

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНИХ
ДОМАГАНЬ ПЕДАГОГІВ**

Катречко Анна, здобувач ступеня вищої освіти «доктор філософії»

Науковий керівник: Інна Репко, кандидат педагогічних наук, доцент

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ (Україна)

**MODERN APPROACHES TO THE PROBLEM OF DEVELOPMENT OF
PROFESSIONAL ACHIEVEMENTS OF EDUCATORS**

Katrechko Anna, higher education degree «Doctor of Philosophy»

Scientific adviser: Inna Repko, PhD in Pedagogy, Assosiate Professor

MUNICIPAL ESTABLISHMENT
«KHARKIV HUMANITARIAN-PEDAGOGICAL ACADEMY»
OF THE KHARKIV REGIONAL COUNCIL (Ukraine)

Анотація. У роботі проаналізовано сучасні виклики щодо проблеми підвищення рівня професійних домагань педагогів. Авторами запропоновано актуальні шляхи їх усунення у закладах освіти.

Ключові слова: професійні домагання, умови праці, статус педагога, управління освітою.

Abstract. The article analyzes the current challenges of raising the level of professional demands of educators. The authors propose topical ways to eliminate them in educational institutions.

Key words: professional harassment, working conditions, educator status, education management.

Розвиток рівня домагань педагогів є одним з найбільш істотних факторів конкурентоспроможності сучасних організацій. Не виключенням є і сучасна школа.

Рівень домагань загалом визначається як ступінь важкості мети, досягнення якої прагне певна особистість.

Загальні теоретичні аспекти рівня розвитку домагань досліджували науковці: Дж. Гарднер, А. Гилінські, Л. Бороздіна, Е. Ільїн, А. Левін, Р. Мейлі, Н. Наумова, Ю. Орлова, Ю. Роттер, П. Сирс, М. Слюсарянський, І. Стейнер, В. Ядов та інші.

Мета роботи – окреслити сучасні підходи щодо проблеми підвищення рівня домагань педагогів.

Забезпечення якісної освіти для всіх лежить в основі законодавчої бази всіх країн. Для досягнення цієї мети знадобляться добре кваліфіковані, навчені, адекватно оплачувані та мотивовані вчителі [1]. Однак світові тенденції вказують на те, що рівень професійних домагань вчителів в останні роки падає, престижність праці знижується, що призводить до нестачі вчителів.

Країни з високим і низьким рівнем доходів у всьому світі стикаються з проблемами як із залучення, так і з утримання кваліфікованих викладачів, здебільшого через слабку мотивацію та структуру стимулів.

Оскільки рівень професійних домагань вчителя обумовлений поєднанням внутрішніх і зовнішніх факторів, пошук належних стимулів для впливу на них є складним і багатограним [3].

Керівники шкіл можуть відігравати важливу роль у надиханні вчителів, пропонуючи підтримку, послідовні стандарти та ефективні структури оцінювання та підзвітності. Така підтримка з боку керівників шкіл може ще більше підвищити професіоналізм і знизити рівень плинності кадрів серед вчителів.

Варто виокремити ряд викликів, з якими стикаються освітні системи у прагненні до підвищення рівня професійних домагань вчителів:

1. *Відсутність (нестача) фінансових ресурсів.* Дослідження показують, що деякі інші варіанти освітньої політики можуть покращити мотивацію вчителів без урахування низької оплати праці. Незважаючи на це, багато урядів країн, в тому числі й Україна, не мають ресурсів для підвищення зарплат. У більшості країн із низьким і середнім рівнем доходу зарплати вчителів вже становлять 75 і більше відсотків бюджету освіти.

Таким чином, міністерства освіти стикаються зі складними рішеннями щодо того, чи платити вищі зарплати меншій кількості вчителів – і таким чином підвищувати престижність праці, конкуренцію на ринку праці і рівень професійних домагань, чи платити нижчу заробітну плату більшій кількості вчителів і у підсумку мати зниження престижності праці.

Якщо профільне міністерство обере перший варіант (підвищувати заробітну плату за рахунок скорочення кількості вчителів, то відразу виникне ряд проблем: безробіття, перевантаженість класів, яка не сприятиме більш якійсь освіті. Тож, ця проблема довгий час лишатиметься актуальною.

2. *Погані матеріальні умови праці.* Погані умови праці також впливають на мотивацію вчителя. Обмежений бюджет на освіту також може призвести до недостатніх ресурсів для шкільної інфраструктури або навчальних матеріалів. Наприклад, дані вказують на те, що приблизно 25% початкових шкіл у всьому світі не мають доступу до чистої питної води чи одностатевих санітарних приміщень. Брак такого обладнання, як столи, книги, комп'ютери та інші навчальні матеріали, може розчарувати вчителів і спричинити падіння мотивації.

3. *Низький соціальний статус педагога.* Результати дослідження Global Teacher Status 2018 показують, що існує кореляція між статусом вчителя та результатами навчання учнів у країні. У багатьох країнах вчительська вважається професією останнього вибору і не користується такою повагою, як інші професії, що вимагають аналогічного рівня освіти. Це особливо ускладнює підбір та утримання якісних кандидатів. Молоді вчителі часто залишають професію лише через кілька років, щоб шукати можливості в інших сферах, які пропонують вищу оплату чи більший. Покращення стимулів для залучення та утримання вчителів з більшою кваліфікацією може змінити ці погляди, але зміна сприйняття може зайняти багато часу та потребує постійних зусиль.

