уникнути ризику, коли респонденти можуть переглянути відповіді та прагнути вказати «правильну» відповідь, варіанти відповідей не надаються респондентам, а опитування проводиться шляхом структурованого інтерв'ю з директором установи чи іншим представником. В ідеальній ситуації, інтерв'ю проводяться персонально (віч-на-віч), але часто вони проводились віртуально у тих випадках, коли країни перебували в режимі локдауну під час пандемії COVID19.

Під час інтерв'ю інтерв'юери записують відповіді на запитання та зіставляють їх зі шкалою варіантів відповіді. Ці відповіді фіксуються у структурованому форматі та вносяться до бази даних для подальшого аналізу. На етапі аналізу кожній відповіді присвоюється вага, що використовується для оцінки поширеності практики в самому закладі та в цілому серед закладів. Відповідям, що узгоджуються з міжнародно визнаними «передовими практиками», зазвичай приписується більша вага. Якщо отримані в результаті аналізу бали низькі, це як правило означає, що або ця практика не є поширеною у вибірці закладів даної країни, або спосіб її реалізації у відібраних установах відрізняється від міжнародно визнаної передової практики. Зважування відповідей відбувається на кількох рівнях, щоб отримані бали показували відносну поширеність міжнародно визнаної передової практики. Ці кроки наступні:

- 1) Кожному варіанту відповіді присвоюється бал, який фіксує його відносну вагу порівняно з іншими варіантами відповіді на це питання.
- 2) Кожному питанню присвоюється відносна вага в його кластері, що дозволяє тим запитанням, що стосуються більш впливових практик, надати більшу стосовно інших питань кластеру вагу при розрахунку відсотків.
- 3) Кожному кластеру питань надається відносна вага в межах відповідного напрямку діяльності, що, у свою чергу, дозволяє тим кластерам запитань, які зосереджуються на більш значимих практиках, надати порівняно більшу вагу при обчисленні відсотків.

Виходячи із зазначеного вище, відсотки розраховуються для кожного питання, групи запитань та напрямку діяльності. Ці відсотки дозволяють швидко і легко побачити, які з визначених практик є поширеними у вибірковій сукупності досліджуваних установ. Враховуючи характер опитування, ці результати лише кількісно вказують на можливі напрямки дії політики; вони не надають «якісних» нюансів щодо деталей необхідних дій, проте можуть бути доповнені фокус-групами або іншими якісними підходами.

Нижче наведено ваги для України по кожному кластеру питань стосовно різних напрямків діяльності.

Напрямок діяльності	Категорії (кластери) запитань	Ваги
Визначення стратегічного напрямку	Керівні органи	20%
	Управлінські структури	20%
	Стратегічне планування	60%
Узгодження з національною політикою та інституційними стандартами	Інституційні стандарти та інспекції	50%
	Інституційні стандарти та інспекції (НУО)	Н/З
	Взаємодія з урядом	50%
	Залучення до національних освітніх реформ	Н/З ¹⁵
Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти	Стандарти програм/курсів	20%
	Питання розробки навчальних планів	30%
	Включення загальних навичок в розробку програм	20%
	Відбір програм	20%
	Реагування на реформи освіти	10%
Надання студентам освітніх та навчальних можливостей	Правила вступу, прийому	15%
	Гнучкість варіантів навчання	30%
	Використання дистанційної освіти та онлайн/змішаного навчання	30%
	Інтеграція практичних компонентів	25%
Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання	Методи оцінки	20%
	Оцінювання викладачів та огляд їх діяльності	30%
	Професійний розвиток викладачів (загальний)	30%
	Професійний розвиток викладачів (різноманітність та інклюзія)	20%
Забезпечення фінансової життєздатності та ефективності закладу	Збір та управління фінансами	20%
	Ступінь обмежень в управлінні фінансами	20%
	Фінансова життєздатність	20%
	Адекватність (достатність) бюджетів	20%
	Практики фінансового аудиту	20%
Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень	Збір та управління даними	30%
	Передача даних до національних баз даних	15%
	Частота збору інформації	20%
	Дані про різноманітність та інклюзивність	15%
	Планування на основі даних	20%

¹⁵ Два пункти, позначені як «Не застосовно», не були включені до загального балу, оскільки ці питання ставились лише окремим типам закладів. Проте, аналіз відповідей на дані запитання міститься у головному звіті.

Заувага щодо порівнюваності та інтерпретації оцінок

Оскільки вихідне опитування надавачів освіти було розроблено для використання різними країнами, неминуче трапляється, що деякі питання не відповідають системі освіти в конкретній країні. Ця проблема була вирішена в Україні, оскільки опитування було адаптовано до унікального контексту освіти вчителів у країні, але все одно слід враховувати, що багато міжнародно визнаних передових практик, які закладені у дизайні опитування, можуть бути не в повній мірі застосовні для всіх закладів. Крім того, оскільки дослідження застосовувалося тільки до конкретних вибірок закладів, цілком можливо, що деякі з практик нерелевантні для багатьох установ у цій вибірці. Враховуючи значні відмінності в контексті та в дизайні вибірки, отримані закладами оцінки застосовні для вибірки відібраних закладів та призначені для ознайомлення та з інформативною метою.

Під час аналізу отриманих результатів може бути декілька вагомих причин, чому оцінки здаються «низькими», і їх не варто сприймати як підставу для критики установ чи інтерпретувати діяльність закладів як «неефективну». Поширеними причинами низьких відсотків можуть бути:

- Національна політика не допускає або не заохочує прийняття даної практики (часто з дуже вагомих причин).
- Відібрані заклади можуть працювати в секторах, де певні практики не підходять або не актуальні.
- Особливості ширшої освітньої екосистеми можуть зумовлювати сприйняття деяких практик як зайвих.

Зважаючи на це, діапазон оцінок необхідно розглядати та порівнювати із ширшим контекстом діяльності відібраних закладів.

Примітка щодо COVID-19

Окрім цього, початковий план процесу дослідження в межах проекту TAP 2.0 зіткнувся з несподіваною проблемою, коли пандемія COVID-19 поширилася у всьому світі. Відтак, було розроблено додатковий напрям діяльності:

8) Реагування на COVID-19 та інші надзвичайні ситуації.

Проте, цей розділ був розроблений виключно для збору інформації про нові практики і тому був виключений із процесу оцінювання, враховуючи унікальний характер того, що сталося з моменту спалаху пандемії.

Додаток 2: Повний набір результатів оцінювання

Запитання	Заклади з програмами підготовки підпрацівників	Заклади з програмами підвищення кваліфікації підпрацівників	Загальний результат
1. Визначення стратегічного напрямку	64.12%	62.84%	62.41%
1.1.2 Які з наступних груп зацікавлених сторін представлені у цьому керівному органі?	32.98%	35.85%	33.33%
1.1.3 Скільки разів за 2019-2020 навчальний рік цей керівний орган проводив зустрічі?	64.21%	61.63%	63.11%
1.2.2 Які з наступних груп зацікавлених сторін представлені у цій управлінській структурі?	84.00%	81.40%	79.67%
1.2.3 Скільки разів за 2019-2020 навчальний рік ця управлінська структура проводила зустрічі?	70.88%	71.32%	71.58%
1.3.1 Чи є у закладу / факультету стратегічний план (основний документ, що детально описує, як заклад планує досягти своїх цілей)?	98.95%	96.51%	96.72%
1.3.2 Чи зобов'язаний ваш основний керівний орган затверджувати стратегічний план?	95.79%	87.21%	88.52%
1.3.3 Який часовий проміжок охоплює стратегічний план?	14.74%	18.60%	19.40%
1.3.4 Як часто оновлюється стратегічний план закладу?	61.05%	61.63%	62.70%
1.3.5 Хто контролює виконання стратегічного плану?	75.79%	73.26%	72.40%
1.3.6 Хто бере участь у розробці стратегічного плану?	53.33%	51.94%	50.00%
1.3.7 При розробці стратегічного плану, чи існує контакт із будь-якими групами / особами в громаді, які представляють меншини (наприклад, групи, які працюють з іммігрантами (в т.ч. ВПО), людьми з інвалідністю, ЛГБТК, етнічними меншинами)?	53.68%	56.98%	52.46%
1.3.8 Яким ключовим зацікавленим сторонам стратегічний план надається для ознайомлення?	54.74%	52.99%	50.94%
1.3.9 Яким чином розповсюджується (поширюється) стратегічний план?	72.31%	66.37%	67.78%
2. Узгодження з інституційними стандартами та національною політикою	75.69%	74.08%	72.26%
2.1.1 Чи відповідає ваша організація/факультет вимогам до ліцензування/акредитації, встановленим урядом?	100.00%	100.00%	100.00%
2.1.2 Чи проводиться будь-яка зовнішня інспекція, щоб переконатися, що установа відповідає вимогам уряду щодо ліцензування / акредитації?	95.79%	96.51%	95.08%

2.1.3 Якщо так, то хто керує процесом інспектування?	93.16%	81.98%	84.43%
2.1.4 Скільки разів за останні два навчальні роки (2018-2019 та 2019-2020) проводився інспекційний візит?	44.74%	45.93%	36.89%
2.1.5 Скільки годин, у середньому, займав кожен інспекційний візит?	67.02%	63.57%	57.38%
2.1.6 Чи рекомендував звіт про інспекцію конкретні пріоритети для вдосконалення вашої організації / факультету?	69.47%	66.28%	60.66%
2.1.7 Якщо так, то чи повинна ваша організація/факультет подавати план вдосконалення відповідно до цих рекомендацій?	50.53%	44.19%	43.44%
2.1.8 Чи отримуєте ви відгук на план вдосконалення після його подання?	40.00%	31.40%	32.79%
2.1.9 Чи є якісь подальші дії для підтвердження того, що ви впровадили заходи, які зазначено в плані вдосконалення?	50.53%	44.19%	43.44%
2.3.1 Хто у вашій організації / на факультеті відповідає за взаємодію з урядом (національним чи місцевим) та обробку державних комунікацій / запитів?	90.18%	88.37%	88.52%
2.3.2 У 2019-2020 навчальному році, чи брала участь організація / факультет у заходах для обговорення національної освітньої політики/реформ та їх наслідків для підготовки педагогів?	90.53%	91.86%	90.16%
2.3.3 Якими є головні інтереси вашої організації/факультету при взаємодії із урядовцями?	69.21%	73.55%	69.33%
2.3.4 Якими були основні канали комунікації між організацією / факультетом та державними органами (національними або місцевими) у 2019-2020 навчальному році?	61.23%	61.63%	59.02%
3. Підхід до педагогічної освіти, орієнтований на попит	80.32%	81.36%	79.24%
3.1.1 Чи відповідають програми та курси педагогічної освіти вашої організації/факультету певним програмним / освітнім стандартам та стандартам навчальних планів?	95.26%	89.83%	91.60%
3.1.3 Хто встановлює програмні/ навчальні/ освітні стандарти, яких повинна дотримуватися ваша організація?	48.42%	49.30%	47.21%
3.1.4 Чи є у вашої організації/факультету систематизовані механізми, що забезпечують відповідність цим програмним/навчальним стандартам?	96.84%	93.02%	92.62%
3.1.5 Які механізми існують у вашій організації/на вашому факультеті, щоб забезпечити відповідність програмним/навчальним стандартам?	60.63%	57.67%	55.41%
3.1.6 Для скількох відсотків програм надаються національно визнані сертифікати, дипломи після їх закінчення?	95.79%	92.64%	92.35%
3.2.1 Чи контролює ваша організація зміст та розробку навчальних планів для своїх програм?	89.47%	91.28%	88.93%
3.2.2 Якщо так, то в середньому за всіма вашими програмами/курсами як часто переглядаються навчальні плани цих програм/курсів?	91.23%	91.09%	90.98%
3.2.3 Як організація / факультет визначає знання, вміння та наповнення, які слід викладати в рамках програми?	71.10%	71.67%	69.67%

3.2.4 Чи залучає ваша організація до розробки навчальних планів навчальні заклади – ті, в яких працюють педагоги, котрих ви навчаєте – та керівників цих закладів?	76.84%	81.40%	76.23%
3.2.5 Чи залучені до розробки навчальних планів групи, що представляють людей з інвалідністю та / або різноманітними освітніми потребами?	49.47%	59.30%	53.28%
3.3.1 Чи існують загальні навички, які організація/факультет прагне розвивати в межах змісту своїх програм та курсів, наприклад, грамотність, робота з числами, робота в команді, комп'ютерна грамотність, комунікативні навички тощо?	98.95%	97.67%	97.54%
3.3.2 Чи намагаються ваші програми/курси розвивати у студентів/слухачів наступні навички як частину наповнення курсу??	90.00%	84.88%	86.48%
3.3.3 Чи впроваджує організація / факультет якісь позакласні заходи для розвитку загальних навичок, таких як навички ІКТ, командна робота або навички розв'язання проблем, повага до різноманітності та інклюзивності тощо?	95.79%	91.86%	92.62%
3.3.4 Які навички прагне розвивати ваша організація/факультет за допомогою позакласних (додаткових) заходів?	90.18%	87.98%	87.43%
3.4.1 Чи має ваша організація/факультет право самостійно запроваджувати нові програми та курси або закрити існуючі?	77.89%	92.44%	81.97%
3.4.2 Чи є у вашої організації/факультету щорічний структурований процес прийняття рішення про введення нових програм та курсів?	88.42%	93.02%	88.52%
3.4.3 Якщо так, то за якими критеріями вирішується, чи запроваджувати програми та курси?	76.84%	85.47%	78.28%
3.4.4 Що було основним джерелом фінансування для розробки нещодавно запроваджених вами програм та курсів?	62.11%	66.86%	63.11%
3.4.5 Чи існує в організації щорічний процес перегляду існуючих програм для прийняття рішення про закриття малоефективних програм, або тих, які вже не актуальні?	83.16%	86.05%	81.97%
3.4.6 Якщо так, то за якими критеріями визначалась необхідність закриття програми?	44.74%	47.87%	44.67%
3.5.1 Протягом останніх двох навчальних років (2018-2019 та 2019-2020), чи вносили ви зміни до навчальних планів ваших програм/курсів, щоб урахувати освітні реформи, запроваджені урядом?	98.95%	98.84%	98.36%
3.5.2 Якщо так, то на яку кількість програм та курсів вплинули ці зміни?	72.63%	76.16%	73.36%
4. Освітні та навчальні можливості	46.90%	46.80%	44.64%

