

КИЇВСЬКА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ

МАГІСТЕРСЬКА ПРОГРАМА З ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА
ВРЯДУВАННЯ

ДИПЛОМНА РОБОТА

«Залишатися чи залишати? Механізми подолання дефіциту вчительства
в Україні»

Студентка: Варвара Новопольцева
Наукова керівниця: Анастасія Власенко

Для здобуття освітнього ступеня: Магістр
за спеціальністю: 281 Публічне управління та адміністрування

Київ 2025

*З великою подякою —
моїй науковій керівниці, професорці Анастасії Власенко,
експерткам і експертам, які поділилися своїм баченням,
та всім вчителям України,
які, попри всі виклики, щодня формують
майбутнє покоління нашої країни.*

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
1. ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ.....	8
1.1. Заробітна плата.....	9
1.2. Брак підтримки.....	10
1.3. Високе навантаження.....	11
2. АНАЛІТИЧНА РАМКА.....	13
2.1. Концептуалізація змінних.....	13
2.2. Гіпотези.....	14
3. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ДИЗАЙН.....	15
3.1. Генеральна сукупність та вибірка.....	15
3.2. Метод аналізу.....	16
4. РЕЗУЛЬТАТИ.....	18
4.1 Описова статистика вибірки.....	18
4.2 Наміри покинути професію.....	20
4.3 Результати регресії.....	23
4.3.1 Тест Бранта.....	23
4.3.2. Результати базової моделі.....	23
4.3.3. Результати повної моделі.....	24
4.3.4 Результати моделі з вагуванням.....	24
5. ДИСКУСІЯ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ.....	26
5.1 Менторські програми.....	26
5.2. Заробітна плата.....	27
5.3. Навантаження.....	28
5.4. Досвід роботи і вік.....	29
5.5. Задоволення професією та соціальна значущість.....	30
5.6. Підтримка адміністрації.....	31
5.7. Освітнє середовище.....	32
5.8. Професійний розвиток.....	32
6. ВИСНОВКИ.....	34
7. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОЛІТИК.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	39
ДОДАТКИ.....	41

АНОТАЦІЯ

Дослідження аналізує причини дефіциту вчительства в Україні та механізми його подолання. Мета — з'ясувати чинники, що впливають на рішення педагогів залишити професію. Методологія включає онлайн-опитування вчителів та п'ять експертних інтерв'ю. У кількісному аналізі застосовано порядкову логістичну регресію, зокрема з вагами на користь вчителів-початківців. Ключовими факторами ризику виявилися незадоволеність зарплатою, вигорання та низька професійна задоволеність. Досвід роботи і підтримка адміністрації знижують ймовірність наміру покинути професію. На основі результатів сформульовано рекомендації для освітньої політики.

Ключові слова: освітня політика, дефіцит вчительства, оплата праці вчителів, навантаження вчителів

Кількість слів: 9419

ВСТУП

Вчитель - одна з ключових компонентів освітнього процесу. Проте попри важливість цієї професії, наразі в усьому світі спостерігається серйозний дефіцит вчителів. У 2016 році UNESCO оголосила, що світ зіткнувся з глобальною нестачею вчителів, а пандемія COVID-19 ще більше загострила цю проблему. Цей стан підкреслив необхідність кращого розуміння умов, які ускладнюють перебування вчителів на посаді та змушують їх покинути професію (Craig, Hill-Jackson, & Kwok, 2023). Згідно з останніми оцінками UNESCO (2023), до 2030 року буде необхідно залучити 44 мільйони вчителів до професії, щоб забезпечити потреби початкової та середньої освіти по всьому світу.

Дефіцит вчителів часто пов'язаний з високою плинністю кадрів, проте в Україні ця проблема має дещо іншу природу і скоріше пов'язана з непопулярністю професії. Іншими словами, залучення нових спеціалістів не компенсує нестачі вчителів, спричинену виходом на пенсію досвідчених фахівців. Ба більше, в Україні спостерігається не тільки дефіцит, а й диспропорція потреби у вчителях, тобто в певних регіонах та у різних освітніх галузях ситуація з вакантними посадами значно відрізняється.

За останні 6 років кількість вчителів в Україні зменшилася на 16,2% (Education.ua, 2024). Ситуація загострюється через те, що дедалі менше молодих людей обирають викладацьку професію: лише половина студентів педагогічних спеціальностей планують працювати у школі найближчими роками. А ті, хто починають працювати в школі, все частіше покидають професію після трьох років викладання. Дані показують, що частка вчителів віком до 30 років зменшилася на 32,5% з 2017 до 2021 років (Пасько, 2024).

Станом на початок 2024-2025 навчального року в Україні, в закладах загальної середньої освіти працюють 349 698 вчителів. І попри те, що тільки у 2022 роки внаслідок початку повномасштабної війни росії проти України за межі країни виїхало понад 2 млн дітей (Ombudsman of Ukraine, 2022), у сфері продовжує зберігатися дефіцит кадрів (Osvita.ua, 2023). На сьогодні потреба у вчителях складає близько 30 000 фахівців, і ця ситуація буде тільки загострюватися, адже за даними Освіторія (2024) понад 40% українських вчителів планують піти з професії до 2030 року.

В науковій літературі зазначається три основні причини, які спонукають вчителів покинути професію: нерівність оплати праці, надвисоке навантаження і відсутність професійної підтримки, особливо в перші роки викладання.

Питання заробітної плати вчителів завжди було болючим і така ситуація не тільки в Україні. See та Gorard (2019) відзначають, що економічні фактори, особливо нерівність в оплаті праці, є однією з причин дефіциту вчителів. Залежно від країни, вчителі отримують значно нижчу зарплату в порівнянні з фахівцями зі схожими кваліфікаціями. Вчительська зарплата не є конкурентоспроможною, що значно знижує її привабливість. Проте є країни,

де ситуація зворотна. Наприклад в Сінгапурі вчителі отримують на 50% більше ніж спеціалісти з подібними кваліфікаціями.

Дослідження Podolsky, Kini, Bishop та Darling-Hammond (2016) показує, що фінансові механізми можуть зменшити дефіцит вчителів, тому що підвищення заробітної плати є чинником залучення та утримання вчителів в професії завдяки підвищенню їх мотивації. Результати цього дослідження також підтверджуються у школах з низькими академічними результатами, де проблема відтоку вчителів є особливо гострою.

Наступним важливим чинником є надвисоке робоче навантаження. За Skaalvik & Skaalvik (2011) перенавантаження вчителів значно підвищує рівень стресу і, як наслідок, сприяє частим вигоранням серед вчителів. З іншого боку, зменшення адміністративного навантаження, кількості учнів на одного педагога та надання більше часу на професійний розвиток і підвищення кваліфікації, суттєво знижують рівень вигорання. Це відзначається на рівні задоволення роботою, що, своєю чергою, сприяє утриманню вчителів в професії (Sutcher et al., 2016; Sorensen & Ladd, 2020).

Брак підтримки – третя причина дефіциту вчителів. Ця проблема особливо яскраво помітна для вчителів-початківців. У США близько третини вчителів залишають професію протягом першого року. Що цікаво, головним чинником цієї ситуації є не низька зарплата, а саме відсутність адміністративної та професійної підтримки (Headden, 2014). І в цій ситуації менторство, яке надають досвідчені вчителі новим педагогам, відіграє важливу роль і змінює ситуацію з відтоком кадрів на краще (Hobson et al., 2009; Ingersoll & Strong, 2011). Ці програми допомагають новим вчителям краще зрозуміти систему, адаптувати до вимог, налаштувати свою рутину та загалом знизити рівень фрустрації (Feiman-Nemser, 2001).

Здається що всі фактори вже давно відомі, проте ситуація яку ми спостерігаємо вказує, що не все працює так, як би хотілося, адже брак вчителів тільки поглиблюється. Без вчителів неможливо творити освітню політику, тому необхідно зробити цілісну концептуальну рамку, яка б систематизувала чинники дефіциту та на її основі розробити ефективні заходи для його зменшення. Тому *аналітична проблема* дослідження полягає у виявленні основних чинників, що впливають на зменшення дефіциту вчителів в Україні та механізмів його подолання.

Оскільки значна кількість попередніх досліджень уже встановила основні фактори, що впливають на дефіцит вчителів, це дослідження має підтверджувальний дизайн. Його метою є перевірка трьох гіпотез, що стосуються механізмів утримання педагогічних кадрів у професії.

Перша гіпотеза стверджує, що впровадження ефективних менторських програм для нових вчителів сприяє зниженню рівня професійного вигорання та зменшенню плинності кадрів, що своєю чергою допомагає подолати дефіцит педагогічних працівників у школах. Друга гіпотеза припускає, що справедлива та конкурентна оплата праці є важливим чинником утримання

педагогів у професії, адже належне матеріальне забезпечення формує економічні стимули для продовження кар'єри в освітньому секторі. Третя гіпотеза зосереджується на впливі адміністративного навантаження, припускаючи, що його зниження сприяє підвищенню професійного задоволення та зменшенню рівня вигорання, що зрештою знижує плинність кадрів і сприяє стабілізації кадрового складу в школах.

У своєму дослідженні я використовую змішані методи. Я розробила опитувальник, який включає питання про чинники, які впливають на бажання вчителів залишитися чи залишити професію. З відповідей на ці питання я зібрала датасет та провела регресійний аналіз, щоб знайти зв'язок між незалежними (участь в менторських програмах, задоволеність заробітною платою, рівень робочого навантаження), контрольними (стаж і вік, атмосфера в колективі, матеріально-технічне забезпечення школи, можливості для професійного розвитку, відчуття значущості професії) та залежною змінною – бажанням покинути професію.

Опитування також включало додаткові питання, пов'язані з вищезгаданими аспектами. Відповіді на них я використовую для кращого розуміння проблем у цих сферах та для подальшого формування рекомендації політик.

Крім опитування було проведено експертні інтерв'ю з фахівцями, які працюють з розв'язання проблеми дефіциту вчительства. Ці інтерв'ю допомогли глибше зрозуміти природу проблем, та механізми, які вже застосовувалися для подолання дефіциту, їх переваги та недоліки. Висновки інтерв'ю стали доповненням та розширенням результатів опитувань.

Це дослідження є важливим внеском у розуміння проблеми дефіциту вчительства перш за все завдяки новозібраним даним опитувань та інтерв'ю. Ці дані можуть бути повторно використані для подальших досліджень, що дозволить поглибити розуміння потреб вчителів та розробити більш ефективні стратегії для поліпшення умов їхньої праці та утримання в професії. Крім цього, ця робота зосереджується на систематизації та створенні єдиної концепції подолання проблеми дефіциту вчительства в Україні, що також є внеском у розуміння цієї проблеми.

У першому розділі буде розглянуто літературний огляд. Далі я опишу теоретичну основу дослідження, охоплюючи ключові теорії та концепції, що стосуються дефіциту вчителів та механізмів його подолання в міжнародному контексті. У третьому розділі буде детально описана методологія дослідження, зокрема методи збору й аналізу даних. Четвертий розділ буде присвячено аналізу результатів опитування та інтерв'ю, де будуть представлено основні висновки щодо чинників, що впливають на дефіцит вчителів в Україні. У п'ятому розділі будуть подані рекомендації щодо політик і механізмів, які можуть сприяти розв'язання цієї проблеми. Наприкінці роботи будуть викладені висновки та обговорення можливих напрямів для подальших досліджень.

1. ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Проблема дефіциту вчителів є глобальною, проте природа цього явища і історія відрізняється від країни до країни. У США це питання найбільш досліджене і нестача педагогів почалася ще наприкінці ХХ століття. Тоді перше покоління вчителів, що увійшли в професію після бейбі-буму почало масово виходити на пенсію. Наприкінці 1990-х, на тлі стрімкого економічного зростання США, нестача вчителів стала предметом національних дискусій у освітній політиці (Wiggan, Smith, & Watson-Vandiver, 2021). Відтоді ситуація лише ускладнювалася: сьогодні кількість вчителів у країні зменшується, а співвідношення між тими, хто залишає професію і новими педагогами залишається від'ємним. Окрім природної ротації кадрів через пенсійний вік, додалися нові виклики – зростання професійного вигорання, нестабільні умови праці та недостатній приплив молодих фахівців до шкільної системи.

У регіонах, де населення продовжує зростати, ситуація виглядає дещо інакше. Зокрема в країнах Африки на південь від Сахари і Південної Африки, нестача вчителів зумовлена не стільки відтоком кадрів, скільки необхідність постійного розширення навчальних закладів для нових поколінь дітей (Buchholz, 2024). Попри міжнародні ініціативи щодо підготовки нових кадрів, темпи зростання кількості вчителів значно відстають від демографічних змін, що ставить під загрозу доступ мільйонів дітей до якісної освіти.

Розвинуті країни Європи, які зазвичай сприймаються як взірці у питаннях освіти, також стикаються зі зростаючими проблемами кадрового дефіциту. У Фінляндії і Швеції понад третину молодих вчителів віком до 24 років залишають професію протягом перших років роботи, а в Норвегії цей показник сягає 25% (NLS, 2023). Така тенденція створює додатковий тиск на європейські країни, адже через відтік молодих педагогів середній вік учителя постійно зростає.

Цікаво спостерігати також за нерівномірності цієї проблеми і за показником навантаження на вчителів. Так, у країнах ОЕСР дуже різняться співвідношення учнів до вчителів: у Бразилії на 1 вчителя в середнього припадає 32, 1 учня, а в Португалії майже в п'ять разів менше - 7,6 (OECD, 2024).

В Україні картина мало відрізняється від європейської. Молоді вчителі віком до 25 років, які мають педагогічний стаж від 1 до 3 років, складають лише 5% (Osvita.ua, 2024). Середній вік вчителя становить 46 років, а понад половина педагогів мають стаж понад 20 років. Кількість молодих кадрів продовжує скорочуватися: у 2018 році частка вчителів віком до 30 років становила 14%, а у 2023 році вже лише 10% (Education.ua, 2024). Такі дані свідчать про прогресуючу кризу, оскільки освітня система втрачає здатність залучати нових спеціалістів у необхідних обсягах. В Україні складно змодулювати майбутню потребу у вчителях, через значні демографічні шоки спричинені війною. Проте необхідність залучати нових вчителів завжди буде високою.

Попри відмінності між країнами, наукова спільнота виділяє ключові чинники, що впливають на нестачу вчителів, та механізми її подолання. Про них далі.

1.1. Заробітна плата

Однією з головних причин дефіциту вчителів є економічні фактори. Покращення економічної ситуації та показників зайнятості в інших сферах знижує привабливість вчительської професії, оскільки зарплати вчителів стають неконкурентоспроможними порівняно з іншими професіями. See та Gorard (2019) називають низьку заробітну плату разом з великим робочим навантаженням основною причиною нестачі вчителів.

