



ПІДТРИМКА ПРАЦІВНИКІВ ДОШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ:

дошкільна освіта в
Україні

EARLY CHILDHOOD WORKFORCE INITIATIVE

Ініціатива з підтримки працівників дошкільної освіти (ECWI) – глобальне, багатогалузеве об'єднання зусиль для мобілізації країн і міжнародних партнерів з метою підтримки і розширення спроможностей тих, хто працює з сім'ями і дітьми до восьми років. Цією ініціативою спільно опікуються Інститут «Результати для розвитку» (R4D) та Міжнародна асоціація «Крок за кроком» (ISSA); підтримує її консорціум донорів, включно з Фондацією Бернарда ван Леера, Фондації Відкритого суспільства, Фондацією ELMA та Фондацією Якобс.



Інститут розвитку освіти

Автори звіту – Віда Путча і Мішель Нойман, Інститут «Результати для розвитку» (R4D), Наталія Софій, Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» (USSF) та Олена Заплотинська, Інститут розвитку освіти (IED). Безцінні рекомендації для цього звіту також надали Марк Роланд (R4D), Роберт Франсіс (R4D), Тангут Дегфай (R4D), Кімберлі Джозефсон (R4D), Ніна Омеляненко (Асоціація працівників дошкільної освіти, Україна), Юлія Найда (USSF), Олександр Андрощук (IED) та Нурбек Телешалієв (Фондації Відкритого суспільства). Автори вдячні за підтримку Наталії Дятленко (Київський університет імені Бориса Грінченка), Світлані Єфімовій (Львівський інститут післядипломної педагогічної освіти), Наталії Заєрковій (Центр інклюзивної освіти, Київський університет імені Бориса Грінченка), Олені Осьмачко (місцеве управління освіти), Галині Силіній (Харківська академія неперервної освіти), Оксані Федоренко (Інститут спеціальної педагогіки, Національна академія педагогічних наук України) за їхню допомогу у зборі даних. Це дослідження не було б можливим без підтримки Міністерства освіти і науки України, представників місцевої і центральної влади, працівників закладів дошкільної освіти, батьків і експертів, які щедро ділилися власним часом і думками з цього питання.

Ми вдячні Програмі раннього розвитку дітей і Фондації Відкритого суспільства за вагомому підтримку цієї роботи.

Пропоноване посилання на звіт:

Путча В., Нойман М., Заплотинська О., Софій Н. «Підтримка працівників дошкільної освіти на державному рівні: дошкільна освіта в Україні». Вашингтон, «Результати для розвитку», 2018.

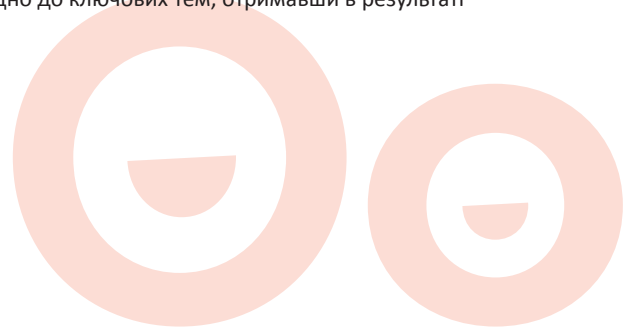
ВСТУП

Усе більша кількість серйозних доказів впливу дошкільної освіти (ДО) на розвиток дітей відповідного віку стимулює зусилля з покращення доступу до дошкільної освіти, але в аспекті забезпечення її якості і досі існують проблеми. Хоча досвід показує, що саме кадри є одним із найважливіших факторів впливу на якість послуг закладів, це питання відносно мало досліджене. Завдяки комплексному проекту для підтримки та розширення спроможності тих, хто працює безпосередньо з дітьми раннього віку, Міжнародна асоціація «Крок за кроком» і Інститут «Результати для розвитку» (R4D) проводять серію національних досліджень для розуміння досвіду та проблем, із якими стикаються працівники цієї галузі в різних країнах. Національні дослідження зосереджуються на різних ролях, включаючи педагогічних працівників, технічний персонал, оплачуваних працівників і волонтерів, вихователів і керівників — загалом, на тих, хто працює в освіті, охороні здоров'я і харчуванні, соціальних установах та службах захисту дітей.