4.1.1 Чи застосовуються для якихось програм або курсів вашої організації / факультету правила вступу або прийому? (наприклад, результати ЗНО чи державних іспитів; вступні випробування; переваги для окремих категорій)	96.84%	72.09%	78.69%
4.1.2 Який відсоток програм / курсів мають правила вступу або прийому?	91.58%	66.86%	72.13%
4.1.3 Хто визначає критерії вступу або прийому для ваших програм?	57.89%	43.41%	47.81%
4.1.4 Чи оцінюєте ви за допомогою тесту базові та інші відповідні навички студентів одразу після вступу?	68.42%	54.65%	55.74%
4.1.5 Чи враховують правила вступу, прийому наступне:	27.89%	21.80%	22.23%
4.2.1 Чи пропонує ваша організація / факультет будь-який із наступних гнучких варіантів навчання?	40.00%	40.70%	37.43%
4.3.1 Пригадайте, будь ласка, період до пандемії Covid-19, коли ваша організація працювала у звичному режимі. Який відсоток ваших програм уже тоді пропонувались з частковим або повним використанням режимів онлайн та / або дистанційного навчання?	43.16%	49.42%	43.65%
4.3.2 Який відсоток ваших очних програм використовував тоді онлайн або змішане навчання як основний спосіб навчання?	25.68%	33.26%	28.03%
4.3.3 Все ще кажучи про період до пандемії Covid-19, який відсоток ваших дистанційних навчальних програм були доступні для студентів/слухачів, які мають обмежені можливості сприйняття друкованої інформації/ використовують мову жестів та/або потребують якихось інших пристосувань?	18.95%	19.48%	17.21%
4.3.4 Який відсоток ваших очних програм був доступний для студентів / слухачів з особливими освітніми потребами (наприклад, для осіб з інвалідністю або труднощами зі слухом, зором, пересуванням та / або процесом навчання)?	51.05%	48.84%	43.85%
4.4.1 До пандемії Covid-19, який відсоток програм та курсів включав практичний компонент (на противагу суто теоретичним програмам)?	69.26%	73.95%	69.67%
4.4.2 Серед програм, які мали практичну складову, приблизно який відсоток процесу навчання складала практична робота?	50.18%	51.16%	53.83%
5. Навчання	64.53%	63.63%	62.73%
5.1.1 Які основні методи ви використовуєте для підтвердження того, що студент/слухач досяг рівня знань/навичок, необхідного для завершення програми чи курсу?	67.25%	62.40%	62.48%
5.1.2 Яким чином ви враховуєте інтереси студентів/слухачів з обмеженими можливостями та/або різноманітними навчальними потребами під час оцінювання?	31.58%	34.88%	29.92%
5.2.1 Чи проходять оцінювання викладачі (педагогічні, науково-педагогічні працівники) у вашій організації?	80.53%	76.16%	75.41%

5.2.2 Які методи використовуються для оцінювання викладачів (педагогічних, науково-педагогічних працівників)?	51.23%	45.93%	46.86%
5.2.3 Який із цих методів є найбільш важливим як форма оцінювання викладачів?	51.58%	45.35%	47.54%
5.2.4 Чи нагороджуються викладачі (педагогічні, науково-педагогічні працівники) за гарні показники?	98.95%	93.02%	94.26%
5.2.5 Чи вживаються заходи у разі незадовільної роботи викладачів (педагогічних, науково-педагогічних працівників)?	67.37%	61.63%	62.30%
5.2.6 Чи просить ваш заклад своїх студентів/слухачів або випускників надавати відгуки щодо діяльності викладачів?	90.53%	93.02%	90.98%
5.2.7 Хто відповідає за отримання та розгляд скарг від студентів/слухачів?	62.11%	61.63%	59.84%
5.2.8 Чи має ваш заклад/факультет механізм розгляду скарг студентів/слухачів? (наприклад, процедури оскарження, анонімні відгуки, звернення на гарячу лінію, офіційні звернення)	92.63%	93.02%	90.16%
5.2.9 Якщо так, то які з наступних елементів включені до вашого механізму розгляду скарг?	52.63%	49.89%	45.53%
5.3.1 Чи ваша організація/факультет пропонувала або підтримувала будь-яку форму професійного розвитку викладачів (педагогічних, науково-педагогічних працівників) протягом 2019-2020 навчального року (семінари, наставництво, короткі курси тощо)?	97.89%	100.00%	98.36%
5.3.2 Які види професійного розвитку були доступні викладачам вашого закладу у 2019-2020 навчальному році?	83.98%	82.82%	81.42%
5.3.3 Які основні джерела фінансування професійного розвитку персоналу у вашій організації? Оберіть до двох джерел.	63.91%	70.60%	64.99%
5.3.4 Який відсоток співробітників брав участь у професійному розвитку в 2019-2020 навчальному році?	78.25%	77.52%	79.51%
5.3.5 Чи призвів професійний розвиток до змін у практиці та викладанні з боку педагогічних, науково-педагогічних працівників?	66.84%	68.60%	67.62%
5.4.1 У 2019-2020 навчальному році, чи проходили співробітники будь-який професійний розвиток, орієнтований конкретно на питання різноманітності та інклюзивності?	74.74%	75.58%	76.23%
5.4.2 Скільки тривав цей тренінг із різноманітності та інклюзивності?	47.37%	50.00%	48.77%
5.4.3 Який відсоток співробітників брав участь у цьому тренінгу?	32.63%	29.46%	33.06%
5.4.5 Чи призвело це навчання з питань різноманітності та інклюзивності до змін у практиці та викладанні з боку викладачів?	48.42%	50.58%	49.59%
6. Фінансова життєздатність	61.46%	62.92%	60.49%
6.1.1 Чи має ваша організація повноваження створювати та збирати власний дохід?	52.11%	58.14%	51.23%
6.1.2 Якщо так, який орган чи особа приймає остаточне рішення щодо стратегій отримання та збору доходу?	50.53%	54.65%	49.18%

6.1.3 Чи може організація самостійно вирішувати, як розподіляти, використовувати та керувати своїми фінансами?	60.53%	63.95%	61.89%
6.1.4 Якщо так, який орган чи особа приймає остаточне рішення щодо того, як розподіляти, використовувати та керувати фінансами?	52.63%	55.23%	52.46%
6.1.5 Чи має організація якусь стратегію обмеження витрат для різних процесів закупівель та рівнів персоналу, яка затверджена Радою, головним управлінським органом або іншою керівною структурою?	75.79%	79.07%	74.59%
6.2.1a Наскільки ваша установа відчуває обмеження, якщо такі є, щодо наступних фінансових процесів: Встановлювати ваш річний бюджет	54.74%	57.75%	55.19%
6.2.1b Встановлювати плату за навчання	61.75%	60.47%	60.93%
6.2.1c Змінювати бюджет (без необхідності зовнішнього схвалення)	44.21%	50.00%	44.54%
6.2.1d Робити інвестиції на майбутнє	42.46%	48.06%	42.35%
6.2.1e Зменшувати витрати	68.77%	69.77%	68.85%
6.2.1f Знаходити / збільшувати дохід	65.97%	72.48%	66.12%
6.2.1g Залучати інші джерела доходу (контракти на дослідження, пожертви/гранти, фінансове партнерство з промисловістю, підприємницька діяльність тощо)	72.63%	79.46%	73.50%
6.2.1h Визначати оплату праці персоналу	49.47%	58.14%	52.19%
6.3.1 Яким чином ваша організація забезпечує постійний доступ до фінансових ресурсів?	29.36%	30.10%	27.69%
6.3.2 За останні 2 навчальні роки (2018-2019 та 2019-2020), чи отримував ваш заклад пожертви в натуральній чи безготівковій формі (наприклад, обладнання) від державних органів?	26.32%	23.26%	24.59%
6.3.3 За останні 2 навчальні роки, чи отримував ваш заклад пожертви в натуральній чи безготівковій формі (наприклад, обладнання) з інших джерел, крім уряду?	65.26%	63.95%	61.48%
6.3.4 Чи має ваша організація поточний (діючий) річний бюджет?	97.89%	96.51%	96.72%
6.3.5 Які фактори ваша установа вважає важливими, вирішуючи, як керувати коштами та розподіляти їх?	50.18%	50.65%	48.73%
6.3.6 Серед факторів, які Ви щойно зазначили, який з них є критично важливим під час прийняття рішень про управління коштами?	58.60%	64.34%	60.38%
6.4.1a Для кожної з наступних статей бюджету, скажіть, будь ласка, чи вважаєте ви, що наявний бюджет достатній для задоволення потреб організації у забезпеченні високоякісних навчальних програм: Обслуговування фізичної інфраструктури та обладнання	57.37%	56.40%	56.56%
6.4.1b Професійний розвиток персоналу	58.42%	63.37%	60.25%
6.4.1c Капітальні інвестиції (включаючи нові фізичні об'єкти та нове обладнання)	44.74%	47.67%	45.49%

6.4.1d Моніторинг, оцінка та дослідження	46.32%	53.49%	47.95%
6.4.2a Для тих статей, що фінансуються недостатньо, як ви плануєте заповнювати прогалини для них (дофінансовувати): Обслуговування фізичної інфраструктури та обладнання	68.42%	61.63%	63.93%
6.4.2b Професійний розвиток персоналу	55.79%	50.00%	50.00%
6.4.2c Капітальні інвестиції (включаючи нові фізичні об'єкти та нове обладнання)	62.11%	53.49%	56.56%
6.4.2d Моніторинг, оцінка та дослідження	44.21%	44.19%	40.16%
6.5.1 Чи проходить ваша установа регулярну фінансову перевірку шляхом внутрішнього або зовнішнього аудиту?	98.95%	96.51%	96.72%
6.5.2 Якщо так, то в якому році відбувся останній внутрішній аудит?	77.89%	79.07%	76.23%
6.5.3 А в якому році відбувся останній зовнішній аудит?	61.05%	62.79%	59.84%
6.5.4 Чи передаються результати аудиту керівному органу вашого закладу або еквівалентній структурі?	97.89%	94.19%	95.08%
7. Дані	64.81%	64.47%	62.72%
7.1.1 Яким чином організація збирає та зберігає дані (наприклад, інформацію про студентів, їхню успішність, дані про викладачів, про інфраструктуру)? Ці дані збираються у якусь інформаційну систему, чи базу даних, чи зберігаються у якихось програмах?	66.11%	70.93%	65.41%
7.1.2 Чи є в закладі особа / посада на управлінському рівні, відповідальна за системи даних та якість ваших даних?	88.42%	87.21%	85.25%
7.1.3 Як часто створюється резервна копія даних організації (для захисту від втрати чи пошкодження даних)?	69.21%	67.44%	65.98%
7.1.4 Чи має організація стратегію відновлення даних у разі надзвичайної ситуації?	77.89%	80.23%	76.23%
7.1.5 Чи має установа процес забезпечення якості даних (тобто точних, вичерпних даних; звітів із коректними розрахунками тощо)?	89.47%	88.37%	86.07%
7.2.1 До яких баз даних, якщо такі є, заклад подає дані про професійний розвиток викладачів?	66.67%	60.47%	62.30%
7.2.2 Для передачі цих даних, вашій установі потрібно виконувати підготовчу роботу чи ваша інформаційна система відповідає технічним стандартам баз, з якими обмінюється даними, що дозволяє автоматизовану передачу?	82.11%	72.67%	72.95%
7.3.1a Як часто ваш заклад збирає дані щодо наступних пунктів: Статистика зарахування студентів	45.05%	55.58%	48.36%
7.3.1b Кадрове забезпечення	47.16%	53.02%	49.02%
7.3.1c Витрати	61.26%	63.72%	62.46%
7.3.1d Інші адміністративні дані	66.32%	68.84%	67.05%
7.3.1e Успішність студентів/слухачів	59.47%	63.95%	62.30%

