

**Денисюк О. Я.**

начальник відділу освітньої статистики і аналітики ДНУ «Інститут освітньої аналітики»,  
Київ, Україна, denysiuk.oksana@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8584-0647>

**Титаренко Н. В.**

завідувач сектора дошкільної, загальної середньої і позашкільної освіти відділу освітньої  
статистики і аналітики ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна,  
nataliatytarenko@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5837-393X>

## ІНДИКАТОРИ НУШ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИМІРЮВАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ РЕФОРМИ ВЧИТЕЛЯМИ ЗАКЛАДІВ ЗСО

**Анотація.** У статті відображено погляд авторів на роль освітніх індикаторів у прогнозуванні стану реформування загальної середньої освіти крізь призму педагогічного працівника – учителя, на якого покладено завдання впровадження реформи НУШ. Уважаємо, що педагогічний працівник в умовах реформи повинен перебувати в постійному русі в напрямі вдосконалення фахової майстерності, пошуку інноваційних форм і методів викладання. Лише педагог, який володіє інноваційними прийомами організації освітньої діяльності, здатний сформувати креативну особистість – людину майбутнього, що має актуальні знання та навички, є гнучкою, ініціативною й творчою, здатною адаптуватися до змінюваних реалій світу. Розпочинаючи аналіз стану окресленої нами проблеми, ми визначили за необхідне скористатися набором освітніх індикаторів, які забезпечать валідність і надійність даних, що були взяті для аналізу. Ряд сформованих нами індикаторів стосуються кваліфікації та освіти вчителя і співвідносяться з положеннями Концепції «Нова українська школа». Було виявлено, зокрема, що п'ять років реформи НУШ сприяли підвищенню фахового рівня педагогів: частка спеціалістів вищої кваліфікаційної категорії зросла в міських закладах загальної середньої освіти на 1,8 %, у сільських – на 7,8 %. Проаналізовані нами індикатори дали можливість сформувати певні висновки для подальшого впровадження реформи в контексті забезпечення її педагогічними працівниками.

**Ключові слова:** індикатор, заклад загальної середньої освіти, моніторинг, реформа освіти, підвищення кваліфікації, педагогічний працівник.

**JEL classification:** I28.

**DOI:** 10.32987/2617-8532-2023-4-91-103.

Базова середня школа продовжує поступ у впровадженні НУШ, розпочатий із початкової школи 2021 р. Реформування, як будь-який інноваційний процес, потребує оновлення парадигми підготовки спеціаліста, що його реалізуватиме. Педагогічний працівник у системі загальної серед-

ньої освіти (ЗСО) – суб'єкт реформування, тому має бути креативною особистістю, здатною творчо розв'язувати освітні проблеми. Він повинен сприяти тому, щоб кожен громадянин суспільства був не пасивним споглядачем, а ініціативною й творчою особистістю, здатною брати на себе від-

© Денисюк О. Я., Титаренко Н. В., 2023

повідальність за своє життя в соціумі. Виховати таку особистість може ініціативний і творчий учитель.

На думку О. Половенко, інноваційна діяльність та дослідно-експериментальна робота є тими чинниками, які підвищують професійну майстерність учителя [1]. Ми погоджуємося з дослідницею, що педагогічного працівника необхідно мотивувати до експертної діяльності. Такий вид діяльності, на нашу думку, сприятиме розвитку в педагога критичного мислення щодо пізнання прийомів та засобів навчання, що реалізуються в НУШ, і прогнозування результатів їх застосування. Що, у свою чергу, зробить учителя прибічником реформи й посилюватиме його мотивацію до фахового зростання. Результатом професійної трансформації вчителя стане готовність до реалізації компетентнісно орієнтованого навчання, на що звертає увагу група науковців на чолі з В. Доротюком в їхньому науковому доробку [2].