Пропоноване дослідження — друге в серії і зосереджується на ролі працівників дошкільної освіти в Україні. Це особливо цікава країна для дослідження, зважаючи на її майже цілком державну мережу дошкільних навчальних закладів, яка покриває значну частину населення, хоч і досі не цілком задовольняє наявний попит і не завжди забезпечує належну якість. Крім того, Україна переживає унікальний момент, коли держава приділяє все більше уваги покращенню якості дошкільної освіти і підтримці інклюзії в освіті, що є пріоритетом нещодавно розпочатих реформ. Враховуючи важливість профільних працівників для всієї системи дошкільної освіти, це дослідження прагне краще зрозуміти їхній досвід, включно з контекстом, отримуваною підтримкою та проблемами, з якими вони стикаються.

Проілюструвавши досвід працівників дошкільної освіти в Україні та виявивши розмір і обсяг проблем, із якими вони мають справу, ми сподіваємося, що це дослідження допоможе Міністерству освіти і науки України та місцевим органам влади зміцнити та підтримати працівників дошкільної освіти шляхом впровадження цільової політики і програм і розширення знань про цей сегмент ринку праці.

Для виконання дослідження команда проекту спочатку провела підготовчий етап, вивчаючи політику у сфері дошкільної освіти та освітан в Україні та аналізуючи наявні послуги для дітей від народження до 6 років. На основі проблемних питань, що виникли під час кабінетного дослідження, команда провела співбесіди та фокус-групи з різноманітними зацікавленими сторонами, обізнаними і відповідальними щодо дошкільної освіти у країні. Щойно дані було зібрано, їх розподілили та аналізували відповідно до ключових тем, отримавши в результаті набір висновків та рекомендацій.



ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Україна взяла на себе серйозне зобов'язання надати всім дітям доступ до дошкільної освіти через державну освітню систему. Однак поки система намагається наздогнати попит, багато дітей не отримують можливостей для підтримки розвитку в критично важливий період їхнього життя. У 2014 році на місця в державних дитсадках чекали 90 000 дітей, із них 15 000 – тільки в Києві.¹

Педагогічні працівники закладів дошкільної освіти формують основу цієї системи, і для покращення доступу і якості освіти потрібно приділяти більше уваги їхній ролі. Загалом, відповідно до *Закону України «Про дошкільну освіту»* (2001), вихователі в дошкільних закладах повинні мати вищу педагогічну освіту.² Насправді майже всі вихователі отримали як мінімум середню спеціальну педагогічну освіту; 40% закінчили педагогічні коледжі, а 59% - університети.³ Педагоги отримують первинну освіту в 93 вищих навчальних закладах, які готують фахівців у галузі дошкільної освіти.⁴ Хоча не всі коледжі та університети забезпечують однакову підготовку, навчальна програма містить загальні курси, такі як історія і філософія, протягом перших двох років, а після того навчання більше зосереджене на професії, яку набувають студенти. Що ж до підвищення кваліфікації, вихователі дошкільних закладів освіти повинні проходити обов'язкові курси кожні п'ять років. Відповідно до законодавства вихователі дошкільних закладів освіти повинні проходити те, що називається «атестацією», яка зазвичай відбувається щоп'ять років⁵ і включає оцінку педагогічної діяльності і відповідності посаді, а також визначає рівень кваліфікації і педагогічну категорію.⁶ Однак на практиці педагоги без магістерського диплому не мають права отримати вищу кваліфікацію чи категорію. Зарплатні педагогів розраховуються на основі стандартної ставки з доплатами за кваліфікаційні категорії та роки стажу. У 2015 році середня місячна зарплатня вихователя дошкільного закладу освіти складала тільки 38% від середньої зарплатні працівників приватних установ, і була тільки на 45% вищою за мінімальну зарплатню в Україні.⁷ Однак у вересні 2017 року було впроваджено значне підвищення зарплатні – базова місячна ставка для вихователів без жодної кваліфікаційної категорії збільшилася на 36% - від 2310 грн. (88 дол. США) до 3152 грн. (120 дол. США).

РЕЗУЛЬТАТИ

На основі даних, зібраних під час бесід і фокус-груп, сформульовано такі ключові висновки:

Висновок 1

Хоча педагогічні коледжі та університети вважаються постачальниками майбутніх педагогічних кадрів із сильною теоретичною базою у викладанні, програми вищих закладів освіти (ВЗО) пропонують лише обмежені можливості практичного навчання і часто не заохочують студентів іти в професію після випуску.