Крім того, дослідження показують, що люди частіше обирають професію вчителя, коли зарплати конкурентні щодо інших професій. Зниження заробітної плати вчителів з 1990-х років призвело до того, що сьогодні вона складає лише близько 70% від зарплати інших фахівців з вищою освітою, а в деяких штатах США вчителі з 10-річним досвідом заробляють менше, ніж некваліфіковані працівники (Sutcher, Darling-Hammond, & Carver-Thomas, 2016). Ситуація з нерівністю в оплаті дуже відрізняється від країни до країни. В Угорщині, наприклад, зарплата вчителів початкових класів становить приблизно половину того, що заробляють фахівці з аналогічною кваліфікацією. Водночас у Сінгапурі, Люксембурзі, Колумбії, Домініканській Республіці та Еквадорі, вчителі отримують на 50% більше, ніж спеціалісти з подібними кваліфікаційними вимогами (Osvitoria, 2023).

Підвищення зарплати є одним із ключових чинників для залучення та утримання вчителів. Podolsky, Kini, Bishop та Darling-Hammond (2016) зазначають, що збільшення заробітної плати безпосередньо підвищує мотивацію педагогів, знижує їхню плинність, особливо у школах з низькими академічними результатами, та допомагає зберегти кваліфікованих кадрів у системі. Loeb та Page (2000) також підкреслюють, що вищі зарплати сприяють зменшенню професійного вигорання вчителів, що дозволяє їм більше зосереджуватися на навчальному процесі.

Крім заробітної плати, інші фінансові стимули, такі як бонуси, соціальні пакети, компенсація за навчання та гранти, також є ефективними інструментами для залучення вчителів, особливо у важкодоступних регіонах. Podolsky et al. (2016) вказують, що такі додаткові заохочення знижують фінансовий тягар для нових вчителів і можуть значно підвищити їхню готовність залишатися в професії.

З іншого боку Podolsky et al. (2016) також зазначають, що фінансова політика має свої обмеження і не завжди рівномірно впливає на всі регіони. У сільських районах, де загалом нижчі витрати на життя, навіть невелике підвищення може мати значний ефект, тоді як у міських зонах з вищими витратами це підвищення може виявитися недостатнім. Loeb та Page (2000) також звертають увагу на фінансові обмеження для держави, оскільки

підвищення зарплат вимагає значних ресурсів, і не всі системи освіти можуть це собі дозволити, проте потреба в залученні спеціалістів є глобальною.

Тому висновком є те, що фінансова складова є важливим механізмом, проте лише підвищення заробітної плати недостатньо для вирішення проблеми дефіциту вчителів. В підтвердженні цього Borman та Dowling (2008) наголошують на необхідності комплексної політики, яка, окрім фінансових стимулів, включає професійний розвиток та створення сприятливого робочого середовища, яке уможливорює професійний розвиток та мінімізує стрес і ймовірність вигорання.

1.2. Брак підтримки

Другою важливою причиною нестачі вчителів є підтримка молодих кадрів на ранніх етапах їхньої кар'єри, а точніше її брак. У США приблизно третина вчителів покидають професію протягом першого року викладання і головним чинником такого відтоку є не зарплата, а брак адміністративної та професійної підтримки для нових вчителів (Headden, 2014).

Менторство, процес, у якому досвідчені вчителі надають підтримку новим педагогам, допомагаючи їм адаптуватися до вимог професії, ефективно працювати з учнями та розвивати педагогічну майстерність, значно підвищує рівень утримання нових вчителів та відіграють важливу роль у їхній професійній соціалізації та розвитку (Hobson et al., 2009; Ingersoll & Strong, 2011).

Окрім зменшення відтоку кадрів, менторство сприяє підвищенню професійної компетентності нових вчителів. Feiman-Nemser (2001) підкреслює важливість менторства як частини більш широкого процесу професійної соціалізації вчителів, під час якого вони не лише вчать технічним аспектам викладання, але й розвивають свою майстерність. Це підтверджують Wang, Odell та Schulle (2008) та зазначають, що менторські програми також сприяють ефективному впровадженню нових педагогічних підходів у практику і можуть стати одним з напрямків розвитку для вже досвідчених вчителів, надаючи нові сенси їхній діяльності.

Попри очевидні переваги, менторські програми також мають свої виклики. Hobson et al. (2009) звертають увагу на те, що якість менторства сильно залежить від самого ментора. Якщо наставник не має належної підготовки або мотивації, ефективність програми може бути під питанням. Важливо також, щоб ментори не просто передавали свої знання та досвід, але й активно підтримували нових вчителів у розвитку індивідуального стилю викладання.

Іншим важливим питанням є ресурсне забезпечення менторських програм. Smith та Ingersoll (2004) зазначають, що впровадження та підтримка таких програм вимагає значних фінансових та організаційних ресурсів. В умовах, коли школи часто стикаються з обмеженими ресурсами, менторство може не отримати належної підтримки, що знижує його ефективність.

Одним із важливих аспектів дослідження менторства є порівняння з індукційними програмами (або програмами “вступу” до професії), які включають ширший спектр заходів підтримки для нових вчителів, зокрема тренінги, семінари та професійний розвиток. У дослідженні Smith та Ingersoll (2004) зазначено, що індукційні програми часто забезпечують більш структуровану підтримку, порівняно з індивідуальним менторством. Проте менторство, завдяки тісній персоналізованій взаємодії, дозволяє ефективніше вирішувати індивідуальні проблеми нових вчителів, надаючи їм негайну практичну допомогу.

Ingersoll та Strong (2011) стверджують, що індукція та менторство найкраще працюють у комплексі. Менторські програми є ключовою частиною індукції, але самі по собі вони не завжди можуть забезпечити повноцінну підтримку без спеціальних заходів, направлених на розвиток навичок вчителя. Таким чином, впровадження комплексних програм підтримки має значний вплив на зменшення плинності вчителів та заохотити залучатися в професію.

1.3. Високе навантаження

Третьою важливою причиною нестачі кадрів є складні умови праці. Дослідження показують, що 90% державних шкіл Америки відчувають нестачу кадрів і це призводить до збільшення навантаження на вчителів (Devlin Peck, 2024). Крім цього, в Америці професія вчителя посідає перше місце серед професій за рівнем вигорання, близько 44% фахівців заявили, що відчувають відповідні симптоми (Gallup, 2022). Дослідження Skaalvik і Skaalvik (2011) показує, що високий рівень стресу, зумовлений перевантаженням роботою, негативно впливає на впевненість учителів у власних силах і сприяє професійному вигоранню, що є значним чинником відтоку педагогів. А у подальшому дослідженні, Skaalvik і Skaalvik (2017) виявляють, що адміністративні обов'язки є одним із найбільш стресових факторів, а їхнє скорочення може покращити задоволення роботою.

Дослідження Sutchter, Darling-Hammond і Carver-Thomas (2016) також показують, що зниження робочого навантаження, зокрема зменшення кількості учнів на одного вчителя, скорочення адміністративних завдань та збільшення часу для планування уроків, може знизити рівень професійного вигорання і покращити збереження вчителів у професії, а Sorensen і Ladd (2020) також підтверджують, що зменшення навантаження шляхом скорочення обсягу бюрократичної роботи та забезпечення часу для професійного розвитку позитивно впливає на рівень задоволення роботою та зменшує плинність кадрів.

Хоча дослідження вказують на важливість зменшення робочого навантаження для утримання вчителів, залишаються прогалини в розумінні, які саме зміни є найбільш ефективними в різних контекстах. Наприклад, дослідження переважно зосереджуються на адміністративних аспектах

роботи, але мало уваги приділяють тому, як певні види позакласної діяльності можуть впливати на вигорання. Деякі дослідження, такі як Кугіасон (2001), пропонують подальші напрями для вивчення, зокрема вплив організаційної підтримки та взаємодії з колегами на здатність вчителів справлятися з робочим навантаженням. Це підказує, що ефективність політик може залежати не тільки від обсягів навантаження, а й від наявності ресурсів підтримки.

Таким чином, фахова література визначає три основні причини дефіциту вчителів — нестачу фінансування, брак підтримки та надмірне навантаження. Крім того, дослідження ілюструють позитивні зміни при впровадженні коригувальних політик у цих сферах. Важливо зазначити, що жоден з цих інструментів не є достатньо ефективним окремо, тому для успішної боротьби з дефіцитом учителів необхідно розробити комплексну стратегію, яка б одночасно розв'язувала питання фінансування, забезпечення підтримки та зниження робочого навантаження.

2. АНАЛІТИЧНА РАМКА

Метою цього дослідження є аналіз чинників, що впливають на наміри вчителів залишити професію, та пошук механізмів подолання дефіциту педагогічних кадрів. Дефіцит вчительства можна розглядати не лише як абсолютну нестачу вчителів, коли певні вакансії залишаються незаповненими, але й як диспропорційний розподіл педагогів за регіонами або предметними спеціалізаціями. Основна увага дослідження зосереджена не на оцінці загального стану дефіциту, а на визначенні ключових факторів, що сприяють професійному вигоранню та рішенню залишити професію. Дослідження базується на аналізі відповідей вчителів та експертних інтерв'ю.

2.1. Концептуалізація змінних

Залежна змінна

Залежною змінною в цьому дослідженні є *ймовірність залишити професію* протягом наступних двох років. Ця змінна вимірюється через самооцінку вчителів щодо їхніх планів залишитися в освітньому секторі або змінити професію. Зменшення кількості педагогів, які залишають професію, є критичним для вирішення проблеми дефіциту вчителів, адже навіть при наявності нових кадрів їхній вихід із професії нівелює зусилля з розв'язання цієї проблеми.

Незалежні змінні

Вибір незалежних змінних ґрунтується на огляді літератури та раніше проведених дослідженнях щодо факторів, що впливають на наміри вчителів залишити професію. Основними незалежними змінними є участь у менторських програмах, рівень заробітної плати та рівень робочого навантаження. Участь у менторських програмах відображає досвід вчителя у таких ініціативах як наставник або як менті. Рівень заробітної плати включає оцінку матеріального забезпечення, а також суб'єктивну задоволеність рівнем оплати праці. Рівень робочого навантаження відображає інтенсивність виконуваної роботи та частоту виникнення професійного вигорання.

Контрольні змінні

Контрольні змінні використовуються для забезпечення точності оцінки впливу основних факторів. До них належать: Стаж роботи, що відображає досвід вчителя в професії. Задоволеність професією як загальний рівень задоволення роботою. Підтримка адміністрації, яка вимірюється через оцінку рівня підтримки, отриманої від керівництва школи. Матеріально-технічне забезпечення, що визначає рівень умов праці. Соціальне визнання професії, яке відображає переконаність у суспільній значущості вчительської професії та рівень її суспільного сприйняття. Додатковими змінними є вік, що враховує вікову категорію вчителя, та тип населеного пункту, де працює педагог, зокрема місто, селище, село чи обласний центр.

2.2 Гіпотези

Гіпотеза 1: Менторські програми знижують рівень професійного вигорання та зменшують плинність кадрів.

Менторські програми сприяють адаптації молодих вчителів до професійного середовища, надаючи їм підтримку досвідчених колег. Це дозволяє зменшити невпевненість та стрес, покращити професійні навички та сформувати емоційний ресурс для подолання труднощів. Як наслідок, рівень професійного вигорання знижується, що безпосередньо впливає на ймовірність залишитися у професії (Ingersoll & Strong, 2011; Feiman-Nemser, 2001).

Гіпотеза 2: Конкурентна заробітна плата зменшує ймовірність звільнення з професії. Рівень заробітної плати впливає на мотивацію педагогів залишатися в системі освіти. Якщо матеріальне забезпечення відповідає складності та відповідальності роботи, вчителі менш схильні шукати альтернативні варіанти працевлаштування.

Гіпотеза 3: Зниження адміністративного навантаження підвищує професійне задоволення та зменшує плинність кадрів.

Надмірне бюрократичне навантаження відволікає вчителів від основних обов'язків і сприяє розвитку хронічного стресу. Скорочення кількості адміністративної роботи дозволяє педагогам зосередитися на навчальному процесі, підготовці до уроків та професійному розвитку. Це підвищує рівень задоволеності роботою та зменшує рівень професійного вигорання, що, у свою чергу, сприяє утриманню кадрів у школах (Sutcher, Darling-Hammond, & Carver-Thomas, 2016).

3. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ДИЗАЙН

Дослідження має підтверджувальний дизайн, оскільки після проведення огляду літератури було знайдено основні чинники, що впливають на дефіцит вчителів. Цей підхід передбачає емпіричну перевірку гіпотез, сформульованих на основі наявних напрацювань. Для цього я використовую змішані методи, які поєднують кількісний аналіз даних опитування вчителів та якісний аналіз експертних інтерв'ю.

Для кількісного методу було застосовано регресійний аналіз для оцінки зв'язку між визначеними факторами та бажанням покинути професію. Для збору даних я розробила опитувальник та поширила його серед вчительських спільнот.

Одним із обмежень цього методу є те, що відкрита публікація опитувальника унеможливорює контроль того, хто заповнює анкети. Проте, зважаючи на канали розповсюдження анкети, ризик того, що у відповідних групах будуть особи не долучені до теми освіти в Україні є незначним.

Якісний метод передбачає проведення експертних напівструктурованих інтерв'ю з п'ятьма фахівцями в сфері освітньої політики. Для проведення дослідження я розробила перелік основних питань, які розкривають тему дефіциту вчительства та механізмів його подолання, в процесі інтерв'ю кількість та послідовність питань коригувалася для того, що акцентування уваги на найбільш релевантній сфері експертизи фахівчині чи фахівця. Інтерв'ю проводилися офлайн та онлайн. Кожне інтерв'ю було записано та транскрибовано для отримання текстових версій.

3.1. Генеральна сукупність та вибірка

Генеральною сукупністю дослідження є все вчительство, що складає 349 698 осіб. Для розрахунку мінімальної репрезентативної вибірки використовувався калькулятор вибірки: при рівні довіри 95% та похибці 5% необхідна вибірка склала 384 респонденти. Проте, завдяки доступним ресурсам, фінальна вибірка становить 1962 вчителі.

Кількісні дані зібрано за допомогою онлайн-опитування, яке включало питання щодо професійного досвіду, умов праці, менторських програм, рівня заробітної плати, адміністративного навантаження та намірів щодо продовження роботи в освіті.

Найбільшу частку складають респонденти віком 46–55 років (32,9%), що відображає загальну ситуацію в Україні, адже середній вік української вчительки – 46 років. Найменша група – молодь віком до 25 років (2,9%). За стажем переважають респонденти з досвідом понад 20 років (53,8%), а частка учасників з досвідом менше одного року – лише 1,3%. Переважна більшість респондентів працює у містах (53,7%), значна кількість – у селах (близько 31,9%), в обласних центрах – 7,4%, і в селищах міського типу – 7%. Абсолютна

більшість – 91% опитуваних – жінки, що також відповідає демографічній ситуації в професії.