На увагу заслуговує й поняття «інноваційна діяльність». Українська вчена О. Савченко розглядає інновацію як процес розроблення та використання нових підходів до розв'язання педагогічних проблем [3]. Погоджується з такою думкою і Л. Даниленко, наголошуючи, що педагогічна інновація є основою трансформації в дидактиці, вихованні й управлінні педагогічними системами загалом, і освітнім процесом у конкретному закладі ЗСО зокрема [4]. Ми поділяємо такий погляд науковців та вважаємо, що, володіючи інноваційними прийомами організації освітньої діяльності, педагогічний працівник здатний сформувавати креативну особистість – людину майбутнього.

Разом із тим, щоб володіти сучасними прийомами навчання, учитель особисто має перебувати в процесі перманентного навчання. Вагомий внесок у питання безперервної освіти зроблено науковцями А. Андрущенком, Н. Бібік, С. Гончаренком, І. Зязюном та ін. Дослідження їхнього наукового доробку з цього питання дає підстави для висновку: безперервність освіти – стимул до професійного розвитку особистості [5]. Питання стосовно того, як будувати професійну кар'єру вчителя, досліджує С. Алексеева, як формувати його професійну суб'єктність – Н. Арістова, методичні засади підготовки вчителя вивчає Т. Мішина, процес організації і здійснення педагогічного прогнозування – Д. Пузіков. Із ними погоджується й О. Половенко, наголошуючи на ролі керівника закладу освіти в коригуванні напрямів підвищення кваліфікації педагогів у контексті реформування НУШ [1]. Це підтверджують у своїх наукових працях Т. Лукіна [6], Л. Савченко [7], О. Антонюк [8]. О. Онаць вважає, що розвиток професійної компетентності керівника та педагога формує педагогічну й управлінську культуру в колективі школи. Таким чином, педагогічна культура має свої прояви не лише в міжособистісних стосунках учителів і керівництва закладу освіти, а й загалом у шкільному колективі, між усіма учасниками освітнього процесу. Дослідження сутності та з'ясування специфіки цього явища, а саме феномена педагогіки партнерства (учень – учитель – батьки), є основним напрямом наукових досліджень Н. Лісової, що вивчає види, рівні й етапи партнерства, механізми реалізації суб'єктної партнерської

взаємодії в закладах ЗСО, та А. Данко, яка досліджує педагогіку партнерства й професійну етику педагога.

На необхідності підвищення фахової майстерності педагогів наголошують нормативні документи Міністерства освіти і науки України, підкреслюючи, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру» [9]. У Національній стратегії розвитку освіти підготовка й перепідготовка педагогічних працівників та їх професійне самовдосконалення розглядаються як важлива умова модернізації освіти [10].

Ми вважаємо, що професія педагога є однією з важливих людських професій, спрямованих на розвиток і формування сучасної молоді. Переорієнтація вимог до якості та ефективності освітнього процесу зумовлює переорієнтацію й соціальних очікувань від особистості та, як наслідок, від діяльності педагогічного працівника. Педагогічний працівник – це фахівець, котрому притаманні такі риси, як професіоналізм, педагогічна культура, педагогічна майстерність, професійно-педагогічна компетентність, педагогічні здібності, професійно-педагогічний потенціал, педагогічна техніка, педагогічна творчість. Соціально-моральні риси вчителя, реалізовані в професійних і ціннісних орієнтаціях, почутті суспільного обов'язку та громадянської відповідальності, визначають його діяльність. Вони формують здатність педагога виконувати покладену на нього відповідальну місію розвитку особистості засобами різних навчальних предметів. Ці риси узагальнено в професійних стандартах

за професіями «Учитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Учитель закладу загальної середньої освіти», «Учитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» [11].