- А** *Програми у ВЗО не містять достатнього практичного компоненту для підготовки майбутніх вихователів до роботи в дошкільних закладах освіти або підтримки інклюзивної освіти.* Хоча програми підготовки у ВЗО надають глибокі знання з теоретичних предметів, таких як психологія і педагогіка, вони могли б надавати більше можливостей для навчання на практиці. Багато курсів в університетах і навчальних програм у коледжах описувалися як базовані на лекціях, із можливостями практичного навчання часто тільки після першого курсу. Нестача практичного компоненту у навчальних програмах також пов'язана з тим, що багато хто з викладачів сам не має практичного досвіду роботи у дошкільних навчальних закладах. Особливою проблемою це є в університетах, де мало викладачів мають практичний досвід роботи у дитсадках на відміну від педагогічних коледжів. Більше того, хоча країна приділяє все більше уваги інклюзивній освіті, а деякі коледжі та університети пропонують спеціальні курси, присвячені роботі з дітьми, що мають різні освітні потреби, вихователі дошкільних закладів досі не мають достатньої підготовки та підтримки для впровадження інклюзії як нової парадигми освіти.
- В** *Багато випускників педагогічних коледжів і університетів не йдуть працювати в дошкільні навчальні заклади після випуску, що може відображати неефективні критерії відбору серед абітурієнтів, а також нездатність закладів вищої освіти створювати професійний імідж викладання серед студентів.* Наявний процес прийому до педагогічних коледжів і університетів покладається на результати зовнішнього незалежного оцінювання, що недостатньо враховує такі фактори як мотивація та інтерес до роботи з дітьми. Зважаючи, що багато випускників потім не обирають кар'єру в дошкільній освіті, а в навчальних програмах недостатньо практичного спрямування, можливо, саме університети є неефективними у створенні професійного іміджу серед студентів, що підтримало б їхній інтерес та мотивацію до роботи з дітьми молодшого віку.

Висновок 2

Хоча батьки загалом позитивно оцінюють підтримку, яку мають їхні діти, існує невідповідність між очікуваннями батьків від вихователів та спроможністю останніх їх задовольнити. Це відображається у зростанні інтересу до приватних дитсадків та збільшення кількості дітей у них.

- А** *Батьки висловлюють вдячність дошкільним закладам освіти та їхнім вихователям.* Багато батьків висловлювали вдячність за роботу, яку виконують вихователі дошкільних закладів для підтримки їхніх дітей, незважаючи на низькі зарплатні і велике навантаження, а також говорили про наявність можливостей регулярного спілкування з вихователями.

- В** *Вихователі стверджують, що одна з найбільших проблем для них – це спілкування з батьками.* У той час як батьки зазвичай говорили про позитивне спілкування з вихователями та іншими працівниками дошкільних закладів, вихователі, керівники та методисти дитсадків часто згадували комунікацію з батьками як одну з найбільших проблем для них. Вихователі часто стверджують, що батьки беруть недостатньо активну участь у розвитку та навчанні їхньої дитини, а також що вони ігнорують рекомендації щодо підтримки дитини вдома.
- С** *Нещодавнє зростання кількості дітей у приватних дитсадках відображає їхню здатність гнучко задовольняти потреби батьків.* У той час як батьки зазвичай говорили, що задоволені послугами в державних дошкільних закладах, усе більше батьків віддають дітей до приватних дитсадків, які пропонують сучасні підходи і відносну гнучкість порівняно з державними.

Висновок 3

Найняти кваліфікованих кандидатів для дошкільних закладів освіти складно, особливо у великих містах, де є більше привабливих альтернатив працевлаштування.

Дитсадки стикаються з проблемами працевлаштування необхідної кількості кваліфікованих педагогів. Основні фактори, якими можна пояснити такий недостатній інтерес з боку кандидатів – маленька зарплатня і низький соціальний статус фахівців на цих посадах. Крім того, все більша кількість організацій і загалом краща оплата праці в приватному секторі створює конкуренцію під час розгляду кандидатів на посади вихователів у дитсадках.

Висновок 4

Вихователі дошкільних закладів освіти цінують можливості методичної підтримки, включно з щоденними рекомендаціями від вихователів-методистів, але потрібна також додаткова підтримка від колег разом із можливостями навчання на практиці.