3.2. Метод аналізу

Залежною змінною є намір вчителів залишити професію протягом наступних двох років, який вимірюється за чотирибальною шкалою. Незалежні змінні включають участь у менторських програмах, рівень задоволеність заробітною платою, а також рівень робочого навантаження і частоту професійного вигорання. Контрольними змінними виступають стаж роботи, рівень задоволеності професією, підтримка адміністрації, умови праці, сприйняття суспільного статусу професії, вік та тип населеного пункту.

Для перевірки гіпотез використано порядкову логістичну регресію. Вона була обрана як основний метод аналізу, оскільки залежна змінна у дослідженні – рішення вчителів залишитися у професії чи покинути її протягом найближчих двох років – має порядкову природу.

Для перевірки того, чи відповідає обрана модель порядкової логістичної регресії даним, було проведено тест пропорційності шансів (Brant test) який оцінює припущення про те, що співвідношення шансів між кожною парою категорій залежної змінної залишається постійним для всіх значень незалежних змінних. Це важливо, оскільки порушення цього припущення може свідчити про необхідність використання альтернативних підходів, наприклад, мультиноміальної логістичної регресії. У результаті тесту було отримано, що загальний (омнібус) критерій не відхиляє нульову гіпотезу про пропорційність шансів ($p > 0.05$), що підтверджує коректність застосування порядкової логістичної регресії. Аналіз виконано за допомогою програмного забезпечення RStudio.

Формула обрахунку регресії:

$$\log\left(\frac{P(Y \leq j)}{P(Y > j)}\right) = \alpha_j - (\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$$

$P(Y > j)$ – ймовірність, що вчитель залишиться у професії, або має низький шанс покинути професію

$P(Y \leq j)$ – ймовірність, що вчитель покине, або скоріше за все покине професію

α_j – межі, які визначають дистанцію між категоріями залежної змінної

β_k – коефіцієнт впливу залежних змінних

X_k – значення відповідної незалежної змінної для конкретного вчителя:

- X_1 – salary (чи вважає вчитель зарплату достатньою, 0 або 1)
- X_2 – burnout (частота відчуття професійного вигорання, 1-5)
- X_3 – prof_satisfaction (загальне задоволення професією, 1-4)
- X_4 – admin_support (рівень підтримки адміністрації, 1-5)
- X_5 – salary_satisfaction (задоволення зарплатою, 1-5)
- X_6 – age (вікова група, 1-5)
- X_7 – reg_centre (чи працює в обласному центрі, 0 або 1)

- X_8 – town (чи працює у селищі, 0 або 1)
- X_9 – city (чи працює у місті, 0 або 1)
- X_{10} – village (чи працює в селі, 0 або 1)

Результати регресійного аналізу були доповнені якісними даними, отриманими в результаті проведення експертних інтерв'ю. Для аналізу експертних інтерв'ю у цьому дослідженні було застосовано якісний описовий метод. Цей підхід обрано з огляду на його здатність передавати зміст висловлювань респондентів у найбільш автентичній формі, без складної інтерпретації або прив'язки до абстрактних теоретичних конструкцій.. Застосування саме цього підходу є обґрунтованим у контексті даної роботи, оскільки він дозволяє структурувати й узагальнити емпіричні дані у доступній формі, зберігаючи при цьому значеннєву цілісність повідомлень експертів.

У межах дослідження було проведено п'ять експертних інтерв'ю. Отримані аудіозаписи були транскрибовані у текстовий формат. Далі було здійснено попереднє ознайомлення з транскриптами з метою виявлення загальних тем і змістових акцентів. На наступному етапі були ідентифіковані ключові питання та повторювані мотиви, що стосуються чинників, які впливають на намір вчителів залишатися у професії. Ці теми стали основою для узагальнення результатів. Аналіз мав описовий характер, зосереджуючись на точному викладі суті висловлювань, що дозволило зберегти логіку міркувань респондентів та уникнути надмірного суб'єктивного трактування.

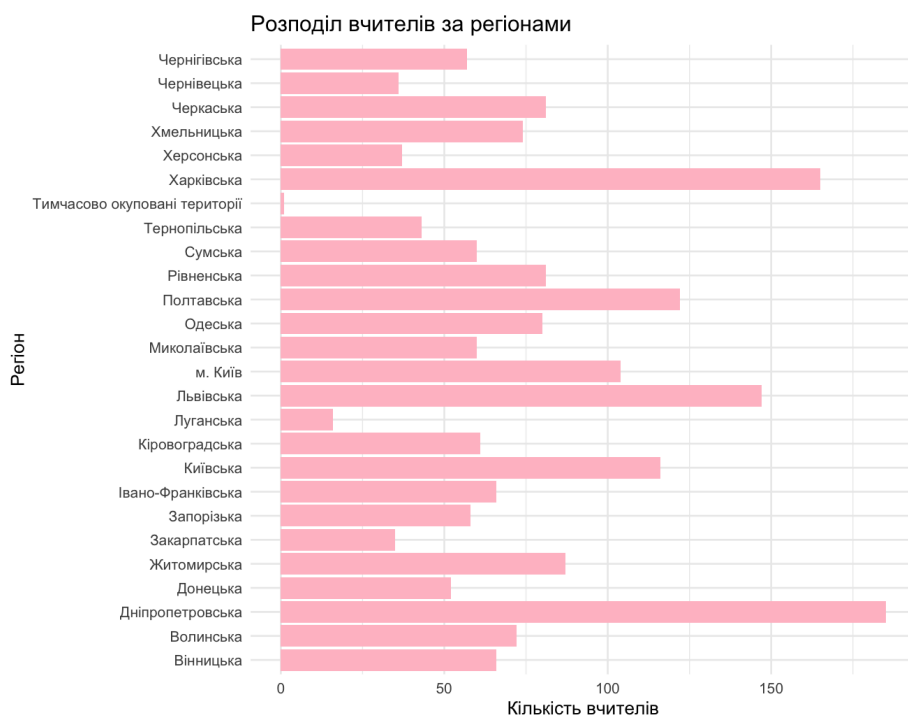
4. РЕЗУЛЬТАТИ

4.1 Описова статистика вибірки

У дослідженні взяли участь 2286 вчителів, проте для подальшого аналізу були використані 1962 анкети після видалення неповних відповідей.

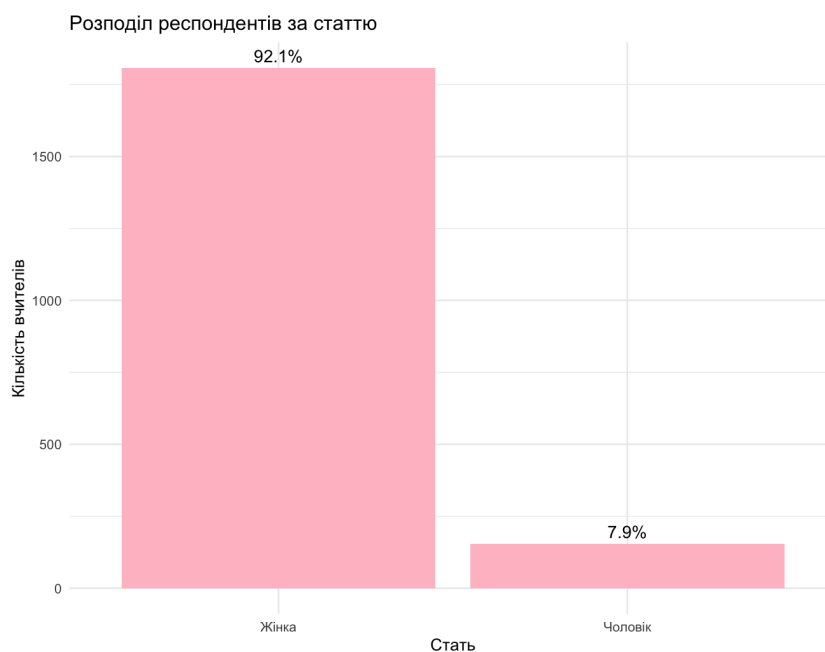
Опитування охопило вчителів з усіх областей України, за винятком Автономної Республіки Крим.

Графік 1. Розподіл вчителів за регіонами



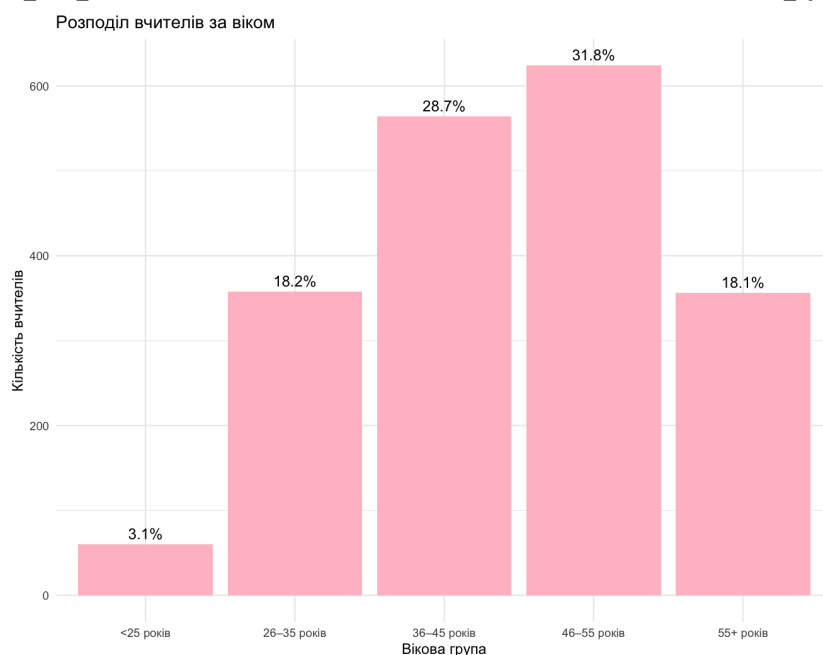
Абсолютну більшість респондентів становлять жінки — 92% опитаних.

Графік 2. Розподіл вчителів за статтю



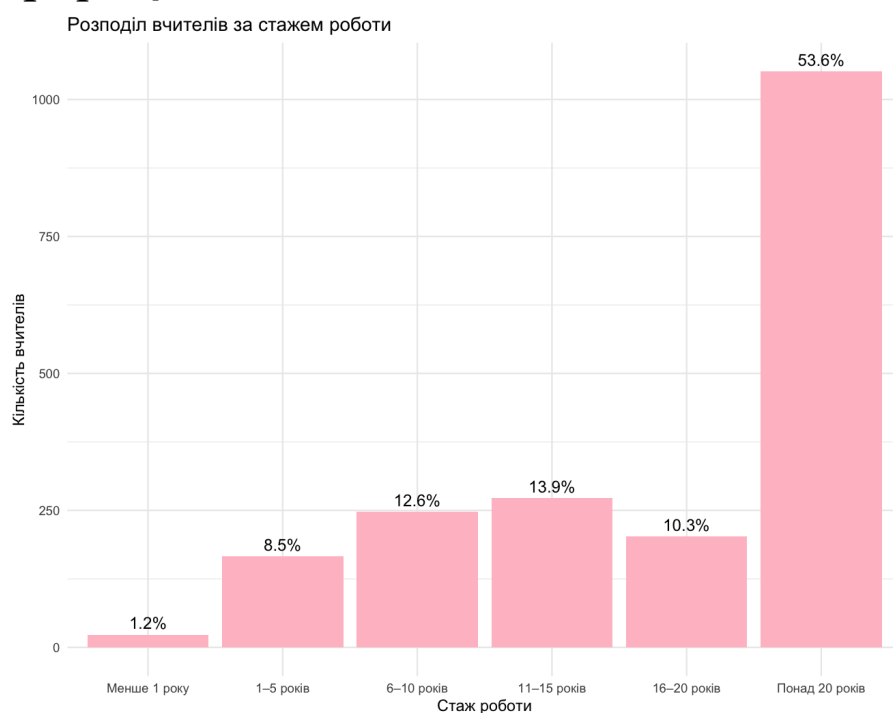
Найбільше респондентів належать до вікових груп 36–45 років (28,7%) та 46–55 років (31,8%). Найменше представлена група до 25 років — 18,2%.

Графік 3. Розподіл вчителів за віковими групами



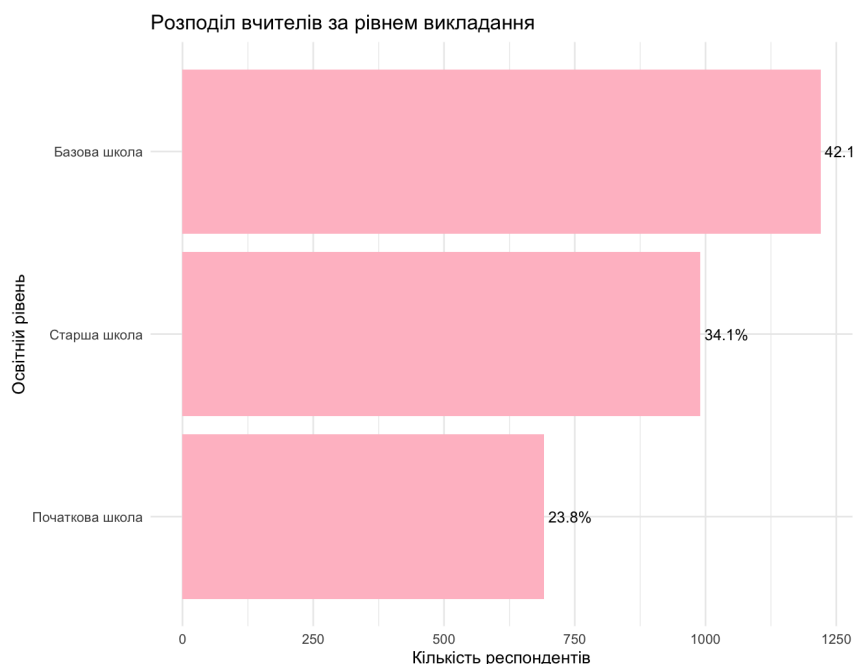
Щодо стажу роботи, абсолютно переважає 6 група - понад 20 років (53,6%). Найменше представлені вчителі з досвідом менше 1 року (1,2%) та до 5 років (8,5%).

Графік 4. Розподіл вчителів за стажем



Респонденти представляють усі рівні освіти, включаючи початкову, базову та старшу школу.

Графік 5. Розподіл вчителів за рівнем викладання



Найбільшу частку серед учасників становлять вчителі початкової школи (15%), української мови та літератури (8,8%), англійської мови (8,4%) та інформатики (5,4%). Багато респондентів викладають більше ніж один предмет.