7.3.1f Статистика випуску/закінчення навчання	54.39%	68.22%	59.84%
7.3.1g Задоволеність студентів/слухачів	49.89%	63.02%	58.69%
7.3.1h Результати роботи викладачів	50.88%	56.59%	55.19%
7.3.1i Навантаження викладачів	34.95%	43.95%	39.84%
7.4.1 Чи здійснює заклад розбивку даних за будь-яким з наступних критеріїв різноманітності та інклюзивності під час збору даних?	35.13%	30.67%	29.82%
7.5.1 Що з наступного ваша організація використовує для оцінки своїх програм та загальної діяльності?	85.53%	80.67%	80.43%
7.5.2 Чи здійснює заклад розбивку даних за будь-яким із наступних критеріїв різноманітності та інклюзії під час аналізу своєї діяльності?	30.00%	27.03%	25.92%
7.5.3 Із ким ваша організація ділиться своїми цілями та інформацією про результати щодо їх досягнення?	92.89%	91.86%	90.98%
7.5.4 Чи проводить організація внутрішні засідання для обговорення результатів діяльності на основі зібраних даних?	98.95%	97.67%	98.36%
7.5.5 Якщо так, то як часто в організації проводились такі зустрічі протягом останніх двох років?	87.37%	88.95%	88.11%
7.5.6 Що можна назвати головним результатом таких зустрічей?	63.68%	64.53%	63.11%

Додаток 3: Інструментарій дослідження

Опитування закладів педагогічної освіти

Заклади педагогічної освіти: попередня інформація

1. Назва організації:	
2. Ім'я респондента:	
3. Посада респондента:	
4. Електронна адреса респондента:	
5. Скільки років працює організація:	
6. Область, район, місто:	
7. Тип організації:	

Структура опитувальника

Розділ 1: Визначення стратегічного напрямку

Розділ 2: Узгодження з національною політикою та інституційними стандартами

Розділ 3: Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти

Розділ 4: Надання студентам освітніх та навчальних можливостей

Розділ 5: Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання

Розділ 6: Забезпечення фінансової життєздатності та ефективності закладу

Розділ 7: Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень

Розділ 8: Реагування на COVID-19 та екстрене дистанційне навчання

Розділ 9: Цінності та перспективи організації

Таблиця. Тип організації	
Заклад вищої освіти	1
Заклад фахової передвищої освіти	2
Заклад професійно-технічної освіти	3
Заклад післядипломної педагогічної освіти	4
Методичний центр професійно-технічної освіти	5
Науково-дослідний інститут	6
Громадська організація (НУО)	7

РОЗДІЛ 1: Визначення стратегічного напрямку

№.	Питання	Варіанти відповіді
1.1	<i>Керівні органи</i>	
1.1.1	Який основний керівний орган вашого закладу\факультету?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Засновник організації (зазвичай держава, або ж місцева влада) 2. Наглядова рада 3. Збори трудового колективу 4. Рада університету 5. Керівна рада громадської організації 6. Інше (УТОЧНИТИ)
1.1.2	Які з наступних груп зацікавлених сторін представлені у цьому органі? <ol style="list-style-type: none"> 1. Національний уряд 2. Місцева влада (чи обласна) 3. Представники вчителів 4. Представники громади 5. Представники студентів / слухачів 6. Батьки 7. ЖОДНА З ГРУП 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
1.1.3	Скільки разів за 2019-2020 навчальний рік цей керівний орган проводив зустрічі?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не проводились зустрічі 2. Один раз 3. 2 - 3 рази 4. Від 4 до 6 разів 5. Більше 6 разів
1.2	<i>Структури управління</i>	
1.2.1	Якою є основна управлінська, адміністративна структура вашого закладу / факультету?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вчена рада 2. Вчена рада факультету 3. Виконавча рада 4. Інше (УТОЧНИТИ)
1.2.2	Які з наступних груп зацікавлених сторін представлені у цій управлінській структурі? <ol style="list-style-type: none"> 1. Директор установи / декан факультету 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

	<ul style="list-style-type: none"> 2. Працівник фінансового відділу 3. Старші менеджери (управлінці) 4. Представники викладачів 5. Представники студентів / слухачів 6. ЖОДНА З ГРУП 	
1.2.3	Скільки разів за 2019-2020 навчальний рік ця управлінська структура проводила зустрічі?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Не проводились зустрічі 2. Один раз 3. 2 - 3 рази 4. Від 4 до 6 разів 5. Більше 6 разів
1.3	<i>Стратегічне планування</i>	
1.3.1	Чи є у закладу / факультету стратегічний план (основний документ, що детально описує, як заклад планує досягати своїх цілей)?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >> Розділ 2
1.3.2	Чи зобов'язаний ваш основний керівний орган затверджувати стратегічний план?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
1.3.3	Який часовий проміжок охоплює стратегічний план?	<ul style="list-style-type: none"> 1. 1 рік 2. 2 роки 3. 3-4 роки 4. 5 років чи більше
1.3.4	Як часто оновлюється стратегічний план закладу?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Частіше, ніж раз на рік 2. Раз на 1-2 роки 3. Раз на 3-5 років 4. Рідше, ніж раз на 5 років
1.3.5	Хто контролює виконання стратегічного плану? <i>ЯКЩО ВІДПОВІДЕЙ БІЛЬШЕ ОДНІЄЇ, ОБЕРІТЬ ОДНУ ОСНОВНУ.</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Директор установи / проректор 2. Декан факультету 3. Головний фінансовий директор 4. Головна управлінська структура (вибрана в пит. 1.2.1) 5. Інше (УТОЧНИТИ)
1.3.6	Хто бере участь у розробці стратегічного плану? 1. Члени ради	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

	<ul style="list-style-type: none"> 2. Представники уряду 3. Викладачі закладу 4. Представники студентів / слухачів 5. Представники роботодавців (наприклад, директори шкіл) 6. Інші (УТОЧНИТИ) 	
1.3.7	<p>При розробці стратегічного плану, чи існує контакт із будь-якими групами / особами в громаді, які представляють меншини (наприклад, групи, які працюють з іммігрантами (в т.ч. ВПО), людьми з інвалідністю, ЛГБТК, етнічними меншинами)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
1.3.8	<p>Яким ключовим зацікавленим сторонам стратегічний план надається для ознайомлення?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Національний уряд 2. Місцеві органи освіти 3. Викладачі закладу 4. Студенти/слухачі 5. Інші донори/інвестори 6. Роботодавці з освітньої галузі 7. Інше (УТОЧНИТИ) 8. Жодній не надається 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
1.3.9	<p>Яким чином розповсюджується (поширюється) стратегічний план?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Публікується на веб-сайті 2. Поширюється серед ключових зацікавлених сторін 3. Пряма комунікація з викладачами 4. Пряма комунікація зі студентами / слухачами 5. Пряма комунікація з органами державної/місцевої влади чи органами освіти 6. Інше (УТОЧНИТИ) 7. ЖОДНИМ ЧИНОМ НЕ ПОШИРЮЄТЬСЯ 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

РОЗДІЛ 2: Узгодження з національною політикою та інституційними стандартами

№.	Питання	Варіанти відповіді
2.1	<i>Інституційні стандарти та інспекції</i>	
2.1.1	Чи відповідає ваша організація/факультет вимогам до ліцензування/акредитації, встановленим урядом?	1. Так 2. Ні 3. Незастосовне
2.1.2	Чи проводиться будь-яка <u>зовнішня</u> інспекція, щоб переконатися, що установа відповідає вимогам уряду щодо ліцензування / акредитації?	1. Так 2. Ні >>2.2.1 3. Незастосовне >>2.2.1
2.1.3	Якщо так, то хто керує процесом інспектування? ТІЛЬКИ ОДНА ВІДПОВІДЬ	1. Урядовці державного рівня 2. Місцева влада 3. Консультант (радник) 4. Внутрішня команда закладу 5. Інше (УТОЧНИТИ)
2.1.4	Скільки разів за останні два навчальні роки (2018-2019 та 2019-2020) проводився інспекційний візит?	ЗАПИШІТЬ ЧИСЛО (якщо “0” >>2.2.1)
2.1.5	Скільки годин, у середньому, займав кожен інспекційний візит?	1. Менше 2 годин 2. 2-4 години 3. Більше 4 годин 4. НЕ ЗНАЮ
2.1.6	Чи рекомендував звіт про інспекцію конкретні пріоритети для вдосконалення вашої організації / факультету?	1. Так 2. Ні >> 2.2.1
2.1.7	Якщо так, то чи повинна ваша організація/факультет подавати план вдосконалення відповідно до цих рекомендацій?	1. Так 2. Ні >> 2.2.1
2.1.8	Чи отримуєте ви відгук на план вдосконалення після його подання?	1. Так 2. Ні
2.1.9	Чи є якісь подальші дії для підтвердження того, що ви впровадили заходи, які зазначено в плані вдосконалення?	1. Так, здійснюється спеціальний візит для перевірки прогресу 2. Так, очікується, що ми подамо звіт із викладом прогресу

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Так, як частина чергового звичайного інспекційного візиту 4. Ні, нема подальших дій
2.2.1	Якщо ваша установа є громадською організацією (НУО), то чи існують якісь організаційні стандарти або вимоги, визначені вами, та за якими ви добровільно оцінюєте свою організацію та результати її діяльності?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >> 2.3.1 3. Не є ГО (НУО) >> 2.3.1
2.2.2	Якщо так, скажіть, будь ласка, які саме стандарти ви застосовуєте. ЗАПИСАТИ ДОСЛІВНО ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА	
2.2.3	Які механізми використовує ваша організація для забезпечення відповідності цим стандартам? <ul style="list-style-type: none"> 1. Зовнішня перевірка 2. Внутрішня перевірка 3. Внутрішня робоча група / комітет, створений для забезпечення дотримання стандартів 4. Окремий менеджер/адміністратор, призначений для забезпечення відповідності 5. Інше (УТОЧНИТИ) 6. Немає систематичного механізму 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
2.3	<i>Взаємодія з урядом</i>	
2.3.1	Хто у вашій організації / на факультеті відповідає за взаємодію з урядом (національним чи місцевим) та обробку державних комунікацій / запитів?	<p><i>Оберіть одну відповідь</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Директор / ректор / проректор / декан факультету 2. Старший керівник (крім директора) 3. Представник організації поза вищим керівництвом 4. Представник керівного органу закладу 5. Відповідальність покладається залежно від характеру комунікації чи запитів 6. Жодна людина не призначена для

		цього завдання
2.3.2	У 2019-2020 навчальному році, чи брала участь організація / факультет у заходах для обговорення національної освітньої політики/реформ та їх наслідків для підготовки педагогів?	7. Інше (УТОЧНИТИ) 1. Так 2. Ні
2.3.3	Якими є головні інтереси вашої організації/факультету при взаємодії із урядовцями? 1. Забезпечити узгодження з новою політикою, законодавством та нормативними актами, включаючи організаційні / програмні / навчальні стандарти 2. Забезпечити консультативний внесок у політику, законодавство та нормативні акти, включаючи організаційні / програмні / навчальні стандарти 3. Отримати підтримку професійного розвитку 4. Впроваджувати та вдосконалювати процеси забезпечення якості 5. Обговорювати підходи щодо підвищення інклюзивності програм та стандартів для людей з різними навчальними потребами 6. Інші (УТОЧНИТИ) 7. ЖОДНЕ З ЗАЗНАЧЕНОГО	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
2.3.4	Якими були основні канали комунікації між організацією / факультетом та державними органами (національними або місцевими) у 2019-2020 навчальному році? 1. Візити представників влади 2. Розгляд запитів державних службовців 3. Отримання письмових повідомлень від державних службовців 4. Відвідування засідань, скликаних урядовцями 5. Організовані зустрічі із представниками влади 6. Інше (УТОЧНИТИ) 7. ЖОДНЕ З ЗАЗНАЧЕНОГО	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
2.4	<i>Залучення до національних освітніх реформ</i>	
2.4.1	Наскільки ефективною була комунікація між вашою	1. Дуже ефективна

	організацією/факультетом та урядовцями, аби допомогти вам зрозуміти інституційні наслідки реформи « Нової української школи »?	<ol style="list-style-type: none"> 2. Певною мірою ефективна 3. Недостатньо ефективна 4. Не було комунікації 5. Реформа незастосовна до нашої організації / факультету >>2.4.5 <ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >>2.4.5
2.4.2	З часу введення реформи « Нової української школи », чи впровадила ваша організація / факультет якісь внутрішні процеси для узгодження вашої діяльності з цією реформою?	
2.4.3	Які внутрішні процеси запровадила ваша організація/факультет для узгодження вашої діяльності з реформою « Нової української школи »? <ol style="list-style-type: none"> 1. Поширення інформації серед усього персоналу 2. Проведення консультативних заходів із викладачами для обговорення наслідків та підготовки стратегій 3. Проведення дискусій на рівні вищого управління/ менеджменту для обговорення наслідків та підготовки стратегій 4. Проведення дискусій на рівні керівництва закладу для обговорення наслідків та підготовки стратегій 5. Зобов'язання для конкретних відділів подати плани з описом пропонованих стратегій реагування на вимоги реформи «Нової української школи» 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
2.4.4	На рівні організації / факультету, наскільки успішними ви вважаєте запроваджені зміни, що сприятимуть більш ефективному здійсненню реформи « Нової української школи »?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успішно впроваджено всі необхідні зміни 2. Наявні певні успіхи та відбуваються подальші корективи 3. Наявні певні успіхи, але наразі подальші корективи не плануються і не здійснюються 4. Незначний успіх, та відбуваються подальші корективи 5. Незначний успіх, наразі подальші