- А** *Хоча педагогам пропонують наставництво досвідченіших колег і нагляд з боку методистів і директорів закладів, ці можливості не цілком задовольняють їхні потреби.* Вихователі підтримують досвідчені колеги, методисти і, в деяких випадках, директори дитсадків. Методисти спостерігають за практикою навчально-виховної роботи, переглядають плани занять для забезпечення їхньої актуальності та за потреби пропонують рекомендації, часто вказуючи на певні ресурси, до яких слід звернутися вихователям. Хоча методисти і зобов'язані допомагати вихователям, останні стверджують, що ті часто мають обмежені знання зі спеціалізованих тем і надто сильно покладаються на рекомендації літератури та інших ресурсів, замість моделювання належних викладацьких практик.
- В** *Вихователі цінують підвищення кваліфікації за можливості спілкування з колегами та зниження ризику вигорання, однак зміст і формат таких навчальних програм не завжди відповідають реальним потребам.* Вихователі та директори дитсадків висловили вдячність за можливості підвищення кваліфікації, які надаються педагогічним працівникам безкоштовно. Крім того, вони описують ці можливості як такі, що допомагають вихователям спілкуватися з колегами, навчатися в них, а також зменшити ризик професійного вигорання. Тим не менше, згадувалася і неможливість вибору курсів на теми, що цікавлять вихователів, а також їхня неактуальність для поточних потреб. Крім того, вихователям було б цікаво мати більше можливостей навчатися в колег; вони стверджували, що практичні знання, отримувані таким чином, можуть бути більш придатними для задоволення професійних потреб, аніж навчальні курси. Врешті-решт, викладачі скаржилися на відсутність доступу до онлайн-ресурсів і навчальних можливостей, які, на їхню думку, допомагали б їхньому постійному професійному розвитку.

- С** Незважаючи на існуючі шляхи для вихователів і їхніх технічних помічників просуватися в системі дошкільної освіти, такі можливості можуть бути обмеженими, що призводить до розчарування в кар'єрних перспективах серед вихователів. Декілька вихователів, із якими ми спілкувалися в рамках цього дослідження, стверджували, що починали з посад помічників, у той час як самі технічні помічники висловлювали зацікавленість у підвищенні до посади вихователя. Однак перехід від посади помічника до вихователя може бути складним, оскільки набуття вищої освіти вимагає багато часу і ресурсів. Крім того, хоча процеси атестації і забезпечують офіційний механізм, за яким вихователям можуть надати вищі категорії і посади, за відсутності магістерського диплому у самого вихователя можливості просування досить обмежені. Хоча деякі вихователі, з якими ми спілкувалися, висловлювали інтерес до кар'єрного просування в системі дошкільної освіти, інші не мали на це особливих сподівань – скоріше за все, через обмежені можливості для такого просування.

Висновок 5

Незважаючи на значне навантаження, низький рівень оплати праці та невисокий статус професії, вихователі залишаються на посадах завдяки мотивації працювати з дітьми і через недостатню кількість альтернатив для працевлаштування.

- А** Вихователі вмотивовані бажанням працювати з дітьми і висловлюють вдячність за можливість бачити, як діти ростуть і розвиваються. Описуючи, чому вони прийшли в професію і що їм приносить найбільше задоволення від роботи, вихователі часто згадували сильне бажання працювати з дітьми і задоволення від спостережень, як діти ростуть і розвиваються за їхньої підтримки.
- В** Вихователі стикаються з серйозним робочим навантаженням через наднормову кількість дітей, за яких вони відповідають, обсягу завдань, що вони повинні виконувати, а також різноманіття потреб серед дітей. Вихователі часто зазначали, що один із негативних аспектів їхньої роботи – це великі за розміром групи, внаслідок чого вони мають значне робоче навантаження. Крім того, вихователі говорили про великий обсяг паперової роботи, яку вони повинні виконувати замість того, щоб провести час, працюючи безпосередньо з дітьми. Також численні вихователі згадували проблеми, пов'язані з роботою з дітьми з особливими освітніми потребами, посилаючись на відсутність знань і навичок для їхньої ефективною підтримки. Тому вихователів, директорів дитсадків і експертів тішить нещодавнє запровадження посади асистента вихователя для підтримки інклюзивних груп, хоча поки що на роботу таких асистентів вийшло небагато.
- С** Незважаючи на низьку платню і низький статус, вихователі приходять у професію і залишаються в ній через відсутність інших альтернатив працевлаштування. Усі наші співрозмовники – представники центральної і місцевої влади, експерти, працівники дошкільних навчальних закладів і батьки – погодилися, що зарплатні вихователів надто низькі. Хоча нещодавнє збільшення зарплат – це впевнений крок уперед, може знадобитися більше зусиль з оплати роботи вихователів, щоб мотивувати їх і сприяти задоволенню від роботи. Крім низької зарплатні, вихователі отримують мало заохочень, окрім мінімальних соціальних виплат і премій. Вони також говорять, що почуваються недооціненими за свою роботу. Серед факторів, що призводять до такого відчуття – розповсюджене серед вихователів враження, що батьки не вважають їх висококваліфікованими фахівцями. Однак у вихователів мало інших альтернатив працевлаштування, і вони вдячні за наявну роботу в дошкільних навчальних закладах.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Україна взяла на себе серйозне зобов'язання створювати можливості для доступу до дошкільної освіти для всіх дітей. Хоча проблеми із забезпеченням доступу залишаються, система дошкільної освіти в Україні зараз переживає важливий етап. Потрібна додаткова увага і підтримка для вихователів дошкільних закладів освіти, щоб покращити якість послуг, що надаються, на загальнодержавному рівні. Нижче ми надаємо рекомендації до дій для працівників місцевих управлінь освіти та Міністерства освіти і науки України для вирішення проблем, окреслених у цьому дослідженні. Рекомендації, реальні до виконання в найближчий час та з найменшими витратами, позначені як короткострокові, а ті, що вимагають більших ресурсів і часу, - як довгострокові.