4.2 Наміри покинути професію

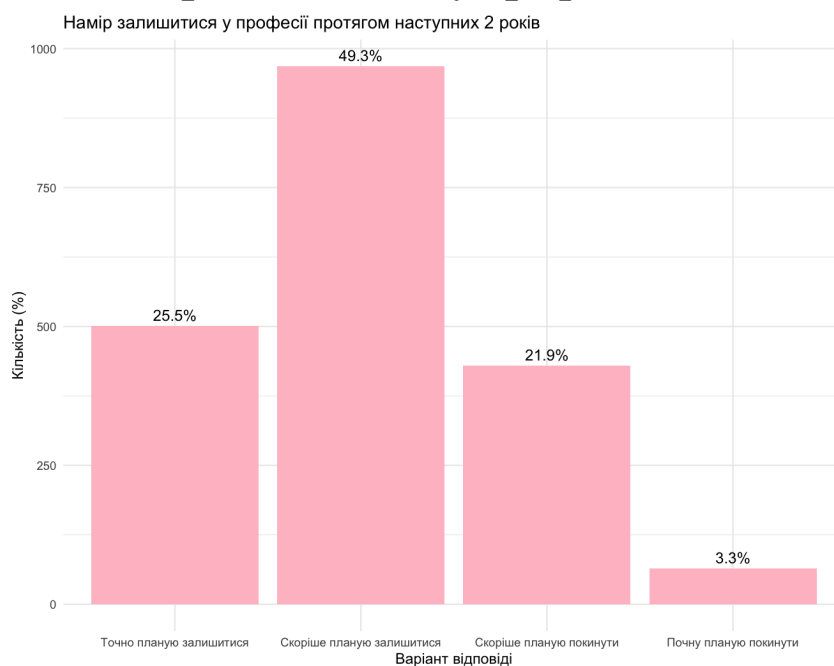
Для визначення бажання покинути професію, респондентам пропонувалося обрати один з чотирьох варіантів відповіді на запитання:

«Чи плануєте ви залишатися у професії вчителя у найближчі два роки?»

- 25,5% вказали, що *точно залишаться*;
- 49,3% — *скоріше залишаться*;
- 21,9% — *скоріше планують покинути професію*;
- 3,3% — *точно планують покинути професію*.

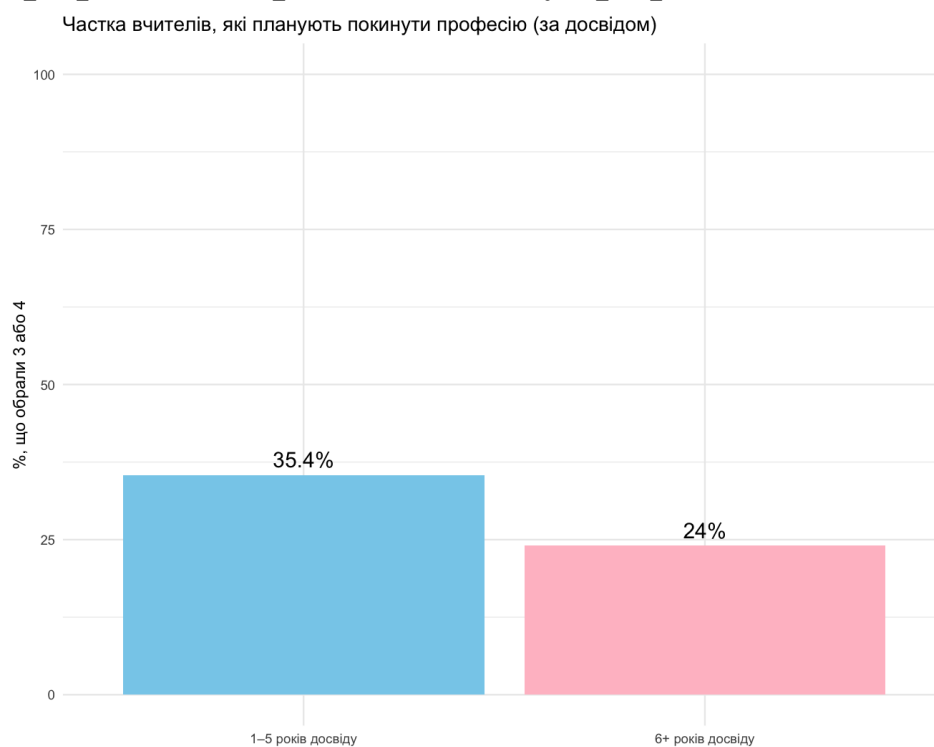
Таким чином, понад чверть опитаних вчителів (загалом 25,2%) демонструють низький рівень наміру залишитися у професії.

Графік 6. Намір залишитися у професії



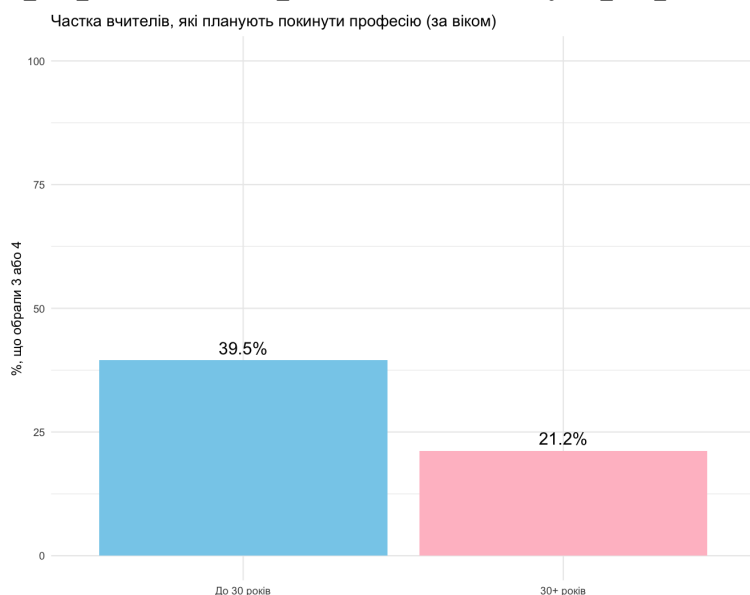
Серед вчителів з досвідом до 5 років частка тих, хто планує покинути професію, становить 35,4%. Серед досвідчених вчителів (6+ років) цей показник нижчий — 24%.

Графік 7. Намір залишитися у професії за досвідом



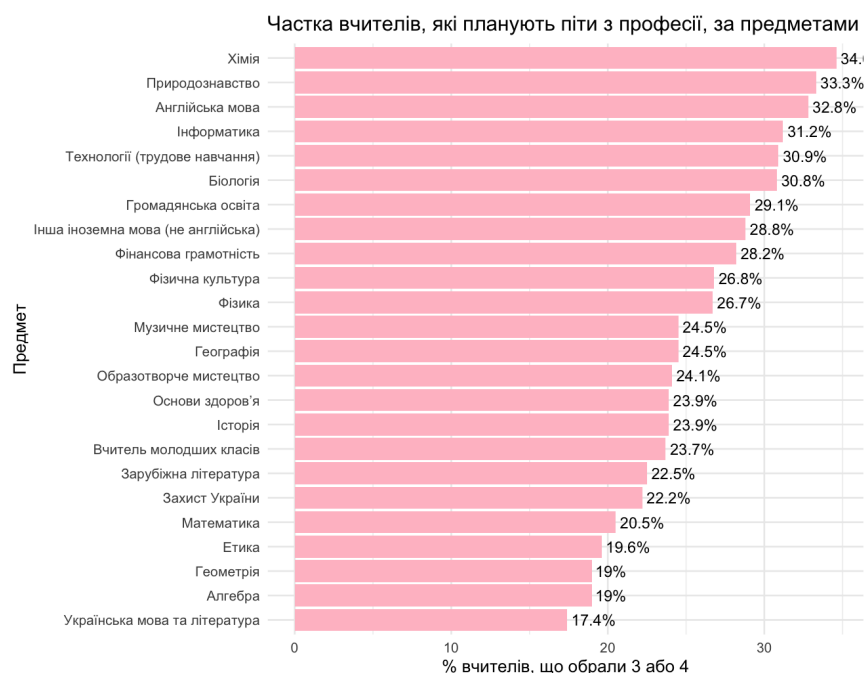
У групі молодих респондентів віком до 30 років частка потенційних відходів з професії є найвищою — 39,5%. Для вчителів віком 30 років і старше цей показник знижується до 21,2%.

Графік 8. Намір залишитися у професії за віком



Рівень наміру залишити професію відрізняється залежно від предмета. Найвищу частку вчителів, які обрали варіанти 3 або 4, мають вчителі хімії – 34,6% та природознавства – 33,3%. Найнижчі показники мають викладачі української мови та літератури – 17,4% та алгебри / геометрії – 19%.

Графік 9. Намір залишитися у професії за предметом



4.3 Результати регресії

4.3.1 Тест Бранта

Оскільки залежна змінна (*намір залишитися у професії вчителя*) є порядковою, для побудови регресійних моделей використано порядкову логістичну регресію.

Одним з ключових припущень цього методу є припущення паралельних ліній, яке передбачає, що зв'язок між кожною парою категорій залежної змінної однаковий. Для перевірки цього припущення було застосовано тест Бранта.

Результати загального (omnibus) тесту вказують на відсутність порушення цього припущення ($\chi^2 = 38.23$, $df = 36$, $p = 0.37$), що дає підстави вважати модель статистично коректною. Хоча для деяких окремих змінних (workload, admin_support, social_importance) р-значення виявились меншими за 0.05, загальний результат моделі свідчить про допустимість застосування порядкової регресії. Таким чином, було прийнято рішення використовувати метод polr() для подальшого аналізу.

Для проведення дослідження було зроблено три моделі:

1. Базова модель включає лише ключові незалежні змінні: рівень навантаження, професійне вигорання, участь у менторських програмах (як менті та як ментор).
2. Повна модель доповнена всіма контрольними змінними, зокрема: вік, стать, стаж роботи, тип населеного пункту, підтримка адміністрації, наявність ресурсів, суспільне визнання професії тощо.
3. Модель із вагами враховує потенційну вразливість молодих вчителів: для респондентів із меншим педагогічним стажем (до 5 років) було застосовано підвищувальний коефіцієнт, що посилює їх вплив у моделі.

4.3.2. Результати базової моделі

У базовій моделі були проаналізовані шість ключових факторів, що можуть впливати на ймовірність того, що вчитель планує залишитися у професії. Участь у менторських програмах на початку кар'єри в ролі менті не виявила статистично значущого зв'язку з намірами залишитися у професії ($\beta = -0.07$, $p = 0.45$). Натомість участь у менторстві в ролі менторки/ра суттєво знижує ймовірність наміру залишити професію ($\beta = -0.35$, $p < 0.001$).

Недостатня заробітна плата (оцінена як бінарна змінна) є одним із найсильніших чинників ($\beta = -0.93$, $p < 0.001$), що вказує на те, що ті, хто не вважає свою оплату праці достатньою для продовження роботи, з більшою ймовірністю планують залишити професію.

Схожим чином діє і суб'єктивна оцінка відповідності зарплати навантаженню: чим нижче рівень задоволення, тим вища ймовірність відтоку ($\beta = -0.39$, $p < 0.001$). Частота професійного вигорання є ще одним важливим чинником — вона має позитивний і значущий зв'язок із намірами залишити професію ($\beta = +0.67$, $p < 0.001$). Натомість рівень суб'єктивного навантаження не продемонстрував статистично значущого ефекту ($\beta = -0.07$, $p = 0.26$).

4.3.3. Результати повної моделі

У повній моделі були враховані всі ключові незалежні змінні та контрольні змінні, що стосуються професійного досвіду, адміністративної підтримки, сприйняття соціальної значущості професії, віку, географічного розташування тощо. Результати дозволяють глибше розкрити фактори, що впливають на ймовірність залишитися у професії.

Найбільш вагомий вплив у моделі має задоволеність професією: чим нижчий рівень задоволення своєю роботою, тим вища ймовірність того, що вчитель планує залишити професію ($\beta = -1.44$, $p < 0.001$). Суттєвий ефект зберігає також відчуття професійного вигорання — часте його переживання асоціюється зі зростанням імовірності відтоку з професії ($\beta = 0.36$, $p < 0.001$).

Подібно до базової моделі, низька оцінка заробітної плати як такої ($\beta = -0.86$, $p < 0.001$), а також незадоволеність відповідністю оплати до навантаження ($\beta = -0.22$, $p < 0.001$) залишаються одними з найбільш значущих чинників. Стаж роботи також має значущий негативний зв'язок ($\beta = -0.24$, $p < 0.001$), що свідчить про те, що вчителі з меншим досвідом частіше планують залишити професію.

Серед нових факторів, що проявили себе в повній моделі, варто відзначити низький рівень сприйманої адміністративної підтримки ($\beta = -0.15$, $p = 0.003$) та слабке уявлення про соціальну важливість професії ($\beta = -0.23$, $p = 0.002$). Обидва чинники знижують ймовірність залишитися в професії.

Вік вчителя також проявив статистично значущий ефект ($\beta = -0.16$, $p = 0.018$): молодші респонденти мають вищу ймовірність наміру покинути професію. Участь у менторстві (як менті або як ментор) в повній моделі не виявила статистично значущого впливу, так само як і сприйняття навантаження, доступність ресурсів та професійний розвиток. Водночас проживання в селі має значний негативний ефект ($\beta = -10.50$, $p < 0.001$), тобто люди, які працюють в селі не планують покидати професію в найближчі 2 роки.

4.3.4 Результати моделі з вагуванням

Для посилення акценту на молодих учителях була побудована зважена модель, у якій вчителі з меншим досвідом (до п'яти років) отримали більшу вагу (1.5), тоді як інші – вагу 1. Це зроблено для того, щоб краще зрозуміти чинники, що впливають саме на рішення молодших кадрів залишити професію, які, відповідно до попереднього аналізу, демонструють вищу ймовірність такого наміру.

Результати моделі із вагами загалом підтверджують тенденції, виявлені в повній моделі. Значущими предикторами наміру покинути професію залишаються: професійне вигорання ($\beta = 0.36$, $p < 0.001$), невисока оцінка справедливості зарплати ($\beta = -0.22$, $p < 0.001$), низька заробітна плата ($\beta = -0.85$, $p < 0.001$), менший досвід роботи ($\beta = -0.24$, $p < 0.001$), невдоволення професією ($\beta = -1.44$, $p < 0.001$), відсутність підтримки з боку шкільної

адміністрації ($\beta = -0.16$, $p < 0.01$), а також низьке відчуття соціальної значущості професії ($\beta = -0.23$, $p < 0.01$).