		корективи не плануються і не здійснюються
2.4.5	Наскільки ефективною була комунікація між вашою організацією/факультетом та урядовцями, аби допомогти вам зрозуміти інституційні наслідки реформи дошкільної освіти ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дуже ефективна 2. Певною мірою ефективна 3. Недостатньо ефективна 4. Не було комунікації 5. Реформа незастосовна до нашої організації / факультету >>2.4.9
2.4.6	З часу введення реформи дошкільної освіти , чи впровадила ваша організація / факультет якісь внутрішні процеси для узгодження вашої діяльності з цією реформою?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >> 2.4.9
2.4.7	Які внутрішні процеси запровадила ваша організація/факультет для узгодження вашої діяльності з реформою дошкільної освіти ? <ol style="list-style-type: none"> 1. Поширення інформації серед усього персоналу 2. Проведення консультативних заходів із викладачами для обговорення наслідків та підготовки стратегій 3. Проведення дискусій на рівні вищого управління/ менеджменту для обговорення наслідків та підготовки стратегій 4. Проведення дискусій на рівні керівництва закладу для обговорення наслідків та підготовки стратегій 5. Зобов'язання для конкретних відділів подати плани з описом пропонованих стратегій реагування на вимоги реформи дошкільної освіти 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
2.4.8	На рівні організації / факультету, наскільки успішними ви вважаєте запроваджені зміни, що сприятимуть більш ефективному здійсненню реформи дошкільної освіти ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успішно впроваджено всі необхідні зміни 2. Наявні певні успіхи та відбуваються подальші корективи 3. Наявні певні успіхи, але наразі подальші корективи не плануються і не здійснюються 4. Незначний успіх, та відбуваються

		<p>подальші корективи</p> <p>5. Незначний успіх, наразі подальші корективи не плануються і не здійснюються</p>
2.4.9	Наскільки ефективною була комунікація між вашою організацією/факультетом та урядовцями, аби допомогти вам зрозуміти інституційні наслідки реформи професійної освіти ?	<p>1. Дуже ефективна</p> <p>2. Певною мірою ефективна</p> <p>3. Недостатньо ефективна</p> <p>4. Не було комунікації</p> <p>5. Реформа незастосовна до нашої організації / факультету >>2.4.13</p>
2.4.10	З часу введення реформи професійної освіти , чи впровадила ваша організація / факультет якісь внутрішні процеси для узгодження вашої діяльності з цією реформою?	<p>1. Так</p> <p>2. Ні >> 2.4.13</p>
2.4.11	Які внутрішні процеси запровадила ваша організація/факультет для узгодження вашої діяльності з реформою професійної освіти ?	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поширення інформації серед усього персоналу 2. Проведення консультативних заходів із викладачами для обговорення наслідків та підготовки стратегій 3. Проведення дискусій на рівні вищого управління/ менеджменту для обговорення наслідків та підготовки стратегій 4. Проведення дискусій на рівні керівництва закладу для обговорення наслідків та підготовки стратегій 5. Зобов'язання для конкретних відділів подати плани з описом пропонованих стратегій реагування на вимоги реформи проф.освіти 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	
2.4.12	На рівні організації / факультету, наскільки успішними ви вважаєте запроваджені зміни, що сприятимуть більш ефективному здійсненню реформи професійної освіти ?	<p>1. Успішно впроваджено всі необхідні зміни</p> <p>2. Наявні певні успіхи та відбуваються подальші корективи</p> <p>3. Наявні певні успіхи, але наразі подальші корективи не плануються і</p>

		<p>не здійснюються</p> <p>4. Незначний успіх, та відбуваються подальші корективи</p> <p>5. Незначний успіх, наразі подальші корективи не плануються і не здійснюються</p>
2.4.13	Наскільки ефективною була комунікація між вашою організацією/факультетом та урядовцями, аби допомогти вам зрозуміти інституційні наслідки реформи вищої освіти ?	<p>1. Дуже ефективна</p> <p>2. Певною мірою ефективна</p> <p>3. Недостатньо ефективна</p> <p>4. Не було комунікації</p> <p>5. Реформа незастосовна до нашої організації / факультету >> Розділ 3</p>
2.4.14	З часу введення реформи вищої освіти , чи впровадила ваша організація / факультет якісь внутрішні процеси для узгодження вашої діяльності з цією реформою?	<p>1. Так</p> <p>2. Ні >> Розділ 3</p>
2.4.15	<p>Які внутрішні процеси запровадила ваша організація/факультет для узгодження вашої діяльності з реформою вищої освіти?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поширення інформації серед усього персоналу 2. Проведення консультативних заходів із викладачами для обговорення наслідків та підготовки стратегій 3. Проведення дискусій на рівні вищого управління/ менеджменту для обговорення наслідків та підготовки стратегій 4. Проведення дискусій на рівні керівництва закладу для обговорення наслідків та підготовки стратегій 5. Зобов'язання для конкретних відділів подати плани з описом пропонованих стратегій реагування на вимоги реформи вищої освіти 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
2.4.16	На рівні організації / факультету, наскільки успішними ви вважаєте запроваджені зміни, що сприятимуть більш ефективному здійсненню реформи вищої освіти ?	<p>1. Успішно впроваджено всі необхідні зміни</p> <p>2. Наявні певні успіхи та відбуваються подальші корективи</p>

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none">3. Наявні певні успіхи, але наразі подальші корективи не плануються і не здійснюються4. Незначний успіх, та відбуваються подальші корективи5. Незначний успіх, наразі подальші корективи не плануються і не здійснюються |
|--|--|--|

РОЗДІЛ 3: Розробка орієнтованого на попит підходу до педагогічної освіти

No.	Питання	Варіанти відповіді
3.1.1	Чи відповідають програми та курси педагогічної освіти вашої організації/факультету певним програмним / освітнім стандартам та стандартам навчальних планів?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, усі програми та курси >> 3.1.3 2. Так, більше половини програм та курсів >> 3.1.3 3. Так, приблизно половина програм та курсів >> 3.1.3 4. Так, менше половини програм та курсів >> 3.1.3 5. Ні, не відповідають
3.1.2	Чому ваші освітні програми не відповідають визначеним програмним / освітнім стандартам та стандартам навчальних планів?	<p><i>Оберіть одну головну причину</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Для програм/курсів, які ми пропонуємо, немає визначених стандартів програм/навчальних планів 2. Стандарти існують, але ми вважаємо, що вони не стосуються навчання, яке ми пропонуємо 3. У нас немає часу переглянути наші програми / курси <p><i>ДАЛІ ПЕРЕЙТИ ДО ПИТ. 3.1.6</i></p>
3.1.3	<p>Хто встановлює програмні/ навчальні/ освітні стандарти, яких повинна дотримуватися ваша організація?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Національний уряд 2. Міжнародні стандарти чи рекомендації (щодо педагогічної освіти, інклюзивної освіти чи якогось аспекту навчальної програми) 3. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
3.1.4	Чи є у вашої організації/факультету систематизовані механізми, що забезпечують відповідність цим програмним/навчальним стандартам?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >>3.1.6
3.1.5	<p>Які механізми існують у вашій організації/на вашому факультеті, щоб забезпечити відповідність програмним/навчальним стандартам?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зовнішній аудит 2. Внутрішня перевірка 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Внутрішні робочі групи для забезпечення відповідності 4. Спеціальний викладач(і), виділений для забезпечення відповідності 5. Інше (УТОЧНИТИ) 	
3.1.6	<p>Для скількох відсотків програм надаються національно визнані сертифікати, дипломи після їх закінчення? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50% 4. Понад 50%
3.2.1	Чи контролює ваша організація зміст та розробку навчальних планів для своїх програм?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, певною мірою 2. Так, контролює повністю 3. Ні >>3.3.3
3.2.2	Якщо так, то в середньому за всіма вашими програмами/курсами як часто переглядаються навчальні плани цих програм/курсів?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кожен рік 2. Кожні 2-3 роки 3. Кожні 4-5 років 4. Кожних 6 чи більше років
3.2.3	<p>Як організація / факультет визначає знання, вміння та наповнення, які слід викладати в рамках програми?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вивчення та оцінка потреб вчителів 2. Шляхом внутрішнього обговорення / огляду 3. На основі отриманого фінансування 4. Попит / вимоги роботодавців (навчальних закладів) 5. Державна політика 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
3.2.4	Чи залучає ваша організація до розробки навчальних планів навчальні заклади – ті, в яких працюють педагоги, котрих ви навчаєте – та керівників цих закладів?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
3.2.5	Чи залучені до розробки навчальних планів групи, що представляють людей з інвалідністю та / або різноманітними освітніми потребами?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
3.3.1	Чи існують загальні навички, які організація/факультет прагне розвивати в межах змісту своїх програм та курсів , наприклад, грамотність, робота з числами, робота в команді, комп'ютерна грамотність, комунікативні навички тощо?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >>3.3.3

3.3.2	<p>Чи намагаються ваші програми/курси розвивати у студентів/слухачів наступні навички як частину наповнення курсу?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Базові навички (як-от грамотність (читання і письмо), арифметика, усне та письмове спілкування) 2. ІКТ-навички (комп'ютерна грамотність – базові навички користування комп'ютерами та мобільними пристроями; використання ІКТ для онлайн-викладання та навчання) 3. Соціально-емоційні навички (навички критичного мислення, розв'язання проблем, робота в команді, етична аргументація) 4. Повага до різноманітності та інклюзивності 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖНУ ГРУПУ НАВИЧОК</i>
3.3.3	<p>Чи впроваджує організація / факультет якісь позакласні заходи для розвитку загальних навичок, таких як навички ІКТ, командна робота або навички розв'язання проблем, повага до різноманітності та інклюзивності тощо?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >>3.4.1
3.3.4	<p>Які навички прагне розвивати ваша організація/факультет за допомогою позакласних (додаткових) заходів?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ІКТ-навички (комп'ютерна грамотність – базові навички користування комп'ютерами та мобільними пристроями; використання ІКТ для онлайн-викладання та навчання) 2. Соціально-емоційні навички (навички критичного мислення, розв'язання проблем, робота в команді, етична аргументація) 3. Повага до різноманітності та інклюзивності 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖНУ ГРУПУ НАВИЧОК</i>
3.4.1	<p>Чи має ваша організація/факультет право самостійно запроваджувати нові програми та курси або закривати існуючі?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, повністю може впроваджувати нові або закривати існуючі програми 2. Так, частково може це робити щодо деяких програм/курсів 3. Ні >>3.4.4
3.4.2	<p>Чи є у вашої організації/факультету щорічний структурований процес прийняття рішення про введення нових програм та курсів?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >>3.4.4
3.4.3	<p>Якщо так, то за якими критеріями вирішується, чи запроваджувати програми та курси?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наявність фінансування 2. Спроможність (персоналу / приміщень / обладнання) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

	<ul style="list-style-type: none"> 3. Підтримка від зацікавлених сторін (стейкхолдерів) 4. Аналітичні дані (оцінка потреб вчителів, оцінка впливу тощо) 5. Урядові реформи освіти 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	
3.4.4	Що було основним джерелом фінансування для розробки нещодавно запроваджених вами програм та курсів?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Внутрішнє фінансування 2. Приватні кошти 3. Державні кошти 4. Інше (УТОЧНИТИ)
3.4.5	Чи існує в організації щорічний процес перегляду існуючих програм для прийняття рішення про закриття малоефективних програм, або тих, які вже не актуальні?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >>3.5.1
3.4.6	Якщо так, то за якими критеріями визначалась необхідність закриття програми? <ul style="list-style-type: none"> 1. Оцінка використання ресурсів 2. Консультації із зацікавленими сторонами 3. Оцінка потреб вчителів 4. Огляд (рецензія) програми 5. Урядові реформи освіти 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
3.5.1	Протягом останніх двох навчальних років (2018-2019 та 2019-2020), чи вносили ви зміни до навчальних планів ваших програм/курсів, щоб урахувати освітні реформи, запроваджені урядом?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >> Розділ 4
3.5.2	Якщо так, то на яку кількість програм та курсів вплинули ці зміни?	<ul style="list-style-type: none"> 1. На всі програми та курси 2. Більше половини програм та курсів 3. Приблизно половина програм та курсів 4. Менше половини програм та курсів

3.5.3

Загалом, серед тих програм та курсів, які ви пристосували до нових освітніх реформ, наскільки значними були зміни?