Аналіз реалізації реформи НУШ педагогічними працівниками закладів ЗСО вимагає наявності показників/індикаторів, що відображатимуть стан впровадження вчителями концептуальних положень Нової української школи. Формування нових показників для вимірювання стану реалізації реформи НУШ не можливе без використання перевірених і надійних джерел. Дослідники у своїй роботі використовували такі джерела: державну галузеву статистичну звітність; інформаційні галузеві системи, що мають статус державних; системі моніторингових спостережень (освітній моніторинг), мета якої – виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти (<https://iea.gov.ua/naukovo-analitichna-diialnist/analitika/rezultati-monitoringovih-doslidzhen/>); щорічні статистичні дані Українського центру оцінювання якості освіти за результатами зовнішнього незалежного оцінювання (<https://testportal.gov.ua/statystichni-dani/>); щорічні звіти ОЕСР «Education at a Glance» (<https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>). Дієвим механізмом створення індикаторів НУШ є, зокрема, моніторингові спостереження за процесом реформи, які дослідники проводили починаючи з 2017 р. Так, упродовж 2017–2023 рр. виконано багатоетапні дослідження «Моніторинг експерименту впровадження НУШ для 100 пілотних закладів загальної середньої освіти (початкова школа)»,

«Стан реалізації НУШ у пілотних закладах освіти (базова школа)», «Загальнодержавне моніторингове дослідження впровадження реформи НУШ», «Моніторинг готовності педагогічних працівників до реалізації концептуальних положень Нової української школи» та ін. На основі результатів моніторингових спостережень дослідниками сформовано показники/індикатори, що, на наш погляд, сприятимуть формуванню реального профілю вчителя й визна-

ченню рівня охоплення педагогічними працівниками різноманітних аспектів реформи НУШ. За основу набору індикаторів узято перелік національних освітніх індикаторів [12], які ми використовували під час проведення моніторингових спостережень, указаних вище. Так, у табл. 1 наведено перелік показників/індикаторів, використаних нами під час дослідження, виконаного у 2022 р. [13]. Дані, що аналізуються в статті, взято також із цього дослідження.

Таблиця 1

**Перелік показників/індикаторів щодо характеристики педагогічних працівників і забезпечення ними реформи НУШ**

| Показники/індикатори   |
|--|
| <b>1. Портфоліо педагогічного працівника</b>   |
| <b>1.1. Кваліфікація вчителя</b>   |
| 1.1.1. Тенденції кількості вчителів за кваліфікаційними категоріями (спеціаліст, спеціаліст II категорії, спеціаліст I категорії, спеціаліст вищої категорії)      |
| 1.1.2. Розподіл кількості вчителів за кваліфікаційними категоріями та типом місцевості   |
| 1.1.3. Розподіл кількості вчителів за кваліфікаційними категоріями, типом місцевості та рівнями освіти (1–4 та 5–11 (12) класи)                                    |
| <b>1.2. Освіта вчителя</b>   |
| 1.2.1. Тенденції кількості вчителів за освітньо-кваліфікаційними рівнями (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр)                                      |
| 1.2.2. Розподіл кількості вчителів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та типом місцевості  |
| 1.2.3. Розподіл кількості вчителів за освітньо-кваліфікаційними рівнями, типом місцевості та рівнями освіти  |
| <b>1.3. Віковий склад вчителів</b>   |
| 1.3.1. Тенденції вікового складу вчителів (розподіл кількості вчителів за роками) (до 30 років, 31–40 років, 41–50 років, 51–54 роки, 55–60 років, понад 60 років) |
| 1.3.2. Розподіл кількості вчителів-пенсіонерів за типом місцевості   |
| 1.3.3. Розподіл кількості вчителів віком до 30 років за типом місцевості   |
| 1.3.4. Тенденції кількості вчителів зі стажем до 3 років за навчальними роками   |
| <b>1.4. Гендерний склад вчителів</b>   |
| 1.4.1. Тенденції гендерного співвідношення вчителів (розподіл кількості вчителів за статтю)  |
| 1.4.2. Розподіл кількості вчителів за статтю та типом місцевості   |
| 1.4.3. Розподіл кількості вчителів за статтю, типом місцевості та рівнями освіти   |
| <b>2. Кількість учнів на одного вчителя</b>  |
| 2.1. Тенденції співвідношення кількості учнів і кількості вчителів за навчальними роками   |
| 2.2. Розподіл кількості учнів на одного вчителя за типом місцевості  |
| 2.3. Розподіл кількості учнів на одного вчителя за типом місцевості та рівнями освіти  |
| <b>3. Наповнюваність (розмір) класу</b>  |
| 3.1. Розподіл наповнюваності класу за рівнями освіти (1–4 класи, 5–9 класи, 10–11 (12) класи)  |
| 3.2. Тенденції наповнюваності класу за навчальними роками  |
| 3.3. Розподіл наповнюваності класу за типом місцевості   |

Складено авторами.