У моделі з вагуванням зберігається також статистично значущий вплив віку ($\beta = -0.16$, $p < 0.05$): молодші респонденти частіше демонструють намір залишити професію. Показник проживання в сільській місцевості ($\beta = -10.55$, $p < 0.001$) все ще зберігає надзвичайно сильний негативний зв'язок із наміром покинути професію.

Таблиця 1. Порівняння моделей прогнозування залишення у професії			
Змінна	Базова (1)	Повна (2)	Зважена (3)
Менті	-0.073 (0.096)	-0.042 (0.101)	-0.031 (0.098)
Ментор	-0.352*** (0.098)	0.057 (0.100)	0.040 (0.099)
Зарплата	-0.933*** (0.155)	-0.861*** (0.162)	-0.847*** (0.157)
Задоволеність зарплатою	-0.392*** (0.051)	-0.216*** (0.056)	-0.224*** (0.055)
Вигорання	0.673*** (0.055)	0.357*** (0.061)	0.361*** (0.058)
Досвід		-0.242*** (0.050)	-0.237*** (0.046)
Задоволення професією		-1.441*** (0.090)	-1.438*** (0.083)
Адміністративна підтримка		-0.154** (0.051)	-0.158** (0.050)
Соціальна важливість		-0.231*** (0.076)	-0.228*** (0.075)
Соціальне визнання		-0.064 (0.057)	-0.082 (0.055)
Матеріально-технічне забезпечення		-0.018 (0.081)	-0.009 (0.079)
Професійний розвиток		-0.033 (0.319)	0.051 (0.296)
Вік		-0.158* (0.067)	-0.164* (0.064)
Село		-10.496*** (0.000)	-10.554*** (0.000)
Регіональний центр		0.038 (0.182)	0.004 (0.178)
Місто		-0.107 (0.172)	-0.144 (0.169)
Навантаження		-0.053 (0.107)	-0.063 (0.105)
Кількість спостережень	1,962	1,962	1,962
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$			

5. ДИСКУСІЯ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У даній роботі досліджувалися фактори, які впливають на наміри вчителів залишити професію, щоб зрозуміти що може зменшити відквіт і дефіцит. За результатами 2 гіпотези підтвердились частково і одна повністю.

5.1 Менторські програми

Участь в менторських програмах у ролі ментора показала вплив тільки в базовій моделі, проте він зник при додаванні інших показників. Участь в ролі менті не показала вплив.

Згідно з отриманими результатами, 40% учасників брали участь у менторських програмах як ментори, а 45,9% — як менті. Враховуючи важливість менторських програм у розвитку професійних навичок та зниженні рівня стресу та вигорання отримані в попередніх дослідження, я очікувала, що участь у таких програмах матиме значний позитивний ефект на зниження ймовірності покинути професію.

Про важливість менторських програм на зниження дефіциту також вказували експерти. Експерти вказали, що перш за все, менторські програми на першому році вчителювання можуть надати своєчасну підтримку вчителям-початківцям, які стикаються з численними викликами, що дозволить їм адаптуватися до професії і знизить ймовірність їхнього звільнення. Підтримка менторів у цей період критична, оскільки саме перші три роки є найважливішими для формування професійної ефективності вчителів. Проте через відсутність системної підтримки та наставництва багато молодих вчителів залишають професію на цьому етапі.

Експерти також вказують, що без своєчасної підтримки на місцях, відсутність культури командної роботи в школах ускладнює процес адаптації для нових вчителів. Менторство має стати не просто інструментом підтримки, а важливою частиною ширшої системи професійного розвитку, що допоможе вчителям-початківцям не лише адаптуватися до нової ролі, але й знайти підтримку та мотивацію в складних ситуаціях. Як відповіла заступниця міністра освіти, Надія Кузьмичова, на питання чи впливає менторство на зниження плинності кадрів: “Точно впливає. Я вважаю, що будь-який якісно задизайнений інструмент, який вписується в ширшу екосистему, а не просто інструмент заради інструменту, – він точно її посилює.” Тобто важливим елементом є якісний дизайн будь-якої програми та його загальне узгодження з системою. Скоріше за все саме в цьому проблема і саме тому результати показали, що участь у менторських програмах в ролі ментора мала вплив лише в базовій моделі, і цей ефект зник при додаванні інших змінних у повній моделі. Участь у менторських програмах в ролі менті не показала значного впливу.

Експертні інтерв'ю підтвердили, що менторські програми не були достатньо розвинені до 2019 року, коли їх формалізація була остаточно запроваджена. Згідно з експертами, деякі школи не мали достатньо ресурсів

для якісної реалізації таких програм, а інколи наставництво було лише на папері.

На даному етапі не слід повністю відкидати можливість позитивного впливу менторських програм загалом. Однак їхня ефективність у поточному стані не демонструє значущих результатів у підвищенні бажання вчителів залишитися в професії.

5.2. Заробітна плата

Як показали результати, і як було очікувано, заробітна плата є важливою змінною, що знижує ймовірність покинути професію. Усі моделі, включаючи базову та повну, підтверджують, що рівень заробітної плати має значущий негативний вплив на намір залишити професію. Цей висновок узгоджується з попередніми дослідженнями, які підкреслюють важливість матеріальної мотивації для утримання кадрів у сфері освіти.

Експерти також підтверджують важливість заробітної плати, але з певними зауваженнями. Зокрема, Катерина Молодик зазначила, що хоча фінансова частина є важливою, для нового покоління вчителів вона не є визначальною. Вона підкреслила, що нові вчителі прагнуть до визнання своєї цінності, соціально значущої роботи, балансування роботи та життя, і це має для них більший пріоритет, ніж матеріальні питання. Вона зауважила, що для цього покоління вчителів важливо не тільки отримувати гідну зарплату, але й мати підтримку в межах своїх цінностей. Це створює певний конфлікт із традиційним підходом старшого покоління керівників та вчителів, які не завжди розуміють нові пріоритети молоді.

Надія Кузьмичова, своєю чергою, зазначила, що важливо не лише підвищити зарплату, але й запровадити стандарти якості для вчителів, які б сприяли формуванню більш якісної професії. Вона вказала, що зарплата повинна супроводжуватися м'якими інструментами, які б посилювали ефект від вищої зарплати. Таким чином, зміна підходу до оплати праці повинна включати перегляд композиції зарплати, зокрема зменшення частки надбавок та премій, а також створення умов для розвитку вчителів, щоб вони могли отримувати більше, не перенавантажуючи себе.

Окремо слід зазначити важливість розв'язання проблеми різниці в заробітній платі між початківцями та досвідченими вчителями. Владислав Штегельський наголошує на необхідності зменшення цього розриву, щоб залучити молодих спеціалістів до професії та зменшити їхній відтік із системи освіти.

Згідно з відповідями респондентів для вчителів-початківців середній бажаний рівень заробітної плати становить 22,780 грн. Медіана і мода заробітної плати для цієї групи є дещо нижчою — 20,000 грн, що свідчить про наявність деяких значних варіацій у доходах.

Що стосується вчителів з досвідом, їх середній бажаний дохід значно вищий — 34,800 грн. Медіана і мода цієї групи також вища, становить 30,000 грн.

5.3. Навантаження

Результати аналізу показали, що питання про поточне робоче навантаження не виявило значного впливу на наміри вчителів залишити професію. Це означає, що хоча вчителі і можуть оцінювати своє навантаження як високий чи низький, ці оцінки не є вирішальними для їхнього бажання залишити чи залишатися в професії.

Проте, на відміну від навантаження, частота вигорання має значущий вплив на ймовірність покинути професію, що повністю збігається з попередніми дослідженнями в цій сфері. Згідно з літературою, вигорання є однією з основних причин високої плинності кадрів у галузі освіти. Вчителі, які постійно відчують професійне вигорання, з більшою ймовірністю прийматимуть рішення покинути свою професію. Цей результат підтверджує важливість надання вчителям підтримки та ресурсів для зниження рівня вигорання.

Експерти погоджуються, що наразі навантаження не можна назвати збалансованим та підходять до цього питання з різних боків. Катерина Молодик підкреслює, що в українській освітній системі історично бракувало культури турботи про ментальне здоров'я вчителів. Вигорання часто не усвідомлюється самими педагогами, а потреба у психологічній підтримці залишається незадоволеною. На думку експертки, вчителі постійно працюють у стані емоційного та фізичного виснаження, зокрема в умовах війни, але продовжують «триматися», не дозволяючи собі відпочити. Цей прихований тиск лише посилює кризу, коли педагогічна діяльність втрачає людський вимір і перетворюється на виснажливу рутину.

Крім емоційного тиску, вчителі зіштовхуються з надмірними адміністративними обов'язками, які не пов'язані безпосередньо з навчальним процесом. Надія Кузьмичова відзначає, що вчитель сьогодні не лише навчає, а й фактично виконує численні функції, покладені на нього через застарілу управлінську модель і відсутність достатнього адміністративного персоналу у школах. Це, на її думку, є результатом вертикальної структури управління освітою та «перекосів» попередньої системи, в межах якої вчитель змушений одночасно бути виконавцем, адміністратором і звітуючим.

Лілія Гриневич, своєю чергою, звертає увагу на важливість визнання та структуризації позаурочних обов'язків вчителя. Вона підкреслює, що ці обов'язки не є факультативними, адже охоплюють підготовку до уроків, індивідуальну роботу з учнями та виконання інших доручень. Водночас вона застерігає від жорсткої формалізації робочого часу, адже гнучкість — одна з небагатьох переваг вчительської професії. Невраховання цього балансу може призвести до ще глибшого вигорання. «Не можна перегнути палку,

розписуючи роботу вчителя буквально по годинно і заставляючи його сидіти в школі восьмигодинний робочий день. Тому що це одна з невеличких переваг цієї професії, коли вчитель може гнучко планувати свій день», — зазначає Гриневич.

Таким чином, експертні інтерпретації демонструють, що високий рівень вигорання вчителів часто є наслідком не обсягу робочого навантаження як такого, а саме якості та структури виконуваної роботи, відсутності належної підтримки, гнучкості, психологічної допомоги та адекватного розподілу ролей у шкільному середовищі. Це вказує на необхідність комплексного перегляду умов праці вчителів у контексті освітньої політики, зокрема через оновлення організаційних моделей управління та розвиток інституцій підтримки.

5.4. Досвід роботи і вік

Серед контрольних змінних найбільший вплив на ймовірність залишити професію мали досвід та задоволення професією. Це підтверджується як результатами регресії, так і експертними інтерв'ю.

Змінна досвіду показала чіткий негативний вплив на бажання покинути професію. Вчителі з більшим досвідом (особливо з понад 20 роками роботи) значно рідше планують залишати професію. Це, ймовірно, пов'язано з тим, що досвідчені вчителі мають більшу впевненість у своїй ролі, відчують стабільність і є більш відданими професії. Згідно з літературою, досвідчені вчителі зазвичай мають сильніші соціальні та професійні зв'язки в колективі, а також більш розвинену стратегію управління стресом та вигоранням, що дозволяє їм залишатися в професії навіть в умовах труднощів.

Крім того, статистично значущим виявився і вік респондента. З віком ймовірність залишити професію також зменшується. Цей результат корелює з впливом досвіду, але може мати і додаткове пояснення: старші вчителі частіше обирають залишатися в системі освіти через близькість до пенсійного віку, стабільність, а також обмеженість альтернатив на ринку праці. Водночас молодші вчителі можуть бути більш мобільними та відкритими до зміни професійної траєкторії.

Як зазначає Катерина Молодик, відсів починається ще на завершальних курсах університету: лише незначна частина випускників педагогічних спеціальностей вирішує спробувати себе у шкільній освіті. І навіть серед тих, хто таки приходить у школу, велика частина залишає професію впродовж перших трьох років.

Причини цієї ранньої плинності є комплексними. Молоді вчителі часто потрапляють у професійне середовище без належного супроводу, зокрема без підтримки наставника, або з формалізованим, нефункціональним наставництвом. Водночас вони зіштовхуються з низькою заробітною платою, яка не відповідає навіть мінімальним стандартам економічної стабільності. Як підкреслює Молодик, початкова ставка молодого спеціаліста залишається

фактично незмінною у перші роки, і навіть незначне зменшення педагогічного навантаження робить цю зарплату критично недостатньою.

Додатковим чинником є психологічний тиск та якість шкільного середовища, зокрема поширення ейджизму, недовіри або формалізму з боку колективу, а також відсутність спадкоємності та зв'язку між педагогічною освітою й реальною практикою. Цей «розрив» між університетом і школою, за словами експертки, позбавляє молодих педагогів необхідної опори у період їх професійного становлення.

Таким чином, на відміну від досвідчених вчителів, які завдяки глибшим соціальним зв'язкам, професійній впевненості та виробленим стратегіям додання стресу демонструють нижчу ймовірність залишити професію, саме молоді вчителі становлять групу найвищого ризику. Це вказує на необхідність цілеспрямованої політики підтримки початківців.

5.5. Задоволення професією та соціальна значущість

У кількісній частині дослідження задоволення від професії виявилось одним із ключових факторів, що зменшують ймовірність залишення вчителями професії. Респонденти, які високо оцінюють власну професійну задоволеність, демонструють вищу схильність залишатися працювати в школі. Це підтверджує значущість емоційної та психологічної складової професійної діяльності, яка, своєю чергою, тісно пов'язана з загальним добробутом педагога. Високий рівень задоволення роботою слугує не лише особистісним ресурсом, а й чинником утримання кадрів у системі освіти.

Значущим виявився також вплив усвідомлення соціальної значущості професії: вчителі, які вважають свою професію суспільно важливою, виявляють меншу схильність залишати сферу освіти.

Однією з ключових тем, що пролунала в інтерв'ю, стала амбівалентна суспільна позиція щодо образу вчителя. Як зазначає Катерина Молодик, в українському суспільстві ставлення до вчительства коливається між двома крайнощами: з одного боку, це сприйняття вчителя як носія високої моральної місії, майже сакралізованої фігури, а з іншого — як бюджетного працівника, позбавленого повноцінного соціально-економічного визнання. Така патетична риторика, що тяжіє до наративу "вчитель як жертва, що віддає себе дітям", формує модель поведінки, у якій вчителі часто самі починають сприймати себе через призму безкорисливості, покликання та жертви. Це, у свою чергу, знижує здатність системи формувати запит на гідні умови праці, зокрема через профспілковий чи інституційний захист.

У цьому контексті важливим є також співвідношення між внутрішньою та зовнішньою мотивацією. В опитуванні вчителів серед відкритих відповідей на питання про те, що мотивує залишатися у професії, найпоширенішою відповіддю були саме "діти". Це підтверджує результати міжнародного дослідження TALIS, в якому вчителі також демонстрували високу оцінку значущості своєї професії, навіть вищу, ніж її оцінює суспільство загалом. Як

зазначає експерт Владислав Штегельський, позитивна динаміка вчительського самосприйняття пов'язана передусім з внутрішньою мотивацією до роботи з дітьми, попри обмежену соціальну підтримку чи визнання. Таким чином, задоволення від роботи в освіті формується не лише через індивідуальний досвід, а й у взаємодії з соціальним образом професії, очікуваннями суспільства та рівнем символічного й матеріального визнання.