	Значні зміни	Помірні зміни	Незначні зміни	Без змін
Щодо реформи «Нової української школи»	1	2	3	4
Щодо реформи дошкільної освіти	1	2	3	4
Щодо реформи професійної освіти	1	2	3	4
Щодо реформи вищої освіти	1	2	3	4

РОЗДІЛ 4: Надання студентам освітніх та навчальних можливостей

№.	Питання	Варіанти відповіді
4.1.1	Чи застосовуються для якихось програм або курсів вашої організації / факультету правила вступу або прийому? (наприклад, результати ЗНО чи державних іспитів; вступні випробування; переваги для окремих категорій)	1. Так 2. Ні >> 4.2.1
4.1.2	Який відсоток програм / курсів мають правила вступу або прийому? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i>	1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50% 4. 51-75% 5. Понад 75%
4.1.3	Хто визначає критерії вступу або прийому для ваших програм?	1. Сама організація (заклад) 2. Професійна асоціація 3. Національна рамка кваліфікацій 4. Інше (УТОЧНИТИ)
4.1.4	Чи оцінюєте ви за допомогою тесту базові та інші відповідні навички студентів одразу після вступу?	1. Так 2. Ні 3. Незастосовне
4.1.5	Чи враховують правила вступу, прийому наступне: 1. Освітню кваліфікацію (рівень освіти) 2. Попередній досвід роботи 3. Стать 4. Студентів / слухачів різного походження (за мовою/міграційним статусом тощо) 5. Етнічну приналежність 6. Соціально-економічне походження 7. Осіб з обмеженими можливостями 8. Інше (УТОЧНИТИ)	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
4.2.1	Чи пропонує ваша організація / факультет будь-який із наступних гнучких варіантів навчання? 1. Можливість завершити програму швидше, ніж її запланована тривалість	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

	<ul style="list-style-type: none"> 2. Заочні програми (або програми неповного навчально дня) 3. Дистанційні програми, що надаються через філії 4. Вечірні заняття та / або заняття по вихідних 5. Необмежена тривалість програми (за умови завершення курсів) 6. Визнання навчальних кредитів при переведенні з інших закладів 7. ЖОДЕН ІЗ ВАРІАНТІВ 	
4.3.1	<p>Пригадайте, будь ласка, період до пандемії Covid-19, коли ваша організація працювала у звичному режимі. Який відсоток ваших програм уже тоді пропонувались з частковим або повним використанням режимів онлайн та / або дистанційного навчання? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 0 % (не було таких) 2. 1-10% 3. 11-25% 4. 26-50% 5. Понад 50%
4.3.2	<p>Який відсоток ваших очних програм використовував тоді онлайн або змішане навчання як основний спосіб навчання? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 0% (жодна програма) >> 4.3.4 2. 1-10% 3. 11-25% 4. 26-50% 5. 51-75% 6. Понад 75%
4.3.3	<p>Все ще кажучи про період до пандемії Covid-19, який відсоток ваших дистанційних навчальних програм були доступні для студентів/слухачів, які мають обмежені можливості сприйняття друкованої інформації/ використовують мову жестів та/або потребують якихось інших пристосувань? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 0 % (не було таких) 2. 1-10% 3. 11-25% 4. 26-50% 5. Понад 50%
4.3.4	<p>Який відсоток ваших очних програм був доступний для студентів / слухачів з особливими освітніми потребами (наприклад, для осіб з інвалідністю або труднощами зі слухом, зором, пересуванням та / або процесом навчання)? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50% 4. 51-75% 5. Понад 75%
4.4.1	<p>До пандемії Covid-19, який відсоток програм та курсів включав практичний компонент (на противагу суто теоретичним програмам)? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 0% (жодна програма) >> Розділ 5 2. 1-10% 3. 11-25% 4. 26-50% 5. 51-75%

		6. 76-90%
		7. Понад 90%
4.4.2	Серед програм, які мали практичну складову, приблизно який відсоток процесу навчання складала практична робота? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i>	1. 1-10%
		2. 11-25%
		3. 26-50%
		4. Понад 50%

РОЗДІЛ 5: Створення педагогічного досвіду, сприятливого для навчання

No.	Питання	Варіанти відповіді
5.1.1	<p>Які основні методи ви використовуєте для підтвердження того, що студент/слухач досяг рівня знань/навичок, необхідного для завершення програми чи курсу?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Тести / іспити 2. Письмові завдання 3. Практичне оцінювання вмінь 4. Оцінка аудиторної (шкільної) практики 5. Оцінка портфоліо 6. Інше (УТОЧНИТИ) 7. ЖОДНЕ З ЗАЗНАЧЕНОГО 	<p><i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i></p>
5.1.2	<p>Яким чином ви враховуєте інтереси студентів/слухачів з обмеженими можливостями та/або різноманітними навчальними потребами під час оцінювання?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Більше часу 2. Доступний матеріал 3. Інтерпретація жестової мови 4. Інше (УТОЧНИТИ) 5. Немає студентів/слухачів з інвалідністю чи різноманітними навчальними потребами 	<p><i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i></p>
5.2.1	<p>Чи проходять оцінювання викладачі (педагогічні, науково-педагогічні працівники) у вашій організації?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, частіше ніж раз на рік 2. Так, щорічно 3. Так, рідше ніж раз на рік 4. Не проходять >>5.2.4
5.2.2	<p>Які методи використовуються для оцінювання викладачів (педагогічних, науково-педагогічних працівників)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Огляд результатів діяльності ректором/директором/керівником 2. Оцінювання, що заповнюється студентами/слухачами в кінці програми/курсу 3. Колегіальна оцінка 4. Успішність студентів/слухачів на курсах/програмах 	<p><i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i></p>

	5. Відгуки шкіл про вчителів (які навчались на програмі/курсі) 6. Інше (УТОЧНИТИ)	
5.2.3	Який із цих методів є найбільш важливим як форма оцінювання викладачів? <i>ЯКЩО В ПИТ. 5.2.2 БУЛА ТІЛЬКИ ОДНА ВІДПОВІДЬ, БУДЬ ЛАСКА, ВІДМІТЬТЕ ЇЇ ЦЬЕ РАЗ ТУТ</i>	1. Огляд результатів діяльності директором/керівником 2. Оцінювання, що заповнюється студентами/слухачами в кінці програми/курсу 3. Колегіальна оцінка 4. Успішність студентів/слухачів на курсах/програмах 5. Відгуки шкіл про вчителів 6. Інше (УТОЧНИТИ)
5.2.4	Чи нагороджуються викладачі (педагогічні, науково-педагогічні працівники) за гарні показники?	1. Так 2. Ні
5.2.5	Чи вживаються заходи у разі незадовільної роботи викладачів (педагогічних, науково-педагогічних працівників)?	1. Так 2. Ні 3. ТАКИХ ВИПАДКІВ НЕ ВИЯВЛЕНО
5.2.6	Чи просить ваш заклад своїх студентів/слухачів або випускників надавати відгуки щодо діяльності викладачів?	1. Так 2. Ні
5.2.7	Хто відповідає за отримання та розгляд скарг від студентів/слухачів?	1. Жодна особа не призначена для цього завдання 2. Один зі співробітників закладу відповідальний за отримання скарг та їх направлення відповідній стороні 3. Один зі співробітників закладу відповідальний за отримання та розгляд скарг 4. Працівник управлінського комітету відповідає за отримання та розгляд скарг
5.2.8	Чи має ваш заклад/факультет механізм розгляду скарг студентів/слухачів? (наприклад, процедури оскарження, анонімні відгуки, звернення на гарячу лінію, офіційні звернення)	1. Так 2. Ні >> 5.3.1 3. НЕ ЗНАЮ/НЕМАЄ ВІДПОВІДІ >>5.3.1

5.2.9	<p>Якщо так, то які з наступних елементів включені до вашого механізму розгляду скарг?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Письмові інструкції, доступні всім студентам та абітурієнтам, де описано процедури звітування та розгляду скарг 2. Онлайн-сервіс (інструмент) для подання скарг 3. Можливість письмово подавати скарги на території закладу 4. Один або кілька комітетів із розгляду скарг 5. Управління розглядом скарг включене до посадових інструкцій одного або кількох вищих керівників 6. Процедура оскарження відхилених заяв абітурієнтів 7. Процедура оскарження балів за окреме оціночне завдання 8. Процедура оскарження річної/підсумкової оцінки (задовільно / незадовільно тощо) 9. Процедура подання скарг щодо діяльності педагогічного та адміністративного персоналу 10. Процедура повідомлення про переслідування / дискримінацію з боку персоналу чи інших студентів 11. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
5.3.1	<p>Чи ваша організація/факультет пропонувала або підтримувала будь-яку форму професійного розвитку викладачів (педагогічних, науково-педагогічних працівників) протягом 2019-2020 навчального року (семінари, наставництво, короткі курси тощо)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >> Розділ 6
5.3.2	<p>Які види професійного розвитку були доступні викладачам вашого закладу у 2019-2020 навчальному році?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конференції/семінари на базі закладу чи безпосередньо в межах населеного пункту (1-2 дні) 2. Конференції / семінари за межами вашого населеного пункту (виїзні, 1-2 дні) 3. Онлайн-конференції, семінари або вебінари 4. Наставництво від старших науковців / викладачів 5. (Взаємне) наставництво колег 6. Короткі програми (1-2 тижні) 7. Участь в науково-дослідних проектах 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

	8. Формальна освіта (підвищення кваліфікації/освітнього рівня з отриманням сертифікату) 9. Інше (УТОЧНИТИ)	
5.3.3	Які основні джерела фінансування професійного розвитку персоналу у вашій організації? Оберіть до двох джерел. 1. Кошти самої організації (внутрішні) 2. Кошти державного бюджету 3. Кошти місцевих бюджетів 4. Фінансують ті організації, що надають професійний розвиток 5. Міжнародні організації / донори 6. Громадські організації 7. Самі викладачі оплачують заходи 8. Інше (УТОЧНИТИ)	НЕ БІЛЬШЕ ДВОХ ВІДПОВІДЕЙ.
5.3.4	Який відсоток співробітників брав участь у професійному розвитку в 2019-2020 навчальному році? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i>	1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50% 4. Понад 50%
5.3.5	Чи призвів професійний розвиток до змін у практиці та викладанні з боку педагогічних, науково-педагогічних працівників?	1. Так, суттєві зміни 2. Так, певні зміни 3. Немає змін 4. НЕ ЗНАЮ
5.4.1	У 2019-2020 навчальному році, чи проходили співробітники будь-який професійний розвиток, орієнтований конкретно на питання різноманітності та інклюзивності?	1. Так 2. Ні >> Розділ 6
5.4.2	Скільки тривав цей тренінг із різноманітності та інклюзивності?	1. 1-5 годин 2. 5-14 годин 3. 15-30 годин (0.5-1 кредит ЄКТС) 4. Більше 30 годин (1 кредиту ЄКТС)
5.4.3	Який відсоток співробітників брав участь у цьому тренінгу? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i>	1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50% 4. Понад 50%

5.4.4	На чому був зосереджений тренінг(и)? ЗАПИСАТИ ДОСЛІВНО ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.	
5.4.5	Чи призвело це навчання з питань різноманіття та інклюзивності до змін у практиці та викладанні з боку викладачів?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, суттєві зміни 2. Так, певні зміни 3. Немає змін 4. НЕ ЗНАЮ

РОЗДІЛ 6: Забезпечити фінансову життєздатність та ефективність закладу

No.	Питання	Варіанти відповіді
6.1.1	Чи має ваша організація повноваження створювати та збирати власний дохід?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, усі повноваження 2. Так, деякі повноваження 3. Ні >> 6.1.3
6.1.2	Якщо так, який орган чи особа приймає <u>остаточне</u> рішення щодо стратегій отримання та збору доходу? <i>[НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА]</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Засновник установи (як правило, національний або місцевий уряд) 2. Наглядова рада 3. Збори трудового колективу 4. Рада університету 5. Рада з управління громадською організацією 6. Вчена рада 7. Вчена рада факультету 8. Виконавча рада 9. Директор / Ректор / Декан 10. Особа управлінського рангу 11. Інше (УТОЧНИТИ)
6.1.3	Чи може організація самостійно вирішувати, як розподіляти, використовувати та керувати своїми фінансами?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, має усі повноваження 2. Так, має деякі повноваження 3. Ні >> 6.1.5
6.1.4	Якщо так, який орган чи особа приймає <u>остаточне</u> рішення щодо того, як розподіляти, використовувати та керувати фінансами? <i>[НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.]</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Засновник установи (як правило, національний або місцевий уряд) 2. Наглядова рада 3. Збори трудового колективу 4. Рада університету 5. Рада з управління громадською організацією 6. Вчена рада 7. Вчена рада факультету 8. Виконавча рада 9. Директор / Ректор / Декан 10. Особа управлінського рангу 11. Інше (УТОЧНИТИ)

6.1.5	Чи має організація якусь стратегію обмеження витрат для різних процесів закупівель та рівнів персоналу, яка затверджена Радою, головним управлінським органом або іншою керівною структурою?	1. Так 2. Ні			
6.2.1	Наскільки ваша установа відчуває обмеження, якщо такі є, щодо наступних фінансових процесів (це можуть бути формальні обмеження через регламент або ж обмеження через брак ресурсів самого закладу) :				
		Жодних обмежень	Є деякі обмеження	Є значні обмеження	Взагалі не в змозі здійснювати
Встановлювати ваш річний бюджет		1	2	3	4
Встановлювати плату за навчання		1	2	3	4
Змінювати бюджет (без необхідності зовнішнього схвалення)		1	2	3	4
Робити інвестиції на майбутнє		1	2	3	4
Зменшувати витрати		1	2	3	4
Знаходити / збільшувати дохід		1	2	3	4
Залучати інші джерела доходу (контракти на дослідження, пожертви/гранти, фінансове партнерство з промисловістю, підприємницька діяльність тощо)		1	2	3	4
Визначати оплату праці персоналу		1	2	3	4
6.3.1	<p>Яким чином ваша організація забезпечує постійний доступ до фінансових ресурсів?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дотримуючись державних норм та вимог і здійснюючи подальші дії щодо розподілу державного фінансування 2. Ретельно контролюючи оплату навчання та збори від студентів/слухачів 3. Через державно-приватне партнерство (ДПП) 4. Організуючи заходи зі збору коштів серед підприємств та місцевих громад 5. Через доступ до донорських коштів 6. Інше (УТОЧНИТИ) 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>			