Розглянемо деякі з індикаторів.

**Індикатор 1.1.2. Розподіл кількості вчителів за кваліфікаційними категоріями та типом місцевості.** При розробленні цього індикатора дослідники спиралися на положення Концепції «Нова українська школа» щодо необхідності забезпечення стимулювання вчителя до особистого й професійного зростання та надання йому академічної свободи (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>).

Аналізуючи дані, наведені в табл. 2, бачимо, що реформування ЗСО впродовж п'яти років сприяло підвищенню професійного рівня педагогічних працівників, особливо в закладах освіти сільської місцевості. За досліджуваний період зросла чисельність спеціалістів вищої кваліфікаційної категорії (у містах – на 1,8 %, у селах – на 7,8 %), що й дало підстави для такого висновку. Зазначена тенденція, на нашу думку, зумовлена реформуванням системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників і доступністю широкого спектра освітніх онлайн-платформ для вчителів незалежно від місця їх проживання, започаткованих у рамках упровадження НУШ. Важливою складовою успішної ре-

алізації індикатора «Розподіл кількості вчителів за кваліфікаційними категоріями та типом місцевості» є власне ставлення педагогів до розширення форм підвищення фахової майстерності. Як показують дані моніторингових спостережень за станом реалізації НУШ в пілотних закладах освіти 2018–2021 рр. (<https://iea.gov.ua/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika/rezultati-monitoringovih-doslidzhen/>), близько 70 % учителів міських і сільських поселень вважають, що за останніх чотири роки система підвищення кваліфікації зазнала здебільшого позитивних змін. Так, учителі схвально оцінюють можливість вибору провайдерів послуг із підвищення кваліфікації (40 %) та впровадження дистанційної форми навчання (21 %). Окрім того, зазнала трансформації мотивація вчителів щодо підвищення власної фахової майстерності. Серед чинників, що мотивують підвищувати фаховість, превалюють професійні, зокрема можливість самореалізації (63,8 %), більше свободи в здійсненні інноваційної діяльності (56,8 %) тощо. Водночас можливість отримувати вищу зарплату стимулює працювати над удосконаленням своєї фаховості 41 % учителів [14].

Таблиця 2

**Розподіл кількості вчителів за кваліфікаційними категоріями та типом місцевості в динаміці за 2017/2018–2021/2022 н. рр., %**

| Навчальний рік | Спеціаліст вищої категорії |      | Спеціаліст I категорії |      | Спеціаліст II категорії |      | Спеціаліст |      |
|----------------|----------------------------|------|------------------------|------|-------------------------|------|------------|------|
|                | місто                      | село | місто                  | село | місто                   | село | місто      | село |
| 2017/2018      | 57,3                       | 39,4 | 19,1                   | 32,3 | 11,6                    | 14,7 | 12,0       | 13,5 |
| 2018/2019      | 58,2                       | 41,8 | 19,0                   | 32,3 | 11,9                    | 14,5 | 10,9       | 11,4 |
| 2019/2020      | 58,9                       | 43,8 | 18,8                   | 32,0 | 11,8                    | 13,9 | 10,5       | 10,3 |
| 2020/2021      | 59,0                       | 45,6 | 18,7                   | 31,4 | 12,0                    | 13,5 | 10,3       | 9,5  |
| 2021/2022      | 59,1                       | 47,2 | 18,7                   | 31,0 | 12,3                    | 13,2 | 9,9        | 8,6  |

Складено авторами за даними форми № 83-РВК.