На перший погляд, може здатися, що задоволення від професії тісно пов'язане зі змінною «соціальний статус», однак результати регресійного аналізу свідчать про протилежне. Статистично значущого зв'язку між тим, як учитель сприймає ставлення суспільства до своєї професії, та його наміром залишатися в професії — не виявлено. Інакше кажучи, як ті вчителі, які вважають, що суспільство високо оцінює значущість їхньої роботи, так і ті, хто відчуває знецінення з боку суспільства, демонструють схожу поведінку щодо планів залишити або залишитися в професії.

Це може свідчити про те, що внутрішня задоволеність є більш визначальною у професійних рішеннях, ніж зовнішнє визнання. Зовнішня оцінка, хоч і впливає на загальний соціальний статус професії, не обов'язково визначає мотивацію окремого педагога.

5.6. Підтримка адміністрації

Результати регресійного аналізу показали, що рівень підтримки з боку шкільної адміністрації є статистично значущим чинником, що впливає на рішення вчителів залишатися у професії. Ті респонденти, які високо оцінили рівень підтримки з боку адміністрації, виявили меншу схильність до наміру залишити школу. Це свідчить про важливість не лише організаційної, а й емоційної підтримки з боку управлінської команди як елементу збереження вчительського складу.

Цей висновок знаходить відображення й у якісних даних. Зокрема, експертка Інна Рахмістрюк у своєму інтерв'ю наголошує на важливості неформальної культури взаємопідтримки та комунікації в шкільному середовищі. Вона описує приклади шкіл, де ключовим викликом для нових вчителів стала не лише адаптація до змісту роботи, а передусім — інтеграція в уже сформований педагогічний колектив. За її словами, колектив очікує від новачка не лише професіоналізму, а й готовності до взаємодії, визнання внутрішньої культури закладу та прагнення влитися у спільноту. Водночас якщо ці процеси не підтримуються адміністративно або не існує культури відкритої комунікації, нові вчителі можуть залишатися ізольованими, що часто стає причиною їхнього професійного вигорання і виходу з професії вже протягом перших років роботи.

Рахмістрюк звертає увагу на те, що в умовах дедалі більшої різноманітності педагогічних команд — за віком, досвідом, місцем походження — зростає потреба в активному фасилітуванні комунікації всередині шкільного колективу. Стереотипи та відсутність культури діалогу

між «старими» та «новими» членами колективу, між «місцевими» і тими, хто переїхав з інших міст, можуть створювати напругу, яка витісняє нових вчителів із професії. Такі конфлікти не завжди мають відкритий характер, однак вони проявляються у відсутності прийняття, відчутті самотності або навіть ворожості, з якою зіштовхуються нові члени команди.

5.7. Освітнє середовище

У дослідженні також було проаналізовано вплив рівня задоволеності матеріально-технічними ресурсами школи, однак цей показник не продемонстрував статистично значущого впливу на намір вчителів залишатися в професії. Попри поширене припущення про важливість середовища та обладнання для утримання кадрів, регресійний аналіз засвідчив відсутність лінійного зв'язку між оцінкою забезпечення школи та рішенням продовжити професійну діяльність.

Цей результат знаходить часткове пояснення в якісних даних. Зокрема, експертка Катерина Молодик зазначає, що хоча наявність обладнання безумовно створює комфортні умови для викладання — зокрема, коли в класі є принтер, інтерактивна дошка або інші «прика́ляхи», — для багатьох вчителів це не є вирішальним чинником. Її досвід показує, що українські педагоги часто пишаються здатністю проводити якісний урок за мінімальних умов. Така установка, на її думку, навіть подається як ознака високого професіоналізму — вміння викладати з крейдою і дошкою сприймається як маркер майстерності.

Молодик також звертає увагу на те, що багато вчителів звикли до нестандартних і навіть складних умов, як-от проведення занять у підсобних приміщеннях, спортивних залах чи теплицях, і не завжди вважають це проблемою. У контексті сьогодення, коли частина уроків відбувається в укриттях через війну, вимоги до фізичного простору ще більше нівелюються. Хоча забезпечення школі є важливим елементом освітнього процесу і, без сумніву, полегшує щоденну роботу вчителя, воно не є визначальним у формуванні рішень щодо залишення чи продовження професійної діяльності.

5.8. Професійний розвиток

У дослідженні також було проаналізовано вплив участі в програмах професійного розвитку на намір учителів залишатися в професії. Згідно з результатами регресійного аналізу, цей показник не виявив статистично значущого впливу. Такий результат є особливо примітним і водночас дещо тривожним, з огляду на те, що Міністерство освіти і науки України системно визначає професійний розвиток як одну з ключових частин освітньої політики, зокрема в контексті реформи Нової української школи.

Попри задекларовану роль безперервного навчання як інструменту підвищення якості освіти та підтримки педагогів, отримані дані свідчать, що участь у таких заходах наразі не має прямого зв'язку з рішенням учителя

залишатися в професії. З одного боку, це може означати, що професійний розвиток сам по собі не покликаний впливати на кадрову стабільність і має інші цілі — наприклад, оновлення підходів до викладання, підвищення якості навчання або відповідність новим стандартам. З іншого боку, такий результат може сигналізувати про проблеми в самій системі професійного розвитку: його формальність, низьку якість, слабку індивідуалізацію або відсутність реального впливу на щоденну практику вчителя.

У такому випадку професійний розвиток не виконує функцію підтримки вчителя в кризових чи переломних моментах кар'єри і не розглядається як ресурс для подолання викликів чи вигорання. Це означає, що в поточному вигляді він не є мотиваційним чинником, здатним утримувати вчителів у системі. Подальші дослідження можуть зосередитися не лише на факті участі у професійному розвитку, а й на його змісті, релевантності до потреб учителя, добровільності участі, а також на тому, чи отримані знання перетворюються на практичну підтримку в роботі.

6. ВИСНОВКИ

Дослідження підтвердило, що рішення вчителів залишатися або покидати професію є багатофакторним і формується під впливом як індивідуальних характеристик, так і умов професійної діяльності. На основі кількісного аналізу було виявлено декілька ключових чинників, що статистично значуще впливають на ймовірність залишення професії.

Найпотужнішими предикторами виявилися задоволення професією, педагогічний досвід, вік респондента, а також усвідомлення соціальної значущості професії. Зокрема, вчителі, які відчують задоволення від своєї роботи та вважають свою професію суспільно важливою, рідше планують її залишити. Аналогічно, вчителі з більшим стажем і старшого віку виявляють вищу стійкість до змін у професійній траєкторії. Ці результати підтверджуються також якісними даними, які вказують на важливість емоційної залученості, ідентифікації з професією та досвіду подолання стресу.

Окремо варто наголосити на значущості підтримки з боку адміністрації та шкільного колективу, що виявилася важливим чинником для адаптації нових вчителів. Нестача внутрішньої комунікації, слабка культура взаємопідтримки або відчуження можуть суттєво впливати на рішення залишити школу вже протягом перших років роботи.

Натомість такі змінні, як оцінка рівня матеріально-технічного забезпечення школи та участь у професійному розвитку, не показали статистично значущого впливу на намір залишитися в професії. Це не означає їхньої неважливості загалом, однак вказує на те, що в поточному вигляді ці фактори не сприймаються вчителями як ключові умови професійного виживання або мотивації. У випадку з професійним розвитком це може бути свідченням формального або неякісного наповнення, що не відповідає реальним потребам педагогів.

Загалом, результати дослідження вказують на необхідність зміщення акценту освітньої політики з виключно інструментальних рішень до створення підтримувального професійного середовища, що визнає значущість емоційного добробуту, професійної автономії та міжособистісної підтримки.

Головним обмеженням цього дослідження є відсутність опитування студентів педагогічних вишів. Як зазначається в роботі, причиною дефіциту вчительства є не лише висока плинність кадрів, а й недостатній притік нових фахівців у систему. Тому для повнішого розуміння причин такої ситуації було б доцільно включити в дослідження думки потенційних абітурієнтів педагогічних спеціальностей, а також студентів педагогічних вишів і нещодавніх випускників. Їхні мотивації, очікування та бар'єри могли б пролити додаткове світло на чинники, що впливають на вибір професії вчителя, а також на рішення залишатися або не залишатися у професії після завершення навчання.

Подальші дослідження проблеми дефіциту вчителів можуть бути зосереджені на глибшому вивченні мотиваційної поведінки молоді, що лише

розглядає вчительство як кар'єрний вибір. Для цього варто провести опитування студентів педагогічних ЗВО. У рамках пошукового дизайну перспективним напрямом є аналіз бар'єрів та драйверів вибору педагогічної професії серед старшокласників, студентів педагогічних вишів та випускників перших років. Зокрема, дослідження може охопити не лише індивідуальні установки, але й вплив соціального оточення, освітнього середовища та медійних наративів щодо престижності професії. Крім того, варто вивчати, як змінюється ставлення до вчительства на різних етапах освітнього шляху — від вступу до університету до перших років практики, що дозволить виявити критичні точки втрати мотивації та сформулювати політики превентивної підтримки.

7. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОЛІТИК

Основними чинниками, що впливають на намір учителів залишити професію, згідно з результатами дослідження, стали фінансові аспекти, рівень задоволеності роботою, частота професійного вигорання та педагогічний досвід. Регресійна модель, побудована окремо для молодих спеціалістів, не продемонструвала істотних відмінностей у структурі впливу змінних, тож запропоновані рекомендації мають універсальний характер, хоча й враховують потреби початківців у професії.

Метою пропонованих політик є передусім реагування на проблему фінансової незадоволеності та вигорання, як ключових факторів ризику. Хоча запропоновані заходи не передбачають прямого втручання у фактор задоволеності роботою, вони спрямовані на трансформацію системних умов праці, що в перспективі має позитивно вплинути на внутрішню мотивацію та емоційний добробут вчителів.

З огляду на поточний стан системи освіти та результати дослідження, основними опціями політики можуть стати:

1. Зміна системи оплати праці вчителів

Ця опція передбачає не лише підвищення рівня заробітної плати, а й перегляд її структури, а також більш гнучкий підхід до організації робочого графіка. Метою є не тільки фінансове заохочення, а й посилення відчуття справедливості та визнання складності педагогічної праці. Основним ризиком реалізації цієї політики є обмеженість фінансальних ресурсів, особливо в умовах війни. Підвищення зарплати вчителів зазвичай не викликає ідеологічного спротиву, проте потребує сталого й значного фінансування. Для пом'якшення цього ризику доцільно розглянути можливість перерозподілу наявних коштів, а також визначити, чи є саме цей напрям фінансування пріоритетним у загальній структурі освітніх витрат.

2. Створення програми психологічної підтримки для вчителів

Запровадження системної та доступної психологічної допомоги для вчителів, зокрема через окрему національну або регіональні програми підтримки, покликане зменшити рівень професійного вигорання та сприяти емоційній стійкості вчителів. Це може включати безплатні консультації з психологами, кризове консультування, групи підтримки або короткострокові інтервенції. Основним ризиком реалізації такої політики є можливе низьке звернення до послуг через брак культури турботи про психічне здоров'я або недовіру до системи. Крім того, масштаби проблеми можуть виявитися значно більшими за наявні ресурси для її вирішення. Враховуючи це, програма має супроводжуватися широкою комунікаційною кампанією, а також інтеграцією елементів психоемоційної підтримки у професійний розвиток.

Першим етапом повинна стати зміна системи оплати праці. Існують різні міжнародні практики, коли на початку кар'єри вчителям пропонуються додаткові виплати як бонуси за старт роботи. Проте в межах цього дослідження я не рекомендую застосовувати подібну логіку. Навпаки,

пропонується максимально зменшити розрив між поколіннями вчителів і уникати створення системи привілеїв, яка може посилити відчуття несправедливості серед досвідчених педагогів.

Натомість основна увага має бути зосереджена на зміні структури оплати праці. Пропонується зробити так, щоб 80% заробітної плати становила базова ставка, яка включає години викладання та підготовки до уроків. Інші 20% мають формуватися як оплата за додаткові, але добровільні активності, не пов'язані безпосередньо з викладанням: написання навчальних матеріалів, менторство, участь у проєктах тощо.

У першій фазі (2025–2026 роки) пропонується встановити базову ставку на рівні 20 000 грн після оподаткування. Для забезпечення фінансової стійкості переходу, робоче навантаження за основною ставкою пропонується збільшити до 24 годин викладання на тиждень (замість 18), за умови, що загальний обсяг роботи не перевищуватиме 40 годин на тиждень, а позаурочний час залишатиметься гнучким. Орієнтовна вартість додаткових видатків у 2025–2026 роках складе близько 33,6 млрд грн на рік.

У другій фазі (2027–2028 роки) базова заробітна плата має бути збільшена до 30 000 грн, що потребуватиме додаткових 75,6 млрд грн щорічно порівняно з поточними витратами.

У третій фазі (з 2029 року) пропонується встановити базову ставку на рівні 40 000 грн на місяць, що вимагатиме орієнтовно 117,6 млрд грн додатково на рік.

Зараз додаткові витрати виглядають надзвичайно високими, але це в першу чергу питання пріоритизації та розуміння того, що вчитель має стояти в центрі освітньої системи. Фінансові стимули здатні істотно змінити ставлення до професії і підвищити її привабливість для потенційних кандидатів.

У центрі можливих змін стоїть оптимізація шкільної мережі, що є важливим елементом для більш ефективного використання фінансових ресурсів. Освітня субвенція, яка є головним інструментом фінансування заробітних плат педагогів, може бути спрямована на переорієнтацію коштів. Частина фінансів, які нині витрачаються на малокомплектні школи з низьким наповненням класів, може бути ефективно перерозподілена на користь шкіл, де є доступ до опорних навчальних закладів або альтернативних форматів освіти. Такий підхід дозволить скоротити неефективні витрати і спрямувати кошти на підвищення оплати праці, зокрема в школах з великим навантаженням і стабільним контингентом учнів.

Наступним етапом для покращення ситуації є створення психологічної підтримки для вчителів. Цей проєкт не потребує великих фінансових витрат і може бути реалізований за рахунок донорських коштів. Такий підхід є особливо ефективним, коли він реалізується на рівні локальних ініціатив, де можна більш детально врахувати специфіку проблем та потреб конкретних шкіл чи громад. Однак для тестування попиту на таку підтримку в першій фазі

проєкту доцільно запуснути онлайн лінію для надання психологічної допомоги вчителям.