4. *Непрофесійне управління освітою.* У багатьох країнах дуже слабкі системи управління вчителями. Керівники шкіл часто не мають належної підготовки або досвіду, щоб забезпечити для вчителів належну підтримку або нагляд. Це може призвести до того, що вчителі втрачають довіру до свого керівництва та встановленої системи, знижуючи очікування та рівень професійних домагань. Представники адміністрації, які наймають або оцінюють вчителів на основі зовнішніх даних чи політичних уподобань, також викликають розчарування та знижують впевненість у дієвості системи освіти.

5. *Обмеженість можливостей кар'єрного зростання.* Багато вчителів базуються на єдиній шкалі заробітної плати, де вчителі отримують підвищення на посаді виключно на основі академічної кваліфікації або багаторічного досвіду. Наприклад, в Україні рівень заробітної плати залежить від кваліфікаційної категорії, вислуги років тощо). Однак дослідження показують, що ця модель може придушити свободу діяльності вчителя та знизити мотивацію. Серед перспектив зростання усередині закладу тільки заступник директора і директор.

6. *Гендерна нерівність.* Хоча жінки становлять більшість світової педагогічної сили, вони недостатньо представлені на рівні вищої школи, а також на керівних посадах. Ця відсутність можливостей для кар'єрного зростання може мати демотивуючий вплив на жінок-вчителів, які прагнуть професійного зростання та просування. У країнах ОЕСР жінки-вчителі стикаються з розривом у заробітній платі в 13,5% порівняно з чоловіками. Інші фактори, які знижують мотивацію жінок-вчителів, особливо в умовах переміщення або сільської місцевості, включають відсутність відповідного житла, проблеми фізичної безпеки та сексуальні домагання. Такі проблеми можуть призвести до відсутності стимулів для жінок працювати в таких складних умовах. Оскільки жінки-вчителі та директори шкіл, як показано, виступають взірцем для наслідування та покращують утримання дівчат у школах у сільській місцевості та з низькими доходами, то загальносвітова тенденція зменшення кількості жінок на керівних посадах може мати потенційно шкідливий вплив на освіту дівчат.

7. *Школи з низьким рівнем ресурсів.* Шкільне середовище та умови праці, як правило, найгірші в сільській місцевості або в країнах з ускладненою економічною і політичною ситуацією. Через це в цих школах вищий рівень плинності вчителів, низька мотивація через що здобувачі освіти, які вже перебувають у неблагополучних умовах, стикаються з меншими можливостями для навчання. Без забезпечення належних стимулів для мотивації вчителів працювати в цих сферах, розриви між учнями в школах з низьким і високим рівнем ресурсів продовжуватимуть збільшуватися.

Першим кроком на шляху виходу із кризи освіти у світі є встановлення базових умови для вчителів. Забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати вчителям не вирішує повністю проблему розвитку рівня їх професійних домагань, але важливо встановити хоча б базовий рівень матеріального стимулювання.

Наступне, що варто робити у даному напрямку – це розширити можливості для кар'єрного зростання. При розробці штатних розписів в освіті різноманітні варіанти просування вчителя по службі можуть надати йому більше стимулів для професійних домагань та самовизначення. У поєднанні з цим можна розглянути стимули для кожного рівня просування, щоб включати підвищення заробітної плати та додаткові обов'язки [2].

Вдосконалення системи управління. Важливо досягти балансу між підзвітністю вчителів та підтримкою, яку вони отримують, і розділити, наскільки це можливо, щоб забезпечити довіру. Механізми професійної підзвітності є цікавими стратегіями для виховання та підтримки професійного зростання та мотивації вчителів.

Також варто підвищити внесок вчителів у прийнятті управлінських рішень. Щоб краще заохочувати вчителів відчувати свою зацікавленість у системі освіти, вони повинні брати участь у процесах прийняття рішень, коли це можливо. Пошуки допомоги вчителя як на шкільному, так і на системному рівні може призвести до підвищення почуття свободи і покращити загальну мотивацію. Незалежно від того, чи запроваджується нова політика на рівні міністерства, чи просто змінюється фокус пріоритетів на рівні школи, внесок вчителів слід цінувати та залучати до прийняття важливих рішень.

Отже, сучасні підходи щодо проблем розвитку рівня домагань передбачають досягнення балансу між підзвітністю вчителів та підтримкою, яку вони отримують, розділивши, наскільки це можливо, щоб забезпечити довіру. Механізми професійної підзвітності є цікавими стратегіями для виховання та підтримки професійного зростання та мотивації вчителів.

Список використаних джерел

1. Дубасенюк О. А. Дослідження мотиваційних чинників професійного становлення вчителя. *Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії* : збірник наукових праць у 2-х ч. Ч. 2 / за наук. ред. Л. О. Хомич, О. М. Ігнатюк. Харків, 2012. С. 207–218.

2. Мірошниченко О.А. Види мотивації особистості до професійної діяльності. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2016. № 25. С. 87–93.

3. Полюк М. І. Теоретичні підходи до рівня домагань персоналу у підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7836> (дата звернення: 27.06.2022).