Цей висновок підтверджується також даними, отриманими у 2023 р. у рамках моніторингового дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації НУШ, проведеного ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Згідно з цими даними, упродовж останнього року майже половина вчителів (49,9 %), що взяли участь в опитуванні, підвищували кваліфікацію, використовуючи можливість власного вибору надавача таких послуг, передбачену концепцією НУШ. Зокрема, педагоги користувались як послугами обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (ОІППО), так і освітніми платформами. Майже така сама кількість опитаних (47,6 %) обмежили свій вибір або послугами ОІППО, або освітніх платформ. Серед них зовсім незначна частка вчителів підвищу-

ють особистий фаховий рівень на освітніх платформах (19,5 %). Причому порівняно невеликого відсотка педагогів, які скористалися можливостями освітніх платформ, можуть бути прихильність педагогів до традиційних і звичних форм підвищення кваліфікації (ОІППО) чи недовіра до нових суб'єктів надання освітніх послуг (рис. 1).

**Індикатор 1.2.2. Розподіл кількості вчителів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та типом місцевості.** Упродовж п'яти років загалом у сільській місцевості в закладах ЗСО частка молодших спеціалістів більш ніж удвічі переважає цю категорію вчителів у міських закладах (табл. 3). За чисельністю магістрів заклади ЗСО в сільській місцевості випереджають міські заклади: у селах частка вчителів-магістрів зросла на 4,6 %, у містах –

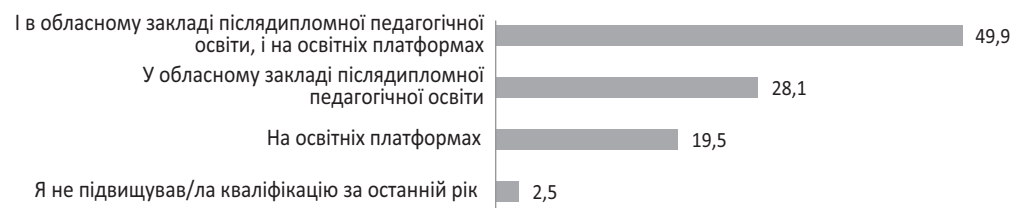


Рис. 1. Розподіл кількості учасників дослідження – вчителів 5–9 класів закладів ЗСО за місцем, де вони останнього року підвищували кваліфікацію, %

Побудовано авторами за даними моніторингового дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації НУШ, проведеного в травні – червні 2023 р.

Таблиця 3

Розподіл кількості вчителів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та типом місцевості в динаміці за 2017/2018–2021/2022 н. рр., %

| Навчальний рік | Молодший спеціаліст |      | Бакалавр |      | Спеціаліст |      | Магістр |      |
|----------------|---------------------|------|----------|------|------------|------|---------|------|
|                | місто               | село | місто    | село | місто      | село | місто   | село |
| 2017/2018      | 2,8                 | 6,9  | 1,9      | 2,5  | 11,5       | 12,3 | 83,9    | 78,3 |
| 2018/2019      | 2,7                 | 6,5  | 2,3      | 3,0  | 10,4       | 10,3 | 84,6    | 80,2 |
| 2019/2020      | 2,6                 | 6,2  | 2,3      | 2,9  | 10,0       | 9,4  | 85,1    | 81,6 |
| 2020/2021      | 2,5                 | 5,9  | 2,5      | 2,8  | 9,8        | 8,7  | 85,2    | 82,6 |
| 2021/2022      | 2,5                 | 6,0  | 3,0      | 3,2  | 9,4        | 7,8  | 85,1    | 82,9 |

Складено авторами за даними форми № 83-РВК.



на 1,2 %. На нашу думку, це пояснюється трансформацією підходів педагогів щодо стимулювання розвитку своєї фахової майстерності, започаткованою в рамках реформи НУШ. Оптимізація мережі закладів ЗСО (особливо в сільській місцевості), яка є одним із кроків реформи, теж могла мотивувати педагогів, особливо сільських шкіл, до підвищення свого фахового рівня.