Цей крок також важливо підкріпити активною комунікацією. Паралельно з онлайн-лінією варто створити ресурс з базовими поняттями самодопомоги для вчителів. Цей ресурс має стати доступним для вчителів і сприяти подоланню стигматизації, пов'язаної з психологічним здоров'ям. Важливо також забезпечити відкритий діалог про психологічний стан, що є необхідним для формування здорового робочого середовища та підтримки вчителів.

На початковому етапі буде складно значно знизити відсоток вигорання серед вчителів, проте реалізація таких кроків може вплинути на усвідомлення важливості цієї проблеми як серед самих вчителів, так і в суспільстві загалом. Важливо підкреслити, що вчителі є важливою частиною освітньої системи, і їх проблеми мають значення.

Після успішного пілотування та розуміння попиту на психологічну допомогу можна буде розширити програму і створити локальні офлайн осередки, де вчителі зможуть отримати додаткову підтримку та пройти навчання з питань психологічного добробуту. Це дозволить забезпечити глибшу підтримку та зміцнити соціальні зв'язки серед педагогів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Buchholz, K. (2024, February 19). Where the global teacher shortage is hitting hardest [infographic]. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/katharinabuchholz/2024/02/02/where-the-global-teacher-shortage-is-hitting-hardest-infographic/>
- Craig, C., Hill-Jackson, V., & Kwok, A. (2023). Teacher Shortages: What Are We Short Of? *Journal of Teacher Education*, 74, 209 - 213.
<https://doi.org/10.1177/00224871231166244>
- Devlin Peck. (2024). Why teachers quit.
<https://www.devlinpeck.com/content/why-teachers-quit>
- Education.ua. (2024, 15 липня). В Україні скорочується кількість учителів.
<https://www.education.ua/news/2024/07/15/v-ukraini-skorochuetsia-kilkist-uchyteliv/>
- Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. *Teachers College Record*, 103(6), 1013-1055.
- Gallup. (2022, March 18). U.S. workers report highest burnout rate.
<https://news.gallup.com/poll/393500/workers-highest-burnout-rate.aspx>
- Headden, S. (2014). Beginners in the Classroom: What the Changing Demographics of Teaching Mean for Schools, Students, and Society. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. <https://eric.ed.gov/?id=ED558085>
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207-216.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
<https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Loeb, S., & Page, M. E. (2000). Examining the link between teacher wages and student outcomes: The importance of alternative labor market opportunities and non-pecuniary variation. *Review of Economics and Statistics*, 82(3), 393-408.
- NLS (2023). Teacher shortage in the Nordic countries Comparing the current situation.
- Ombudsman of Ukraine. (2022). Щорічна доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році: Діти війни. <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/dity-viiny>

- Osvita.ua. (2022, March 23). Розпочалась підготовка вчителів до роботи за новими стандартами базової середньої освіти. Osvita.ua.
<https://osvita.ua/school/92918/>
- Osvitoria. (2023). У світі не вистачає 44 мільйони вчителів: Причини та шляхи вирішення. <https://osvitoria.media/experience/u-sviti-ne-vystachaye-44-miljony-vchyteliv-prychyny-ta-shlyahy-vyrishennya/>
- Osvitoria. (2024). Вчителі України: Кадровий потенціал. Retrieved from <https://osvitoria.media/experience/vchyteli-ukrayiny-kadrovyyj-potentsial/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). Education at a glance 2024: OECD indicators. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/coocad36-en>
- Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J., & Darling-Hammond, L. (2016). Solving the teacher shortage: How to attract and retain excellent educators. Learning Policy Institute.
- See, B. H., & Gorard, S. (2019). Why don't we have enough teachers?: A reconsideration of the available evidence. *Research Papers in Education*, 35(4), 416–442. <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1568535>
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). What Are the Effects of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover? *American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714. <https://doi.org/10.3102/00028312041003681>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher stress and teacher self-efficacy: Relations and consequences. *Educational Psychology*, 31(3), 289-315.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress, and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(2), 263-285.
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The Hidden Costs of Teacher Turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(1), 3-31.
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2016). A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S. Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/247.242>
- UNESCO. (2023). Global Report on Teachers: Highlights. UNESCO Publishing.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400>
- Wang, J., Odell, S. J., & Schulle, S. A. (2008). Effects of teacher induction on beginning teachers' teaching: A critical review of the literature. *Journal of teacher education*, 59(2), 132-152.
- Wiggan, G., Smith, D. & Watson-Vandiver, M.J. The National Teacher Shortage, Urban Education and the Cognitive Sociology of Labor. *Urban Rev* 53, 43–75 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11256-020-00565-z>
- Пасько, І. (2024, лютий 17). Проблеми й потреби молодих учителів: чому молодь покидає професію (докладна аналітика). *Нова українська школа*. <https://nus.org.ua/articles/problemy-j-potreby-molodyh-uchyteliv-chomu-molod-pokydaye-profesiyu-dokladna-analytyka/>

ДОДАТКИ

Додаток 1. Таблиця R^2

Таблиця 2. Pseudo R^2 для моделей			
Показник	Базова модель	Повна модель	Модель з вагами
McFadden	0.0935101	0.1981353	0.2001594
CoxSnell	0.1921909	0.3637911	0.3677935
Nagelkerke	0.2140298	0.4051292	0.4091952

Додаток 2. Бібліотека даних (опитування вчителів)

 Дефіциту вчительства

Додаток 3. Код для обробки даних

```
# -----
# ПАКЕТИ ТА ПІДГОТОВКА
# -----
# install.packages(c("ggplot2", "MASS", "dplyr", "brant", "gt", "tibble", "forcats", "stringr", "tidyr"))
library(ggplot2)
library(MASS)
library(dplyr)
library(brant)
library(gt)
library(tibble)
library(forcats)
library(stringr)
library(tidyr)

# -----
# ПІДГОТОВКА ДАНИХ
# -----
df <- df[1:2086, ]
df <- df[, c("mentee", "mentor", "salary", "salary_satisfaction", "workload",
            "burnout", "prof_dev", "age", "city", "reg_centre", "town", "village",
            "prof_satisfaction", "stay_teacher", "admin_support", "resources",
            "social_importance", "society_recognition", "experience", "level",
            "subject", "gender", "region")]
df <- na.omit(df)

df$stay_teacher <- factor(df$stay_teacher, levels = c(1, 2, 3, 4), ordered = TRUE)

df <- df %>%
  mutate(young_teacher = ifelse(experience <= 2, 1, 0),
         low_intent = ifelse(stay_teacher %in% c(3, 4), 1, 0))

# -----
# ОПИСОВА СТАТИСТИКА З ВІДСОТКАМИ
# -----
describe_percent <- function(var) {
  tab <- table(df[[var]])
  percent <- round(100 * prop.table(tab), 1)
  data.frame(Категорія = names(tab), Абсолютно = as.vector(tab), Відсоток = percent)
}

gender_dist <- describe_percent("gender")
age_dist <- describe_percent("age")
experience_dist <- describe_percent("experience")
level_dist <- describe_percent("level")
region_dist <- describe_percent("region")

# Розподіл по предметах
subject_dist <- df %>%
  select(subject) %>%
  mutate(subject = str_split(subject, "\\s+")) %>%
  unnest(subject) %>%
  group_by(subject) %>%
  summarise(Кількість = n()) %>%
  mutate(Відсоток = round(100 * Кількість / sum(Кількість), 1)) %>%
  arrange(desc(Кількість))

print(subject_dist)

ggplot(df, aes(x = factor(region))) +
  geom_bar(fill = "pink") +
  coord_flip() +
  labs(title = "Розподіл вчителів за регіонами", x = "Регіон", y = "Кількість вчителів") +
  theme_minimal()

ggplot(df, aes(x = factor(age))) +
  geom_bar(fill = "pink") +
  geom_text(stat = "count", aes(label = paste0(round(..count.. / sum(..count..) * 100, 1), "%")),
           vjust = -0.5, size = 4) +
```

```

labs(title = "Розподіл вчителів за віком", x = "Вікова група", y = "Кількість вчителів") +
theme_minimal()

ggplot(df, aes(x = factor(experience))) +
  geom_bar(fill = "pink") +
  geom_text(stat = "count", aes(label = pasteo(round(..count.. / sum(..count..) * 100, 1), "%")),
    vjust = -0.5, size = 4) +
  labs(title = "Розподіл вчителів за стажем роботи", x = "Стаж роботи", y = "Кількість вчителів") +
  theme_minimal()

df %>%
  filter(gender %in% c("Жінка", "Чоловік")) %>%
  ggplot(aes(x = factor(gender))) +
  geom_bar(fill = "pink") +
  geom_text(stat = "count", aes(label = pasteo(round(..count.. / sum(..count..) * 100, 1), "%")),
    vjust = -0.5, size = 4) +
  labs(title = "Розподіл респондентів за статтю", x = "Стать", y = "Кількість вчителів") +
  theme_minimal()

#Предмет викладання
# Обробка subject: розділити, очистити, підрахувати
subject_dist <- df %>%
  select(subject) %>%
  mutate(subject = str_split(subject, "\\s*")) %>%
  unnest(subject) %>%
  group_by(subject) %>%
  summarise(Кількість = n()) %>%
  mutate(Відсоток = round(100 * Кількість / sum(Кількість), 1)) %>%
  arrange(desc(Кількість))

# Побудова графіка
ggplot(subject_dist, aes(x = reorder(subject, Відсоток), y = Відсоток)) +
  geom_col(fill = "pink") +
  geom_text(aes(label = pasteo(Відсоток, "%")), hjust = -0.1, size = 3.5) +
  coord_flip() +
  labs(title = "Частка вчителів, які викладають кожен предмет",
    x = "Предмет", y = "% від усіх респондентів") +
  theme_minimal()

#Рівень викладання
# Обробка level: розділити, урахувати всі рівні
level_dist <- df %>%
  select(level) %>%
  mutate(level = str_split(level, "\\s*")) %>%
  unnest(level) %>%
  group_by(level) %>%
  summarise(Кількість = n()) %>%
  mutate(Відсоток = round(100 * Кількість / sum(Кількість), 1)) %>%
  arrange(desc(Кількість))

# Побудова графіка
ggplot(level_dist, aes(x = reorder(level, Відсоток), y = Кількість)) +
  geom_col(fill = "pink") +
  geom_text(aes(label = pasteo(Відсоток, "%")), hjust = -0.1, size = 3.5) +
  coord_flip() +
  labs(title = "Розподіл вчителів за рівнем викладання",
    x = "Освітній рівень", y = "Кількість респондентів") +
  theme_minimal()

# -----
# НАМІРИ ЗАЛИШИТИСЯ АБО ЗАЛИШИТИ
# -----
# Загальний розподіл
ggplot(df, aes(x = stay_teacher)) +
  geom_bar(fill = "pink") +

```

```

geom_text(stat = "count", aes(label = pasteo(round(..count.. / sum(..count..) * 100, 1), "%")),
  vjust = -0.5, size = 4) +
labs(title = "Намір залишитися у професії", x = "Відповідь", y = "Кількість (%)") +
theme_minimal()

# За досвідом
df %>%
mutate(exp_group = case_when(
  experience %in% c(1, 2) ~ "Молоді (1-5 років)",
  experience %in% c(3, 4, 5, 6) ~ "Досвідчені (6+ років)",
  TRUE ~ NA_character_
),
wants_to_quit = ifelse(stay_teacher %in% c(3, 4), 1, 0)) %>%
filter(!is.na(exp_group)) %>%
group_by(exp_group) %>%
summarise(
  Загалом = n(),
  Хочуть_піти = sum(wants_to_quit)
) %>%
mutate(
  Відсоток = round(100 * Хочуть_піти / Загалом, 1),
  exp_group = factor(exp_group, levels = c("Молоді (1-5 років)", "Досвідчені (6+ років)")) # Фіксуємо порядок
) %>%
ggplot(aes(x = exp_group, y = Відсоток, fill = exp_group)) +
geom_col(show.legend = FALSE, fill = c("skyblue", "pink")) +
geom_text(aes(label = pasteo(Відсоток, "%")), vjust = -0.5, size = 5) +
labs(title = "Частка вчителів, які планують покинути професію (за досвідом)",
  x = NULL, y = "%, що обрали 3 або 4") +
ylim(0, 100) +
theme_minimal()

# За віком
df %>%
mutate(age_group = case_when(
  age %in% c(1, 2) ~ "Молоді (до 30)",
  age %in% c(3, 4, 5, 6) ~ "Старші (30+)",
  TRUE ~ NA_character_
),
wants_to_quit = ifelse(stay_teacher %in% c(3, 4), 1, 0)) %>%
group_by(age_group) %>%
summarise(
  Загалом = n(),
  Хочуть_піти = sum(wants_to_quit)
) %>%
mutate(Відсоток = round(100 * Хочуть_піти / Загалом, 1)) %>%
ggplot(aes(x = age_group, y = Відсоток, fill = age_group)) +
geom_col(show.legend = FALSE, fill = c("pink", "skyblue")) +
geom_text(aes(label = pasteo(Відсоток, "%")), vjust = -0.5, size = 5) +
labs(title = "Частка вчителів, які планують покинути професію (за віком)",
  x = NULL, y = "%, що обрали 3 або 4") +
ylim(0, 100) +
theme_minimal()

# По предметах
# Фільтруємо тільки тих, хто планує піти
df_subjects_intent <- df %>%
select(subject, stay_teacher) %>%
mutate(subject = str_split(subject, "\\s*")) %>%
unnest(subject) %>%
mutate(wants_to_quit = ifelse(stay_teacher %in% c(3, 4), 1, 0))

# Підрахунок % по кожному предмету
subject_quit_rates <- df_subjects_intent %>%
group_by(subject) %>%
summarise(