6.3.2	За останні 2 навчальні роки (2018-2019 та 2019-2020), чи отримував ваш заклад пожертви в натуральній чи безготівковій формі (наприклад, обладнання) від державних органів?	1. Так 2. Ні
6.3.3	За останні 2 навчальні роки, чи отримував ваш заклад пожертви в натуральній чи безготівковій формі (наприклад, обладнання) з інших джерел, крім уряду?	1. Так 2. Ні
6.3.4	Чи має ваша організація поточний (діючий) річний бюджет?	1. Так 2. Ні
6.3.5	Які фактори ваша установа вважає важливими, вирішуючи, як керувати коштами та розподіляти їх? 1. На основі попиту студентів/слухачів на програми (які програми користуються більшим/меншим попитом) 2. Залежно від того, як були отримані кошти (тобто пожертви або державне фінансування на конкретну програму) 3. Запити щодо програм (з боку зацікавлених сторін або студентів) 4. Зважаючи на те, що є найбільш терміновим (тобто нагальним способом, без конкретних планів) 5. На основі критеріїв прибутковості 6. Інше (УТОЧНИТИ)	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
6.3.6	Серед факторів, які Ви щойно зазначили, який з них є <u>критично</u> важливим під час прийняття рішень про управління коштами?	<i>ОБЕРІТЬ ОДНУ ВІДПОВІДЬ</i> 1. На основі попиту студентів/слухачів на програми 2. Залежно від того, як були отримані кошти (тобто пожертви або державне фінансування на конкретну програму) 3. Запити щодо програм (з боку зацікавлених сторін або студентів) 4. Зважаючи на те, що є найбільш терміновим (нагальним способом, без конкретних планів) 5. На основі критеріїв прибутковості

		6. Інше (УТОЧНИТИ)			
6.4.1	Для кожної з наступних статей бюджету, скажіть, будь ласка, чи вважаєте ви, що наявний бюджет достатній для задоволення потреб організації у забезпеченні високоякісних навчальних програм. ОДНА ВІДПОВІДЬ У РЯДКУ				
		Не виділяються кошти	Недостатній	Достатній	
	Обслуговування фізичної інфраструктури та обладнання	1	2	3	
	Професійний розвиток персоналу	1	2	3	
	Капітальні інвестиції (включаючи нові фізичні об'єкти та нове обладнання)	1	2	3	
	Моніторинг, оцінка та дослідження	1	2	3	
6.4.2	Для тих статей, що фінансуються недостатньо, як ви плануєте заповнювати прогалини для них (дофінансовувати)? ОДНА ВІДПОВІДЬ У РЯДКУ				
		Збір коштів	Збільшення плати за навчання	Запит додаткового фінансування від уряду	Інше (ЗАЗНАЧИТИ)
	Обслуговування фізичної інфраструктури та обладнання	1	2	3	4
	Професійний розвиток персоналу	1	2	3	4
	Капітальні інвестиції (включаючи нові фізичні об'єкти та нове обладнання)	1	2	3	4
	Моніторинг, оцінка та дослідження	1	2	3	4
6.5.1	Чи проходить ваша установа регулярну фінансову перевірку шляхом внутрішнього або зовнішнього аудиту?		1. Так 2. Ні >>6.5.5		
6.5.2	Якщо так, то в якому році відбувся останній внутрішній аудит? ЯКЩО ВНУТРІШНЬОГО НЕ БУЛО, НАПИШІТЬ «0»		1. 2018 або пізніше 2. 2017 або раніше		
6.5.3	А в якому році відбувся останній зовнішній аудит?		1. 2018 або пізніше		

	ЯКЩО ЗОВНІШНЬОГО НЕ БУЛО, НАПИШІТЬ «0»	2. 2017 або раніше
6.5.4	Чи передаються результати аудиту керівному органу вашого закладу або еквівалентній структурі?	1. Так 2. Ні <i>!!! ДАЛІ ПЕРЕЙДІТЬ ДО РОЗДІЛУ 7</i>
6.5.5	Якщо ні, чому у вас немає регулярного фінансового аудиту?	<i>ОБЕРІТЬ ОДНУ ВІДПОВІДЬ</i> 1. Занадто дорого 2. Ми не бачимо необхідності 3. Інше (УТОЧНИТИ)

РОЗДІЛ 7: Збір, аналіз та оприлюднення даних для прийняття обґрунтованих рішень

No.	Питання	Варіанти відповіді
7.1.1	<p>Яким чином організація збирає та зберігає дані (наприклад, інформацію про студентів, їхню успішність, дані про викладачів, про інфраструктуру)? Ці дані збираються у якусь інформаційну систему, чи базу даних, чи зберігаються у якихось програмах?</p> <p>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ ЗІ СЛІВ РЕСПОНДЕНТА. ТІЛЬКИ ОДНА ВІДПОВІДЬ!</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збір даних у режимі реального часу всіма працівниками в інформаційну систему управління (ІСУ) онлайн або на базі закладу 2. Передача даних адміністраторам/менеджерам організації для їх збору в режимі реального часу в ІСУ онлайн або на базі закладу 3. Записи даних організації зберігаються в базі даних, доступ до якої є лише на одному комп'ютері 4. Записи даних організації зберігаються в декількох місцях у програмах типу Office (електронні таблиці, текстові документи тощо) 5. Записи даних організації зберігаються лише у друкованому вигляді на папері 6. Інше (УТОЧНИТИ)
7.1.2	<p>Чи є в закладі особа / посада на управлінському рівні, відповідальна за системи даних та якість ваших даних?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
7.1.3	<p>Як часто створюється резервна копія даних організації (для захисту від втрати чи пошкодження даних)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. У реальному часі 2. Щотижня 3. Щомісяця 4. Рідше, ніж щомісяця 5. Ніколи
7.1.4	<p>Чи має організація стратегію відновлення даних у разі надзвичайної ситуації?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
7.1.5	<p>Чи має установа процес забезпечення якості даних (тобто точних, вичерпних даних; звітів із коректними розрахунками тощо)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні
7.2.1	<p>До яких баз даних, якщо такі є, заклад подає дані про професійний розвиток викладачів?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Державна база ЄДЕБО 2. База даних або система моніторингу донорів 	<p><i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i></p>

	3. Інше (УТОЧНИТИ) 4. До жодної >> 7.3.1						
7.2.2	Для передачі цих даних, вашій установі потрібно виконувати підготовчу роботу чи ваша інформаційна система відповідає технічним стандартам баз, з якими обмінюється даними, що дозволяє автоматизовану передачу?	1. Автоматизоване подання 2. Потрібні підготовчі роботи					
7.3.1	Як часто ваш заклад збирає дані щодо наступних пунктів?						
		Ніколи	Щорічно	Двічі на рік	Щоквартальн о	Щомісяця	У режимі реального часу
	Статистика зарахування студентів	1	2	3	4	5	6
	Кадрове забезпечення	1	2	3	4	5	6
	Витрати	1	2	3	4	5	6
	Інші адміністративні дані	1	2	3	4	5	6
	Успішність студентів/слухачів	1	2	3	4	5	6
	Статистика випуску/закінчення навчання	1	2	3	4	5	6
	Задоволеність студентів/слухачів	1	2	3	4	5	6
	Результати роботи викладачів	1	2	3	4	5	6
	Навантаження викладачів	1	2	3	4	5	6
7.4.1	Чи здійснює заклад розбивку даних за будь-яким з наступних критеріїв різноманітності та інклюзивності під час збору даних? 1. Стать 2. Етнічні меншини 3. Мігранти (вимушені чи добровільні) 4. Групи, які <i>не</i> володіють вільно найпоширенішою мовою викладання 5. Студенти/слухачі, які мають проблеми із зором, навіть якщо носять окуляри, або мають проблеми зі слухом, навіть якщо користуються слуховим апаратом 6. Студенти/слухачі, яким важко ходити або підніматися	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>					

	<p>сходами</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Студенти/слухачі, яким потрібна допомога у догляді за собою (наприклад, в одяганні чи вмиванні) 8. Студенти/слухачі з іншими труднощами 9. ЗА ЖОДНИМ КРИТЕРІЄМ 	
7.5.1	<p>Що з наступного ваша організація використовує для оцінки своїх програм та загальної діяльності?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Статистика зарахування студентів 2. Кадрове забезпечення 3. Витрати бюджетних коштів 4. Успішність студентів/слухачів 5. Статистика закінчення навчання/випуску 6. Задоволеність студентів/слухачів 7. Результати роботи викладачів 8. Задоволеність шкіл як роботодавців учителів 9. НІЧОГО З ЗАЗНАЧЕНОГО 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>
7.5.2	<p>Чи здійснює заклад розбивку даних за будь-яким із наступних критеріїв різноманітності та інклюзії під час аналізу своєї діяльності?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стать 2. Етнічні меншини 3. Мігранти (вимушені чи добровільні) 4. Групи, які <i>не</i> володіють вільно найпоширенішою мовою викладання 5. Студенти/слухачі, які мають проблеми із зором, навіть якщо носять окуляри, або мають проблеми зі слухом, навіть якщо користуються слуховим апаратом 6. Студенти/слухачі, яким важко ходити або підніматися сходами 7. Студенти/слухачі, яким потрібна допомога у догляді за собою (наприклад, в одяганні чи вмиванні) 8. Студенти/слухачі з іншими труднощами 9. ЗА ЖОДНИМ КРИТЕРІЄМ 	<i>ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ</i>

7.5.3	Із ким ваша організація ділиться своїми цілями та інформацією про результати щодо їх досягнення?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тільки з персоналом 2. Тільки внутрішньо, в межах закладу 3. Внутрішньо, але також з урядом та школами 4. Публічно (мається на увазі, що всі зацікавлені групи зможуть ознайомитись)
7.5.4	Чи проводить організація внутрішні засідання для обговорення результатів діяльності на основі зібраних даних?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так 2. Ні >> Розділ 8
7.5.5	Якщо так, то як часто в організації проводились такі зустрічі протягом останніх двох років?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Щоквартально або частіше 2. Двічі на рік 3. Раз на рік 4. Рідше, ніж раз на рік
7.5.6	Що можна назвати головним результатом таких зустрічей?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Усі ознайомились з результатами діяльності 2. Персонал та викладачі висловились щодо проблем та труднощів 3. Співробітники дізналися про нові правила, стратегії чи процедури 4. Організація узгодила зміни щодо політики, регламентації чи процедур 5. Інше (УТОЧНИТИ)

РОЗДІЛ 8: Реагування на COVID-19 та екстрене дистанційне навчання

ЧАСТИНА 1 - ПИТАННЯ ЩОДО СИТУАЦІЇ ДО COVID-19 І НЕГАЙНОЇ РЕАКЦІЇ НА СПАЛАХ ПАНДЕМІЇ		
8.1	Чи був ваш заклад закритий для очних занять як захід протидії поширенню пандемії COVID-19?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, і вони все ще припинені 2. Так, але вони частково або повністю відновилися 3. Ні, вони не повністю припинилися, курси продовжувалися із використанням альтернативних можливостей (наприклад, змішаного навчання) 4. Ні, очні заняття не припинялися, заклад працював як зазвичай
8.2	<p>Після спалаху COVID-19 навесні 2020 року, який відсоток ваших програм підготовки вчителів, що передбачали <u>очні</u> курси навчання, вдалося продовжити завдяки використанню заходів екстреного дистанційного навчання?</p> <p><i>Екстрене дистанційне навчання означає "тимчасовий перехід викладання в альтернативний режим внаслідок кризових обставин", як правило, за допомогою методів дистанційного навчання, таких як радіо, телебачення, друковані матеріали, телефон та / або онлайн-ресурси і навчальні платформи в Інтернеті.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0% (жодну не продовжено, всі призупинено) >> 8.5 2. Продовжено менше 25% (більшість призупинено) 3. 25 - 50% було продовжено (решту призупинено) 4. 51 - 75% були продовжені 5. Більше 75% були продовжені
8.3	<p>Серед тих програм, що були продовжені, як проводилось навчання протягом цього періоду?</p> <p><i>Офлайн-дистанційне навчання відноситься до дистанційного викладання із використанням «офлайн» методів, що не покладаються на Інтернет, наприклад, друкованих матеріалів, знімків екрану, що розповсюджуються по телефону чи соціальним медіа, також телебачення і радіо.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повністю дистанційно (дистанційне навчання онлайн та/або офлайн, без особистого контакту) 2. Частково дистанційно (поєднання очного та віддаленого навчання (онлайн та/або офлайн)) 3. Дистанційне навчання ні онлайн, ні офлайн не пропонувалося, оскільки ми продовжуємо проводити очне навчання >> 8.5 4. Інше (УТОЧНИТИ)
8.4	Для педагогічних навчальних програм, що були	ПЕРЕВІРИТИ КОЖЕН ВАРІАНТ