**Індикатор 1.3.3. Розподіл кількості вчителів віком до 30 років за типом місцевості.** Перед розглядом індикатора принагідно звернемо увагу на динаміку частки педагогів до 30 років включно протягом досліджуваних років. Спостерігається, на жаль, негативна динаміка: частка вчителів цієї категорії за період 2017/2018–2021/2022 н. рр. скоротилася на 3,8 % (рис. 2). Це може свідчити про певні системні недоліки щодо залучення й мотивування молоді до роботи в школі.

Аналізуючи динаміку розподілу вчителів віком до 30 років у закладах освіти за типом місцевості, констатуємо такі тенденції. За п'ять років реформи НУШ відбувся перерозподіл часток цих учителів між містами та сільською місцевістю. А саме в сільській місцевості спостерігаємо зменшення частки таких учителів з 50,9 % у 2017/2018 н. р. до 41,4 % у 2021/2022 н. р. Натомість частка вчителів цього віку в міських поселеннях демонструє поступове зростання (рис. 3). Можна припустити, що децентралізація, яка стартувала в Україні практично одночасно з реформою НУШ, спричинила оптимізацію мережі закладів ЗСО переважно в сільській місцевості. І частина вчителів із реорганізованих/закритих сільських шкіл перейшли працювати, наприклад, до інших міських закладів ЗСО або ж узагалі змінили сферу діяльності.

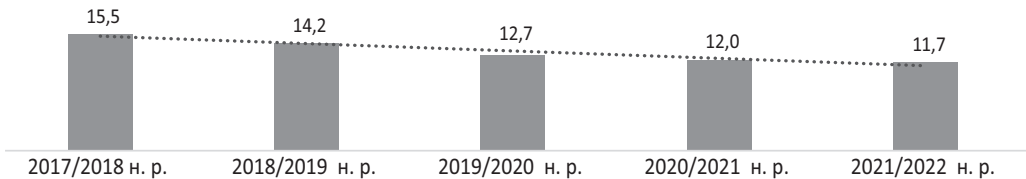


Рис. 2. Розподіл кількості педагогічних працівників віком до 30 років включно за 2017/2018–2021/2022 н. рр., %

Побудовано авторами за даними форми № 83-РВК.

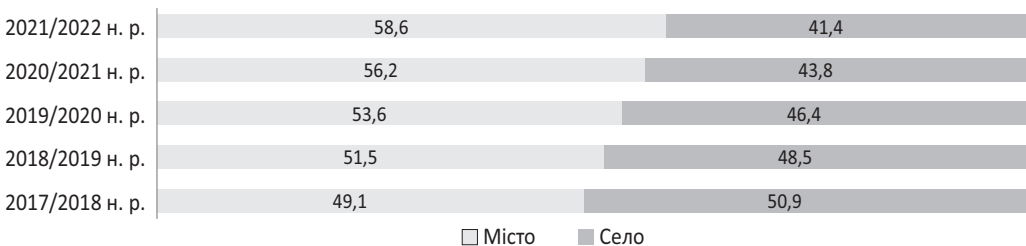


Рис. 3. Розподіл кількості педагогічних працівників віком до 30 років включно за типом місцевості в динаміці за 2017/2018–2021/2022 н. рр., %

Побудовано авторами за даними форми № 83-РВК.

**Індикатор 1.4.1. Тенденції гендерного співвідношення вчителів (розподіл кількості вчителів за статтю).** Із початком упровадження реформи НУШ матеріальне забезпечення вчителів за рахунок підвищення ставок (окладів) поступово покращувалося. Це, на нашу думку, є вагомим стимулом для залучення чоловіків до педагогічної/викладацької діяльності. А проте значне переважання в закладах ЗСО вчительок залишається практично незмінним. Більше того, частка вчителів-чоловіків протягом останніх п'яти років дещо скоротилася (на 0,5 %) (рис. 4). Таким чином, можемо припустити, що започатковані Міністерством освіти і науки України заходи з підвищення статусу вчителя ще потребують додаткової уваги, особливо щодо залучення до викладацької діяльності в школі вчителів-чоловіків.