```

```

    Загальна_кількість = n(),
    Хотуть_піти = sum(wants_to_quit)
  ) %>%
  mutate(Відсоток_що_хочуть_піти = round(100 * Хотуть_піти / Загальна_кількість, 1)) %>%
  arrange(desc(Відсоток_що_хочуть_піти))

# Графік
ggplot(subject_quit_rates, aes(x = reorder(subject, Відсоток_що_хочуть_піти), y = Відсоток_що_хочуть_піти)) +
  geom_col(fill = "pink") +
  geom_text(aes(label = paste0(Відсоток_що_хочуть_піти, "%")), hjust = -0.1, size = 3.5) +
  coord_flip() +
  labs(title = "Частка вчителів, які планують піти з професії, за предметами",
        x = "Предмет", y = "% вчителів, що обрали 3 або 4") +
  theme_minimal()

# -----
# ТЕСТ БРАНТА
# -----

model_brant <- polr(stay_teacher ~ mentee + mentor + salary + salary_satisfaction +
  workload + burnout + experience + prof_satisfaction + admin_support +
  social_importance + society_recognition + resources + prof_dev + age +
  village + reg_centre + town + city, data = df, Hess = TRUE)

brant_test <- brant(model_brant)
print(brant_test)

# -----
# МОДЕЛІ
# -----
# 1. Базова
model_base <- polr(stay_teacher ~ mentee + mentor + salary + salary_satisfaction + burnout + workload, data = df, Hess = TRUE)

# 2. Повна
model_full <- polr(stay_teacher ~ mentee + mentor + salary + salary_satisfaction +
  workload + burnout + experience + prof_satisfaction + admin_support +
  social_importance + society_recognition + resources + prof_dev + age +
  village + reg_centre + town + city, data = df, Hess = TRUE)

# 3. З вагами на користь початківців
df$experience_weights <- ifelse(df$experience <= 2, 1.5, 1)
model_weighted <- polr(stay_teacher ~ mentee + mentor + salary + salary_satisfaction +
  workload + burnout + experience + prof_satisfaction + admin_support +
  social_importance + society_recognition + resources + prof_dev + age +
  village + reg_centre + town + city, data = df, weights = df$experience_weights, Hess = TRUE)

# -----
# РЕЗУЛЬТАТИ МОДЕЛЕЙ
# -----
show_model <- function(model) {
  coef(summary(model)) %>%
  as.data.frame() %>%
  mutate(p_value = (1 - pnorm(abs(`t` value`))) * 2,
    Significance = case_when(
      p_value < 0.001 ~ "***",
      p_value < 0.01 ~ "**",
      p_value < 0.05 ~ "*",
      TRUE ~ ""
    ))
}

coefs_base <- show_model(model_base)
coefs_full <- show_model(model_full)
coefs_weighted <- show_model(model_weighted)

```

```

# Результати
print(coefs_base)
print(coefs_full)
print(coefs_weighted)

##stargazer
library(stargazer)

stargazer(
  model_base,
  model_full,
  model_weighted,
  type = "text", # або "html"/"latex"
  title = "Порівняння моделей прогнозування залишення у професії",
  column.labels = c("Базова", "Повна", "Зважена"),
  dep.var.labels = "Ймовірність залишитись у професії",
  covariate.labels = c(
    "Менті",
    "Ментор",
    "Зарплата",
    "Задоволеність зарплатою",
    "Вигорання",
    "Досвід",
    "Задоволення професією",
    "Адміністративна підтримка",
    "Соціальна важливість професії",
    "Соціальне визнання",
    "Ресурси",
    "Професійний розвиток",
    "Вік",
    "Село",
    "Регіональний центр",
    "Місто",
    "Навантаження",
    "1|2",
    "2|3",
    "3|4"
  ),
  style = "default",
  digits = 3,
  omit.stat = c("aic", "ll", "bic"),
  star.cutoffs = c(0.05, 0.01, 0.001),
  notes = c("* p < 0.05", "*** p < 0.01", "**** p < 0.001")
)

#R2
install.packages("DescTools")

library(DescTools)

# Базова модель
PseudoR2(model_base, which = "all")

# Повна модель
PseudoR2(model_full, which = "all")

# Модель з вагами
PseudoR2(model_weighted, which = "all")

# -----
# ДОДАТКОВО
# -----

# Підрахунок кількості менторів і менті
mentor_count <- sum(df$mentor == 1, na.rm = TRUE) # кількість менторів
mentee_count <- sum(df$mentee == 1, na.rm = TRUE) # кількість менті

```

```

# Загальна кількість учасників
total_count <- nrow(df)

# Відсоток менторів і менті
mentor_percent <- round((mentor_count / total_count) * 100, 1)
mentee_percent <- round((mentee_count / total_count) * 100, 1)

cat("Кількість менторів: ", mentor_count, " (", mentor_percent, "%)", "\\n")
cat("Кількість менті: ", mentee_count, " (", mentee_percent, "%)", "\\n")


#Зарплата
# Завантажуємо необхідні бібліотеки
library(dplyr)
getwd()
# Завантажуємо дані

df1 <- read.csv("~/Downloads/updated_teacher_salaries.csv")

# Перевірка структури даних
str(df1)

# Розрахунок середнього, медіани та моди для кожної з колонок
mean_beginner <- mean(df1$beginner_teacher_salary, na.rm = TRUE)
median_beginner <- median(df1$beginner_teacher_salary, na.rm = TRUE)
mode_beginner <- as.numeric(names(sort(table(df1$beginner_teacher_salary), decreasing = TRUE)[1]))

mean_experienced <- mean(df1$experienced_teacher_salary, na.rm = TRUE)
median_experienced <- median(df1$experienced_teacher_salary, na.rm = TRUE)
mode_experienced <- as.numeric(names(sort(table(df1$experienced_teacher_salary), decreasing = TRUE)[1]))

#Результати
cat("Для вчителя-початківця:\\n")
cat("Середнє: ", mean_beginner, "\\n")
cat("Медіана: ", median_beginner, "\\n")
cat("Мода: ", mode_beginner, "\\n\\n")

cat("Для вчителя зі стажем:\\n")
cat("Середнє: ", mean_experienced, "\\n")
cat("Медіана: ", median_experienced, "\\n")
cat("Мода: ", mode_experienced, "\\n")

```

Додаток 5. Питання опитувальника вчителів

1. Вкажіть ваш стаж роботи вчителем:

- Менше 1 року
- 1–5 років
- 6–10 років
- 11–15 років
- 16–20 років
- Понад 20 років

2. Вкажіть ваш вік:

- До 25 років
- 26–35 років
- 36–45 років
- 46–55 років
- Понад 55 років

3. Ваша стать:

- Жінка
- Чоловік
- Інше

4. В якій області ви працюєте?

(список усіх областей + м. Київ + тимчасово окуповані території)

5. Який предмет чи предмети ви викладаєте у школі?

(позначити всі варіанти, що підходять – перелік із понад 25 предметів)

6. Вкажіть тип населеного пункту, в якому ви працюєте:

- Місто
- Обласний центр
- Селище
- Село

7. Вкажіть тип навчального закладу, в якому ви працюєте:

- Загальноосвітня школа
- Ліцей/гімназія
- Приватний навчальний заклад
- Інше

8. На якому освітньому рівні ви викладаєте?

- Початкова школа
- Базова школа
- Старша школа

9. Наскільки ваша заробітна плата відповідає обсягу та складності вашого робочого навантаження?

(шкала від 1 до 5)

10. Чи вважаєте ви, що ваша заробітна плата є достатньою для того, щоб залишатися у професії?

- Так
- Ні

11. Чи впливає рівень заробітної плати на ваше бажання продовжувати працювати вчителем?

- Сильно впливає
- Впливає
- Нейтрально
- Не впливає

12. Як ви вважаєте, підвищення заробітної плати може стати механізмом залучення та утримання вчителів у професії?

- Так
- Ні

13. Яка, на вашу думку, зарплата в гривнях на місяць для вчителя-початківця сприяла б залученню нових фахівців?

(відкрите питання)

14. Яка, на вашу думку, зарплата в гривнях на місяць для вчителя з вашим досвідом могла б допомогти зменшити бажання вчителів покинути професію?

(відкрите питання)

15. Як ви оцінюєте своє поточне робоче навантаження?

- Дуже високе
- Високе
- Помірне
- Низьке

16. Як часто ви відчуваєте професійне вигорання через робоче навантаження?

- Дуже часто (майже щодня)
- Часто (приблизно раз на місяць)
- Іноді (приблизно раз на півроку)
- Рідко (приблизно раз на рік)
- Ніколи

17. Які аспекти вашого робочого навантаження ви вважаєте найбільш складними?

- Проведення уроків
- Ведення документації
- Планування та підготовка уроків
- Позаурочна діяльність
- Робота з батьками
- Інше

18. Які заходи могли б зменшити робоче навантаження вчителів?

- Оптимізація навчальних програм
- Зменшення кількості звітної документації
- Додаткова підтримка помічників у класі

- Інше

19. Скільки робочих годин на тиждень загалом є оптимальним, на вашу думку?

- Понад 40 годин
- 36–40 годин
- 30–35 годин
- 25–29 годин
- 20–24 години

20. Яка для вас оптимальна кількість годин на тиждень на наступні види діяльності?

(В кожному рядку обрати один варіант із таких:

0 годин, 1–5 годин, 6–10 годин, 11–15 годин, 16–20 годин, 21–25 годин, 26–30 годин, 31–35 годин)

- Викладання уроків
- Підготовка до уроків
- Професійний розвиток
- Перевірка домашніх завдань
- Індивідуальна робота з учнями (олімпіади, факультативи)
- Ведення документації

21. Як ви оцінюєте важливість менторських програм для підтримки нових вчителів?

- Дуже важливі
- Важливі
- Не дуже важливі
- Неважливі

22. Чи брали ви участь в менторських програмах у ролі менті на початку своєї кар'єри?

- Так
- Ні

23. Чи брали ви участь в менторських програмах у ролі менторки/ра?

- Так
- Ні

24. Якщо так, наскільки ефективною ви вважаєте менторську програму?

- Дуже ефективна
- Ефективна
- Нейтральна
- Неефективна

25. Які, на вашу думку, компоненти менторської програми є найбільш корисними?

- Досвід більш досвідчених колег
- Психологічна підтримка
- Допомога з плануванням уроків
- Співпраця з шкільною адміністрацією
- Інше

26. Як би ви оцінили рівень підтримки, яку надає адміністрація вашої школи?

- *Високий*
- *Задовільний*
- *Нейтральний*
- *Незадовільний*
- *Відсутній*

27. Чи маєте ви можливість впливати на прийняття важливих рішень у вашій школі?

- *Так, часто*
- *Іноді*
- *Рідко*
- *Ніколи*

28. Які аспекти відносин з адміністрацією ви хотіли б покращити?
(відкрите питання)

29. Як ви оцінюєте стан матеріально-технічного забезпечення у вашій школі?

- *Повністю задовільний*
- *Скоріше задовільний*
- *Скоріше незадовільний*
- *Зовсім незадовільний*

30. Чи забезпечує фізичний простір у вашій школі комфортну роботу для вчителів?

- *Повністю забезпечує*
- *Скоріше забезпечує*
- *Скоріше не забезпечує*
- *Зовсім не забезпечує*

31. Чи вважаєте свою професію соціально значущою?

- *Точно вважаю*
- *Скоріше вважаю*
- *Скоріше не вважаю*
- *Зовсім не вважаю*

32. Як ви оцінюєте рівень суспільного визнання професії вчителя в Україні?

- *Дуже високий*
- *Високий*
- *Середній*
- *Низький*
- *Дуже низький*

33. Чи проходили ви програми підвищення кваліфікації чи професійного розвитку протягом останнього року?

- *Так*
- *Ні*

34. Як ви оцінюєте рівень підтримки та ресурсів від держави для вашого професійного розвитку?

- *Дуже високий*
- *Високий*
- *Середній*

- Низький
- Дуже низький

35. Яку додаткову підтримку від держави ви б хотіли отримати для вашого професійного розвитку?
(відкрите питання)

36. Наскільки загалом ви задоволені роботою вчителем?

- Цілком задоволена/ний
- Скоріше задоволена/ний
- Скоріше не задоволена/ний
- Зовсім не задоволена/ний

37. Чи плануєте ви залишатися у професії вчителя у наступні 2 роки?

- Точно планую
- Скоріше планую
- Скоріше планую покинути професію
- Точно планую покинути професію

38. На вашу думку, які головні причини того, що вчителі залишають професію?

- Низька заробітна плата
- Професійне вигорання
- Високе робоче навантаження
- Недостатня підтримка від адміністрації
- Некомфортний освітній простір
- Негативне ставлення до професії у суспільстві
- Відсутність підтримки від адміністрації
- Інше

39. Які заходи, на вашу думку, необхідно впровадити на державному рівні для зменшення дефіциту вчителів?

- Підвищення зарплати
- Зменшення робочого навантаження
- Впровадження менторських програм
- Оновлення освітнього простору
- Покращення умов для професійного розвитку
- Зміцнення іміджу професії
- Інше

40. Що вас мотивує працювати вчителем?
(відкрите питання)

41. Чи маєте ви додаткові коментарі або пропозиції щодо вирішення проблеми дефіциту вчителів?
(відкрите питання)

Додаток 6. Питання експертних інтерв'ю

1. Загальні питання про проблему дефіциту вчителів:

- Як би ви описали поточний стан дефіциту вчителів у Україні?
- Які основні фактори спричиняють такий стан?
- Які заходи, на вашу думку, можуть бути найбільш ефективними для залучення та утримання нових вчителів?

2. Менторські програми/програми наставництва для вчителів:

- Як, на вашу думку, менторські програми або програми наставництва можуть вплинути на зменшення дефіциту вчителів?
- Завдяки чому програми підтримки можуть бути успішним механізмом втримування нових вчителів?
- Чи можуть менторські програми бути корисний не тільки для нових вчителів, а й для тих, хто давно в професії?
- Які виклики стоять перед впровадженням менторських програм в освітніх закладах?
- Чи є приклади успішних менторських програм, які ви вважаєте ефективними для подолання дефіциту вчителів?

3. Оплаті праці:

- Наскільки, на вашу думку, рівень оплаті праці може вплинути на зменшення дефіциту вчителів?
- Чи спостерігаєте ви зв'язок між рівнем зарплати і залученням кадрів в професію?
- Чи спостерігаєте ви зв'язок між рівнем зарплати і відтоком вчителів з професії?
- Які стратегії можуть бути ефективними для вирівнювання зарплат і підвищення рівня оплати праці для вчителів?
- Чи є приклади країн, де підвищення оплати праці вчителів дало позитивний результат у боротьбі з дефіцитом кадрів?

4. Робоче навантаження:

- Який вплив має робоче навантаження на вчителів та їхній вибір залишити професію?
- Які кроки можна зробити для зменшення навантаження на вчителів?
- Чи є ефективні практики з інших країн щодо зменшення робочого навантаження, які можна було б впровадити в Україні?
- Як впливає робоче навантаження на якість викладання та мотивацію вчителів?

5. Інші чинники:

- Чи вважаєте ви, що професійне вигорання є однією з основних причин дефіциту вчителів? Які методи підтримки можуть допомогти в боротьбі з вигоранням?
- Наскільки важливими є умови праці (матеріально-технічна база, доступ до ресурсів тощо) для утримання вчителів у професії?
- Яку роль має привабливість цієї професії для залучення молодих фахівців?

6. Рекомендації:

- Які політики, на вашу думку, можуть бути найбільш ефективними для вирішення проблеми дефіциту вчителів?
- Що потрібно змінити на рівні освітньої політики для підтримки вчителів і покращення умов їх праці?

- Які тенденції у сфері освіти можуть вплинути на ситуацію з дефіцитом вчителів у найближчі 5-10 років?

Додаток 7. Транскрипти експертних інтерв'ю

■ Транскрипти