Коротко- та довгострокові рекомендації для підтримки педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів

	SHORT-TERM	LONG-TERM
ПОЧАТКОВА ПІДГОТОВКА	<ul style="list-style-type: none"> Розробити ознайомчу програму для випускників коледжів/університетів, яка розвиває практичні навички та орієнтує молодих вихователів, як працювати з дітьми раннього віку в закладах дошкільної освіти. 	<ul style="list-style-type: none"> Для кращого розуміння сильних сторін і того, що потрібно змінити або покращити в програмах підготовки майбутніх вихователів провести подальший аналіз навчальних програм щодо їхнього змісту та методів. На основі результатів такого перегляду та коментарів широкого кола зацікавлених осіб розробити стандарти навчальних програм, включно з графіком та обсягом практичної педагогічної підготовки. Використовуючи рекомендації вихователів, викладачів педагогічних факультетів, політиків, батьків та інших зацікавлених сторін, розробити та запровадити педагогічні компетенції і стандарти для вихователів дошкільних навчальних закладів, що також може сприяти культивуванню іміджу професії. Переглянути критерії прийому на програми початкової підготовки, вимагаючи від студентів на таких програмах продемонструвати інтерес до роботи з дітьми раннього віку (наприклад, через попередній досвід роботи/ волонтерства, есе, співбесіди).
ЗАЛУЧЕННЯ БАТЬКІВ І СІМЕЙ	<ul style="list-style-type: none"> Заохотити директорів дошкільних закладів і методистів надавати вихователям рекомендації для побудови тривалих і позитивних відносин із батьками дітей. 	<ul style="list-style-type: none"> Почати партнерську роботу з педагогічними коледжами/університетами і обласними інститутами післядипломної педагогічної освіти для перегляду існуючих курсів на предмет формування у студентів навичок комунікації з батьками.

	SHORT-TERM	LONG-TERM
НАЙМАННЯ І УТРИМАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	<ul style="list-style-type: none"> Надати вихователям більше професійної свободи, підтримуючи можливості для навчання в колег, а також зменшивши не пов'язане із безпосередніми обов'язками навантаження шляхом зменшення вимог до звітності. 	<ul style="list-style-type: none"> Надалі збільшувати зарплатні вихователів. Хоча підвищення заробітної плати для вихователів здійснили у 2017 році по всій країні (розпочався цей процес із підвищення оплати праці вихователів Києва у 2016 році), існує потреба в подальшому збільшенні оплати праці вихователів для підняття статусу професії. Це вже зроблено для вчителів у загальноосвітніх навчальних закладах і має бути зроблено для їхніх колег у дошкільних навчальних закладах.
ПОСТІЙНА ПІДТРИМКА	<ul style="list-style-type: none"> Запровадити навчальні курси для вихователів, методистів і директорів закладів дошкільної освіти з питань інклюзивної освіти та її впровадження в щоденну практику. Запровадити навчальні курси для методистів для поглиблення їхніх знань із практики спостереження, надання зворотного зв'язку та запровадження педагогічного наставництва в щоденну роботу. З урахуванням цінності можливостей навчання в колег, заохочувати місцеві управління освіти створювати професійні навчальні спільноти, де вихователі з різним досвідом можуть обмінюватися ідеями та надавати підтримку одне одному. 	<ul style="list-style-type: none"> Забезпечити присутність методиста в кожному дитсадку (у сільській місцевості чи менших закладах розглянути можливість одного методиста на декілька дитсадків). Надавати стипендії для мотивованих та ефективних технічних помічників вихователя, щоб підтримувати їхнє просування на посади вихователя.
МОТИВАЦІЯ І ЗАДОВОЛЕННЯ ВІД РОБОТИ	<ul style="list-style-type: none"> Сформулювати кваліфікаційні вимоги до асистентів вихователів у дошкільних закладах освіти для внесення більшої ясності щодо їхньої ролі та функцій і та в подальшому забезпечення інклюзивних груп більшою кількістю таких асистентів. 	<ul style="list-style-type: none"> Збільшити мережу дитсадків і вихователів у них, щоб зменшити переповнення груп та навантаження вихователів. Додати до місцевих ресурсів кошти області або центрального уряду для тих територій, де вони найбільше потрібні. Переглянути кадрові стандарти для забезпечення спеціалізованого персоналу, що підтримуватиме вихователів у їхній щоденній роботі. Розробити та запустити інформаційні кампанії про важливість дошкільної освіти з метою підвищення статусу вихователів дитсадків. Крім того, надавати більше можливостей ділитися інформацією про кар'єру в дошкільній освіті серед старшокласників, щоб підвищити загальний інтерес до професії.