**Індикатор 2.1. Тенденції співвідношення кількості учнів і кількості вчителів за навчальними**

**роками.** Показник «кількість учнів на одного вчителя», на нашу думку, може бути одним із чинників впливу на якість освіти. Ми висловлюємо таке припущення, оскільки в педагогічних наукових колах існує теорія, що обмежена чисельність учнів у класі створює оптимальні умови для індивідуального підходу в навчанні, результатом чого є підвищення якості надання освітніх послуг. Водночас ряд науковців і вчителів-практиків спростовують таку думку. Для підтвердження чи спростування цих припущень необхідні додаткові дослідження з питань якості освіти з їх подальшою кореляцією на запропонований нами показник.

У нашому ж дослідженні ми робимо акцент лише на статистичних даних щодо кількості учнів на одного вчителя в закладах ЗСО за роки впровадження реформи НУШ. Отже, за п'ять років відбулося незначне (на 0,8 особи) збільшення чисельності учнів на одного вчителя (рис. 5).

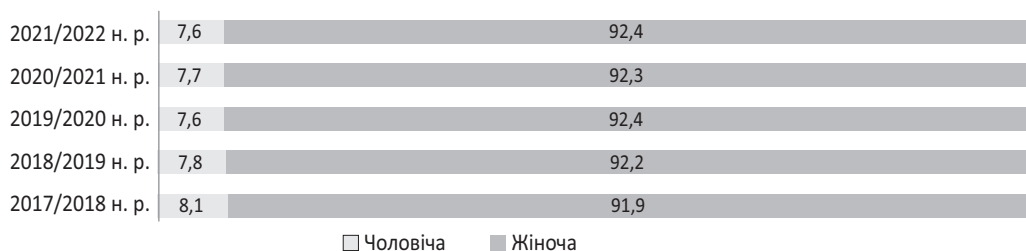


Рис. 4. Розподіл кількості педагогічних працівників за статтю в динаміці за 2017/2018–2021/2022 н. рр., %

Побудовано авторами за даними форми № 83-РВК.

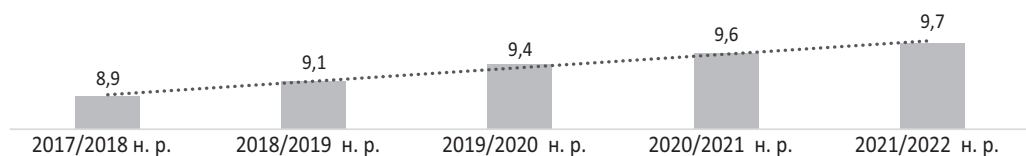


Рис. 5. Розподіл кількості учнів на одного вчителя за 2017/2018–2021/2022 н. рр., осіб

Побудовано авторами за даними форм № 6-РВК, № 83-РВК.



Причинами позитивної тенденції можуть бути процеси децентралізації, згадані вище. Натомість незначне зростання показника зумовлює потребу в продовженні процесів оптимізації мережі закладів ЗСО, започаткованих Міністерством освіти і науки України в рамках децентралізації. Одним з аргументів на користь продовження оптимізації можуть слугувати дані ОЕСР, згідно з якими у 2019 р. у закладах середньої освіти країн-членів ОЕСР на одного вчителя в середньому припадало 13 учнів (D2.2 «Співвідношення учнів до вчителів») [15].

**Індикатор 3.3. Розподіл наповнюваності класу за типом місцевості.** Цей індикатор є визначальним під час планування потреби в учителях. Як і попередній індикатор, він впливає на рівень поточних витрат на освіту та представлений показником «заробітна плата вчителя». Загалом наповнюваність класів за роки реформи збільшилася на одну особу, з 19,1 особи у 2017/2018 н. р. до 20,1 особи у 2021/2022 н. р. Отже, можливостей для оптимізації мережі закладів ЗСО за цим показником ще достатньо. Такого висновку ми доходимо на підставі Закону України «Про повну загальну середню осві-

ту», яким встановлено мінімальну й максимальну кількість учнів у закладі ЗСО, а саме: в одному класі не може бути менше 5 учнів. Водночас наповнюваність не може перевищувати для початкових класів 24 учня, для класів базової та профільної школи – 30 учнів [16]. Аналіз розподілу цього індикатора за типом місцевості показує, що за три роки спостережень фіксується скорочення різниці між наповнюваністю класів у містах і селах. У 2019/2020 н. р. така різниця становила 12 учнів, у 2021/2022 н. р. – 11,4 учні (рис. 6). Знову ж таки, це може бути результатом оптимізації мережі закладів ЗСО.