	<p>продовжені із використанням екстреного дистанційного навчання, які з наступних методів були використані?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Онлайн-навчальні платформи (наприклад, Мудл, Гугл Клас або інші) 2. Живі уроки, що проводилися на платформах для телеконференцій (Зум, Гугл Міт, Майкрософт Тімс тощо) 3. Попередньо записані уроки/матеріали, розміщені в Інтернеті (наприклад, на Ютюб) 4. Попередньо записані уроки/матеріали, що транслювалися по телебаченню 5. Радіо 6. Телефонний та/або СМС-зв'язок 7. Друковані матеріали, що надавалися студентам 8. Спілкування через соціальні мережі (Вайбер, фейсбук тощо) 9. Інше (поясніть) 	
8.5	Для програм, що передбачають шкільну чи аудиторну практику для майбутніх вчителів, як ці компоненти були надані із урахуванням COVID-19?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Практична підготовка не проводилась 2. Практичне навчання було змодельовано за допомогою онлайн-платформ та/або засобів дистанційного навчання 3. Практичне навчання тривало в очному форматі 4. Незастосовне
8.6	Чи проводились атестаційні іспити або оцінювання студентів за останній завершений навчальний рік (2019/2020)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, як зазвичай 2. Так, але зі змінами (наприклад, перехід до іспитів онлайн, або дотримання правил гігієни та дистанції тощо) 3. Ні, іспити відклали 4. Ні, їх було скасовано 5. Незастосовне
8.7	За вашими оцінками, яка частка від вашої загальної кількості студентів змогла тривалий час залишатися залученою у процес навчання і продовжувати його	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50%

	<p>протягом періоду спалаху COVID-19 та несподіваного припинення роботи організації, беручи до уваги застосовувані методи дистанційного навчання та доступ студентів до цифрових пристроїв та підключення?</p> <p><i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<p>4. 51-75% 5. Понад 75% 6. НЕ ЗНАЮ</p>
8.8	<p>Які основні причини того, чому студенти не могли підтримувати свою участь у навчанні з плином часу? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ ЗІ СЛІВ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<p>1. Відсутність пристроїв чи обладнання 2. Відсутність належного підключення / пропускну здатності 3. Пробої у комунікації викладачів і студентів або прогули 4. Зміст програм не підходив для дистанційних форм навчання 5. Необхідність (для студентів) працювати з дому або доглядати за членами сім'ї 6. Особиста хвороба 7. Інше (УТОЧНИТИ) 8. НЕ ЗНАЮ</p>
8.9	<p>Який відсоток ваших студентів з особливими освітніми потребами, на вашу думку, зміг продовжити навчання протягом періоду несподіваного припинення роботи? <i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<p>1. 0-10% 2. 11-25% 3. 26-50% 4. 51-75% 5. Понад 75% 6. Немає студентів з особливими освітніми потребами 7. НЕ ЗНАЮ</p>
<p>ЧАСТИНА 2 – НИНІШНІЙ ЧАС І МАЙБУТНЄ: ПІДГОТОВКА ДО НОВИХ ХВИЛЬ COVID-19 АБО ІНШИХ ВИКЛИКІВ</p>		
8.10	<p>Порівняно із ситуацією до COVID-19, чи зараз ваш заклад виділяє додаткові людські або фінансові ресурси для</p>	<p>1. Так 2. Ні</p>

	розширення використання дистанційного навчання в онлайн чи офлайн режимах?	3. Інше (УТОЧНИТИ)
8.11	<p>Чи має ваша організація наразі (або розробляє) задокументований план безперервної роботи, що визначає, як буде підтримуватися навчання студентів, коли заклад фізично недоступний, наприклад, через майбутні хвилі COVID, інші пандемії, стихійні лиха або надзвичайні ситуації?</p> <p>План безперервної роботи описує, як навчальний заклад буде працювати, щоб забезпечити продовження надання основних послуг під час тривалої відсутності, спричиненої надзвичайними ситуаціями. Такі плани зазвичай відповідають рекомендаціям національних або регіональних органів влади та описують потреби у постачанні, уточнені графіки курсів, робочі протоколи та процедури дистанційного навчання, вимоги безпеки та охорони здоров'я тощо.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Так, у нас був план безперервної роботи ще до COVID-19 2. Так, ми розробили такий план у результаті COVID-19 3. Ні, у нас ще немає плану безперервної роботи, але це наша мета на найближчий час 4. Ні, ми не маємо плану безперервної роботи, та не плануємо його розробляти
8.12	<p>Який відсоток викладачів у вашій організації на даний час мають навички, необхідні для дистанційного навчання, коли в цьому є потреба (наприклад, викладання онлайн за допомогою певних обраних організацією платформ, або використання інших методів навчання)?</p> <p><i>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ВІДПОВІДЬ РЕСПОНДЕНТА.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жоден викладач (0%) 2. Мало викладачів (25% чи менше) 3. Деякі викладачі (26-50%) 4. Більшість викладачів (51-75%) 5. Усі чи майже всі (понад 75% викладачів)
8.13	<p>Беручи до уваги платформи, які ви наразі використовуєте для онлайн-навчання та комунікації зі студентами, наскільки легко було би вашому закладу збільшити можливості цих систем, щоб забезпечити їх ширше використання під час майбутніх раптових зупинок роботи?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Легко, і це можна зробити без додаткових витрат 2. Легко, але це вимагатиме додаткових коштів для покриття операційних витрат 3. Це можливо, але вимагатиме додаткових коштів для покриття витрат та часу для оновлення системи 4. Це було б складно під час зупинки роботи закладу, оскільки системи розташовані на базі закладу і не були

		<p>б доступні для необхідних оновлень</p> <p>5. Наразі не використовується жодна платформа для онлайн-навчання чи спілкування зі студентами</p> <p>6. НЕ ЗНАЮ</p>
--	--	---

Розділ 9: Цінності та перспективи організації

Зараз я зачитаю декілька тверджень щодо діяльності закладів, які надають педагогічну освіту. Для кожного твердження скажіть, будь ласка, наскільки Ви з ним згодні чи не згодні.

№.	Питання	Варіанти відповіді
9.1	Визначення цільових показників роботи може покращити ефективність діяльності педагогічних закладів	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь
9.2	Чим більше заклад, який надає педагогічну освіту, взаємодіє з державними органами, тим більша ймовірність, що він зіткнеться з проблемами	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь
9.3	Забезпечення перевірки фінансової звітності закладу зовнішньою стороною – це гарна практика	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь
9.4	Стандарти компетентності перевантажують заклади педагогічної освіти і не впливають на те, що та як вивчають студенти	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь
9.5	Стажування в школах перевантажують та відволікають студентів, які зайняті у програмах попередньої підготовки вчителів	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь
9.6	Інформація про результати діяльності організації має бути доступною для всіх, хто зацікавлений	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь
9.7	Збір інформації є надзвичайно важливим для підвищення ефективності діяльності закладів педагогічної освіти	1. Взагалі не погоджуюсь 2. Скоріше, не погоджуюсь 3. Скоріше, погоджуюсь 4. Повністю погоджуюсь

9.8	<p>Назвіть, будь ласка, 3 найбільш важливі заходи, які вашій організації потрібно здійснити для покращення якості педагогічної освіти, яку ви надаєте. Що та в яких сферах вам слід вдосконалити?</p> <p>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ЗІ СЛІВ РЕСПОНДЕНТА.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наймати більш компетентних викладачів 2. Отримати нове чи новіше обладнання, ресурси 3. Покращити інфраструктуру 4. Мати більшу самостійність у розробці навчальних програм 5. Мати більшу самостійність у бюджетних питаннях 6. Покращити доступ до стажування в школах 7. Удосконалити стандарти оцінювання студентів/слухачів 8. Покращити підтримку інклюзивності та різноманітності студентів/слухачів 9. Інше (УТОЧНИТИ) 	<p>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ЗІ СЛІВ РЕСПОНДЕНТА.</p>
9.9	<p>Будь ласка, назвіть 3 основні перепони, які заважають закладу реалізувати ці заходи.</p> <p>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ЗІ СЛІВ РЕСПОНДЕНТА.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Не вдається знайти більш компетентних викладачів 2. Викладачі мають занадто високі вимоги в плані заробітної плати 3. Забагато державних нормативних актів, регуляції 4. Бюджетні обмеження (УТОЧНИТИ) 5. Бракує організованості в установі 6. Відсутність належної інфраструктури 7. Інше (УТОЧНИТИ) 	<p>НЕ ЗАЧИТУВАТИ ВАРІАНТИ! ЗАКОДУВАТИ ЗІ СЛІВ РЕСПОНДЕНТА.</p>

Гайди для фокус-групового дослідження (зі стейкхолдерами)

Студенти вищих навчальних закладів, що надають педагогічну освіту

Тема	Пробні запитання
Загальна інформація	1) 1) Як ви обирали освітній заклад, що надає педагогічну освіту? Що вплинуло на ваше рішення? (A) Фінанси, (B) Репутація, (C) Можливість вступу, (D) Запропоновані програми, (E) Друзі / сім'я, які відвідують ці заклади (F) Місцезнаходження тощо Які були переваги та недоліки вибраного вами типу закладу?
	2) Чи відповідають ваші очікування вашому досвіду (при виборі надавача педагогічної освіти, який ви відвідуєте)? Якщо ні, то чому?
	3) Як ви вирішили, на якій області сфокусуватись у вашому навчанні? (A) Особистий інтерес до галузі спеціалізації / рівня викладання (B) Отримав інформацію про те, що робота для вчителів у цій галузі користується великим попитом (вказіть, хто надав інформацію) (C) Сімейний тиск (D) Наявність місць у програмі (E) Виконав вимоги до вступу (F) Інше
	4) Модератор стежить за ходом запитань відповідно до дій учасників після закінчення навчання. Після закінчення ви плануєте: (1) Знайти роботу (2) Продовжувати подальшу освіту (3) Інше (4) Не впевнений
	5) Знайти викладацьку посаду: Поясніть, будь ласка, яким чином ви плануєте влаштуватися на роботу? (A) Через сімейні зв'язки (B) Відгукнутися на оголошення про роботу (C) Зв'язки, здійснені через ваш навчальний заклад (вказати зв'язок) (D) Через шкільні зв'язки, встановлені під час практичного навчання
Успіх у підготовці до подальшої освіти	6) Чи продовжувати подальшу освіту? (1) Чому ви хочете продовжувати подальшу освіту?

	<p>(2) Що ви плануєте вивчати?</p> <p>(2) Чи ваше теперішнє навчання допомагає вам у подальшому продовженні навчання? Якщо так, то яким чином?</p> <p>(A) Отримую освіту, необхідну для подальшого навчання</p> <p>(B) Отримую контакти / рекомендації, необхідні для подальшого навчання</p> <p>(C) Інше</p>
<p>Допомога від надавачів освіти у працевлаштуванні</p>	<p>7) Чи допомагає вам ваш заклад у працевлаштуванні? Якщо так, то яким чином?</p> <p>(A) Орієнтація на можливі варіанти на етапі зарахування</p> <p>(B) Професійні консультації викладачів-педагогів.</p> <p>(C) Окремий кар'єрний радник, доступний у вашому закладі</p> <p>(D) Наставництво колишніх студентів; випускників</p> <p>(E) Кар'єрний центр, доступний в університеті, що направляє запити про найм до роботодавців</p> <p>(F) Тісний контакт з представництвом місцевого самоврядування (області)</p> <p>(G) Інше</p> <p>8) На який тип працевлаштування ви націлені після закінчення навчання?</p> <p>(A) Повний робочий день</p> <p>(B) Неповний робочий день</p> <p>(C) Тимчасова зайнятість</p> <p>(D) Інше</p> <p>Будь ласка, поясніть чому саме так?</p>
<p>Досвід відвідування закладів педагогічної освіти</p>	<p>9) Чи вплинула відстань / проїзд до надавача педагогічної освіти, якого ви відвідуєте, на ваше рішення щодо вибору цього закладу? Як так, чи чому ні?</p> <p>(A) Я обрав установу, яка знаходилась ближче до мене</p> <p>(Б) Я обрав заклад, який знаходився у місті</p> <p>(B) Я обрав заклад, засновуючись на доступності транспорту для людей з особливими потребами</p> <p>(D) Я обрав заклад на основі доступності дистанційного / онлайн-навчання</p> <p>(E) Я обрав заклад із приміщеннями для проживання</p> <p>10) Якщо Так, то який відсоток вашого бюджету припадає на транспорт?</p> <p>11) Чи запропонували вам стипендію?</p> <p>Якщо так, то чи вплинула стипендія на ваше рішення щодо того, який заклад ви відвідували? Якщо так, то яким чином?</p> <p>12) Думавши про середнє співвідношення між теорією навчання та практикою викладання у вашій програмі, як би ви охарактеризували це співвідношення з точки зору надання вам набору навичок, необхідних для пошуку роботи у вашій</p>