УРОКИ ДЛЯ ПОЛІТИКІВ І КЕРІВНИКІВ ПРОГРАМ

З досвіду України можна винести чимало корисних уроків для політиків і керівників програм із інших країн, які прагнуть надавати якісну універсальну дошкільну освіту:



Планування кадрів для дошкільної освіти: Планування кадрів у дошкільній освіті — важливе для виявлення необхідної кількості кваліфікованих працівників, які надаватимуть послуги дошкільної освіти, а також наявних прогалин. Такі заходи можуть сприяти виникненню можливостей для мотивованих працівників (включно з асистентами) для отримання потрібної кваліфікації з подальшим заповненням вакансій і вирішенням проблем з працевлаштуванням.



Використання широкого підходу для підтримки дітей із особливими освітніми потребами: Одна з перешкод у підтримці дітей із особливими освітніми потребами — стигматизація і дискримінація. Широке визначення і впровадження інклюзивної освіти може звести до мінімуму цю стигматизацію, а також забезпечити адекватну кількість працівників для приділення більш індивідуальної уваги дітям із різними потребами.



Забезпечення актуальності і доступності професійного розвитку, а також можливості кар'єрного просування завдяки ньому: Вихователі в системі дошкільної освіти цінують можливості професійного розвитку, які допомагають їм знайомитися з колегами і надають потрібний відпочинок від складної щоденної праці. Такі можливості особливо цінують, коли вони актуальні, доступні і пов'язані з кар'єрним просуванням.



Дослідження думки педагогів і батьків на дошкільну освіту та життя відповідних заходів: Робота з розбіжностями в поглядах педагогів і батьків на дошкільну освіту може допомогти забезпечити взаємодоповнювані середовища вдома і в дитсадку, що підтримуватимуть розвиток дитини. Позитивне залучення батьків допомагає вихователям почуватися ефективними у своїй ролі та покращує сприйняття ними власного статусу.

ВИНОСКИ

¹ ЕСР. (2017). Огляди ОЕСР на тему доброчесності в освіті: Україна 2017: Париж, ОЕСР. .

² Міністерство освіти і науки України (2003). Наказ № 305 «Про затвердження Положення про дошкільний навчальний заклад»

³ Держкомстат України (2015). Статистичні дані про дошкільну освіту за 2015 рік. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁴ Дані, зібрані під час розмови з працівниками департаменту вищої освіти в Міністерстві освіти і науки.

⁵ У деяких випадках атестація може відбуватися раз у два роки за бажанням педагогів або за рекомендацією керівника закладу освіти.

⁶ Міністерство освіти і науки України (2010). Наказ № 1255/18550. «Про затвердження типового положення про атестацію».

⁷ Єдина тарифна сітка на 2015 рік (2015). Доступ за наступною адресою: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/pratsya-ta-zarobitna-plata/posadovi-okladi-za-yets/posadovi-okladi-za-yets-2015/>

EARLY CHILDHOOD WORKFORCE INITIATIVE

www.earlychildhoodworkforce.org



RESULTS FOR
DEVELOPMENT

www.r4d.org



www.ussf.kiev.ua



INTERNATIONAL
STEP by STEP
ASSOCIATION

www.issa.nl



Інститут розвитку
освіти

www.iro.org.ua