	<p>галузі?</p> <p>(A) Занадто багато уваги приділяється теорії</p> <p>(B) Програма була занадто практичною, недостатнє вивчення теорії за практикою</p> <p>(C) Співвідношення було добре збалансованим і максимально сприяло навчанню</p> <p>(D) Співвідношення було добре збалансованим, але те, що ми засвоїли на практиці, не відображало навичок, необхідних для викладання в класі</p> <p>13) Яким був рівень відвідуваності ваших педагогів?</p> <p>Якщо нижче 90%, то як це вплинуло на процес вашого навчання?</p> <p>(A) Я мушу витратити багато часу на самостійне навчання</p> <p>(B) Я дуже сильно спираюсь на підручники</p> <p>(C) Мені не здається, що я дізнаюся багато потрібних речей</p> <p>(D) Це не впливає на процес мого навчання</p>
<p>Ставлення студентів до навчання</p>	<p>14) Нижче наведено низку запитань щодо ставлення та сприйняття студентами своїх закладів та ринку праці. Модератори повинні посилатися на них, щоб вести дискусію про уявлення студентів щодо власного дослідження ринку праці та доступні їм ресурси.</p> <p>(A) Де можна знайти точну інформацію щодо доступних викладацьких посад?</p> <p>(B) Яка відповідальність за пошук викладацької посади лежить на студентах порівняно з підтримкою, яку вони отримують від своїх закладів та / або місцевого самоврядування?</p> <p>(C) Чи відчуваєте ви, що оцінки є важливим аспектом у пошуку роботи?</p> <p>(D) Чи збільшує участь у класних дебатах та дискусіях шанси знайти хорошу роботу?</p>
<p>Загальне</p>	<p>15) Чи є ще щось, що, на вашу думку, є важливим щодо підготовки вчителів до праці, на що ви хотіли б звернути увагу?</p>

Діючі вчителі

Тема	Пробні запитання
Мотиви для навчання	<p>1) Чому ви вирішили вступити на курс / програму підвищення кваліфікації для вчителів? (Докладно вивчіть усі варіанти)</p> <p>(A) Особистий ріст / освоєння нових навичок (B) Просування по службі (C) Збільшення зарплати (D) Бажання змінити фокус навчання (E) Запит / вимога від керівника / директора (F) Обов'язкові вимоги до атестації викладачів (G) Інше</p>
Вибір закладу та курсу\програми	<p>2) Які фактори ви врахували, обираючи надавача педагогічної освіти, який запропонував вашу програму підвищення кваліфікації? Поясніть, будь ласка, чому. (Ми хочемо зрозуміти, чому випускники обрали державну установу, чи громадську організацію, чи інший тип організації). Що вплинуло на ваше рішення?</p> <p>(A) Фінанси (B) Репутація (C) Можливість вступу (D) Запропоновані програми (E) Колега / друг / член сім'ї, які відвідують ці навчальні заклади (F) Запит від моєї школи (G) Місцезнаходження (H) Інше</p> <p>Які були переваги та недоліки вибраного ними типу закладу?</p> <p>Будь ласка, вкажіть, чи були задоволені ваші очікування. Якщо ні, то як вони відрізнялись?</p> <p>3) Що змусило вас обрати певний сектор спеціалізації?</p> <p>(A) Особиста зацікавленість у цій сфері (B) Обов'язкові вимоги мого роботодавця (навчального закладу) (C) Наявність місць у програмі (D) Відповідав вимогам для вступу (E) Гідні кар'єрні перспективи (F) Інше</p>
Ефективність курсу\програми	<p>4) Чи відчуваєте Ви, що ваша програма підвищення кваліфікації для діючих вчителів допомогла вам покращити викладацькі навички? Якщо так, то яким чином? (спробуйте запитати більш конкретно за допомогою наведених нижче варіантів)</p> <p>(A) Покращили свої знання предмету: (B) Вивчили нові підходи до викладання мого предмету (C) Набули нових загальних навичок (робота у команді, використання ІКТ тощо) (D) Набули знань щодо освітніх реформ\змін у навчальних програмах тощо</p>

	<p>(E) Дізналися про проблеми різноманітності та інклюзивності (підтримки учнів, які мають особливі освітні потреби)</p> <p>(F) Інше (поясніть)</p> <p>Якщо ні, то чому?</p>
Успіх у сприянні навчальному досвіду учнів	<p>5) Чи покращило навчання, яке ви пройшли, досвід навчання ваших учнів? Якщо так, будь ласка, поясніть, як саме. Якщо ні, то поясніть, чому ні.</p>
Допомога у проходженні програми підвищення кваліфікації	<p>6) Як ваша школа та / або місцевий уряд (обласний) підтримали вас у професійному навчанні? Наскільки корисною була ця підтримка? Чому?</p> <p>(A) Наставництво\надання інформації щодо можливих варіантів</p> <p>(B) Покриття вартості навчання</p> <p>(C) Надання вільного часу для навчання</p> <p>(D) Надання вчителя на заміну на час мого навчання</p> <p>(E) Інше</p>
Якість навчального досвіду	<p>7) Якою була якість курсу\програми, що ви обрали? Враховуйте наступні аспекти при відповіді:</p> <p>(A) Пройдений матеріал</p> <p>(B) Методи навчання</p> <p>(C) Якість оцінювання</p> <p>(D) Професійність викладачів-педагогів</p> <p>(E) Інше</p> <p>8) Яким чином можна покращити курс?</p>
Загальне	<p>9) Чи є ще щось, що, на вашу думку, є важливим щодо підвищення кваліфікації вчителів, про що ви хотіли б зазначити?</p>

Викладачі закладів, що надають педагогічну освіту

Тема	Пробні запитання
Зміст та гнучкість викладання	<p>1) Враховуючи поточні курси, які ви викладаєте, наскільки ви можете адаптувати навчальні програми? Це може включати зміну навчальних цілей, методів навчання, стратегій оцінювання, зміну пропорцій теорії та практики тощо. Якщо ви можете адаптувати навчальну програму, поясніть, як часто ви це робите, та як ви приймаєте рішення про необхідні зміни.</p> <p>2) Які навички та якості ви поза навчальною програмою ви прагнете виховати у своїх учнях?</p>
Кваліфікація та професійний розвиток	<p>3) Яку попередню підготовку та / або освітню кваліфікацію ви здобули, перш ніж стати викладачем-педагогом у цьому закладі / організації? Чи вважаєте ви, що цього було достатньо? Чому так чи чому ні?</p> <p>4) Чи надаються вам можливості вдосконалити навички, якими ви хочете володіти як педагог? Якщо так, то які можливості? Наведіть приклади.</p> <p>5) Якщо вам надають можливості для професійного розвитку у вашому закладі, то чи вважаєте ви, що цього достатньо? Чому так чи чому ні?</p>
	<p>6) Чи оцінюється ваша діяльність в установі / організації? Якщо так, то яким чином? Який результат з огляду ефективності? Наскільки дієвими ви вважаєте оцінювання ефективності у вашій установі / організації?</p> <p>7) Як огляди результатів вашої діяльності впливають на ваше викладання?</p>
Адміністративні та практики прийому на роботу	<p>8) Які фактори ви брали до уваги, коли приєднувалися до закладу із метою викладання?</p> <p>9) Чи пропонувались вам стимули\заохочення для вступу до цієї установи? Чи існують стимули\заохочення протягом усього навчального року? Наведіть приклади.</p> <p>10) Чи вважаєте ви, що ваше навантаження є достатнім, замалим або занадто великим? Будь ласка, обговоріть свою відповідь. Ви коли-небудь просили про збільшення або зменшення навантаження? Який рівень гнучкості має забезпечити заклад?</p> <p>11) Чи доводиться вам працювати понаднормово, щоб завершити своє навантаження? Якщо так, то чи існує практика компенсації цього понаднормового часу?</p>
Викладання та навчання студентів	<p>12) Чи відчуваєте ви, що інфраструктура та ресурси надавача освітніх послуг для викладачів є достатніми для того, щоб ви могли навчити своїх студентів знанням та навичкам, необхідним для завершення курсів?</p> <p>13) Якщо ви берете участь у програмах попередньої підготовки, чи вважаєте ви, що студенти є достатньо підготовленими після таких програм для входження у викладацьку професію? Чому так чи чому ні? Наведіть приклади.</p>

	14) Якщо ви берете участь у програмах для діючих викладачів, то чи вважаєте ви, що вчителі покращують проведення своїх занять у класах та здатні краще вплинути на результат навчання студентів після завершення програм\курсів? Чому так чи ні? Наведіть приклади.
Загальне	15) Чи є ще щось важливе, що стосується питань попередньої підготовки вчителів\ програм для діючих вчителів, що ви хотіли б зазначити?

Директори шкіл

Тема	Пробні запитання
<p>Успіх у наймі на роботу педагогів-випускників закладів педагогічної освіти</p>	<p>1) (Історично сформовані тенденції) Чи ви набирали на роботу вчителів, які нещодавно здобули педагогічну освіту? (Модератор: не тисніть занадто, щоб отримати точні цифри стосовно цієї теми)</p> <p>-> якщо Так, то як багато (відсоток / кількість) ви найняли за останні 3 роки?</p> <p>-> Як би ви могли їх охарактеризувати в таких аспектах, як:</p> <ul style="list-style-type: none"> -> Стать (% чоловіків/ жінок) -> тип працевлаштування (повний / неповний) -> галузь знань <p>-> З яких типів освітніх установ ваш заклад частіше всього наймає випускників?</p> <p>(A) Університет</p> <p>(B) Заклад післядипломної педагогічної освіти</p> <p>(C) Обласний методологічний центр професійної освіти</p> <p>(D) Інші освітні установи</p> <p>2) Яким типам установ ви надаєте перевагу при прийомі на роботу вчителів? Будь ласка, поясніть причини, чому це так.</p>
<p>Якість попередньої підготовки</p>	<p>3) Чи сприяли покращенню якості навчання у вашому закладі нещодавно прийняті вами на роботу вчителі?</p> <p>Якщо так, то яким чином?</p> <p>Якщо ні, то чому?</p> <p>(A) вони не мають відповідної компетенції</p> <p>(B) у них відсутня відповідна робоча етика та дисципліна</p> <p>(C) Інше</p> <p>4) Який відсоток випускників закладів педагогічної освіти мав необхідні знання предмету та викладацькі навички для здійснення своєї діяльності?</p> <p>5) Чи можете ви пояснити – яких навичок педагога та предметних знань бракувало таким випускникам, та як надавачі освіти можуть покращити їх навчання?</p>
<p>Допомога у підвищенні кваліфікації діючих викладачів</p>	<p>6) Як ваша школа допомагає\ла своїм вчителям у проходженні ними підвищення кваліфікації?</p> <p>(A) Керівництво\інформація щодо наявних варіантів</p> <p>(B) Покриття вартості курсів</p> <p>(C) Надання вільного часу для навчання</p> <p>(D) Організація заміни вчителів на час навчання</p> <p>(E) Інше</p> <p>7) Що ще на вашу думку ви повинні зробити у цьому напрямку, якщо таке є?</p>
<p>Якість підвищенні кваліфікації</p>	<p>8) Чи відчуваєте ви, що курси підвищення кваліфікації вчителів, які нещодавно закінчили ваші викладачі, покращили їх педагогічні навички?</p>

діючих викладачів	<p>Якщо так, то яким чином? (дослідіть більш конкретно у наведених нижче категоріях). Якщо ні, то чому?</p> <p>(A) Покращили предметні знання:</p> <p>(B) Вивчили нові підходи до викладання свого предмета</p> <p>(C) Набули нових загальних навичок (робота у команді, використання ІКТ тощо)</p> <p>(D) Дізналися про нові освітні реформи\зміни у навчальних програмах</p> <p>(E) Дізналися про проблеми різноманіття та інклюзивності (підтримки учнів з особливими освітніми потребами</p> <p>(F) Інше (поясніть)</p>
Зв'язки між школами закладами педагогічної освіти	<p>9) Чи є у вас зв'язки або співпраця з надавачами педагогічної освіти, щоб гарантувати, що ви можете найняти нових викладачів із наборами навичок, необхідними для задоволення потреб вашої школи, а також що навчання, яке вони пропонують, є актуальним та корисним для ваших вчителів?</p> <p>-> Якщо Так, то як ви можете найкраще описати цей процес? (Спершу дізнайтеся про процеси, а потім переходьте до оцінки)</p> <p>(A) Він чіткий та простий</p> <p>(B) Він дещо складний</p> <p>(C) Інше</p> <p>-> Якщо Ні, то з яких причин?</p> <p>(A) Це дуже складно</p> <p>(B) Немає довіри до навчальних закладів як до надавачів якісних педагогічних кадрів</p> <p>(C) Ми ніколи про це не думали</p> <p>(D) Інше</p> <p>10) Серед наступного, оберіть, будь ласка типи зв'язків між школами та надавачами педагогічної освіти, які ваша школа вважає найкращими. Поясніть, будь ласка, чому саме ви дотримуєтеся таких поглядів.</p> <p>(A) Маємо офіційний договір із надавачем для покращення кваліфікації діючих викладачів, або\та встановлені стосунки з найму нещодавніх випускників.</p> <p>(B) Спільна робота над інформацією щодо розробки навчальних програм та курсів</p> <p>(C) Надання студентам-викладачам можливостей виконувати навчальні компоненти аудиторної практики в своїх програмах</p> <p>(D) Участь у колоквиумах, або форумах, запропонованих установами</p> <p>(E) Можливість бути учасником педагогічного оцінювання та розробки (навчальна програма, матеріали, завдання з оцінювання учнів тощо).</p> <p>(F) Наставництво для випускників або учнів</p>
Загальне	<p>11) Чи є ще щось, що стосується підготовки викладачів до педагогічної роботи та підвищення кваліфікації що, на вашу думку, варто було б відзначити?</p>