Пандемія COVID-19 зумовила істотні зміни в системах освіти багатьох країн, зокрема України. Разом із тим організація освітнього процесу в нашій державі зазнала ще більших трансформацій через збройну агресію росії. Ідеться, у першу чергу, про запровадження в практику закладів ЗСО дистанційної й змішаної форм навчання. Попри такі зміни, величина показника «оптимальний розмір класу» залишається відкритою для дискусії серед педагогічної та наукової спільноти з точки зору налагодження ефективної освітньої взаємодії між учнями й учителями.

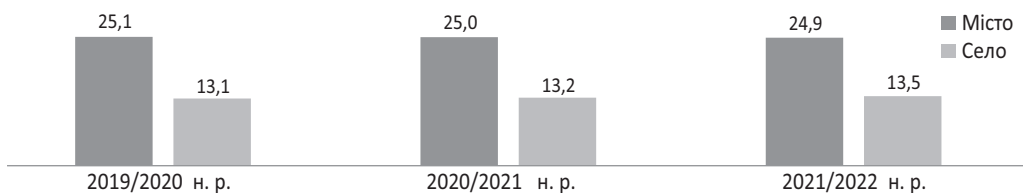


Рис. 6. Розподіл наповнюваності класу за типом місцевості в динаміці за 2019/2020–2021/2022 н. рр.\*, осіб

\* За 2017/2018, 2018/2019 н. рр. показник не обраховано, оскільки в інформаційних бюлетенях відсутні окремі позиції «Кількість класів» у сільській/міській місцевості.

Побудовано авторами за даними форми № 76-РВК.

Тому вважаємо, що в майбутньому доцільно провести дослідження для вивчення тези аналітиків ОЕСР: у країнах із меншою наповнюваністю класів буде легше повернутися до навчального процесу у форматі офлайн і надолужити освітні втрати.

Індикатор D2.1 «Наповнюваність класів» у звіті «Education at a Glance 2021» для державних закладів ЗСО становив 21,1 учня [15]. В Україні цей показник дорівнює 19,8 особи, що ще раз підтверджує нашу думку стосовно можливостей подальшої оптимізації мережі таких закладів.

Таким чином, використання освітніх індикаторів, співвідносних із положеннями Концепції «Нова українська школа», для характеристики та аналізу процесу реформування загальної середньої освіти крізь призму забезпечення її педагогічними працівниками дало змогу оцінити стан реалізації реформи НУШ і зробити певні висновки. Спостерігається позитивна тенденція щодо динаміки розподілу кількості вчителів за освітньо-кваліфікаційними рівнями й типом місцевості та зростання чисельності бакалаврів і магістрів у сільській місцевості. Це, безумовно, позитивно впливатиме на якість надання освітніх послуг та сприятиме вирівнюванню істотних територіальних відмінностей якості ЗСО між сільськими й міськими школами. За допомогою моніторингових спостережень ми встановили, що педагоги позитивно оцінюють розширення форм

підвищення фахової майстерності та самі обирають провайдерів послуг із підвищення кваліфікації. Також в умовах війни особливої цінності набуває дистанційна форма підвищення фахової майстерності вчителів закладів ЗСО, що є прямим наслідком упровадження положень НУШ.

Разом із тим використані індикатори дали змогу виявити низку проблем, з якими стикається вітчизняна повна загальна середня освіта. Ідеться про скорочення кількості вчителів віком до 30 років і наявність уже традиційного дисбалансу в гендерному співвідношенні вчителів.

Важливим висновком щодо ефективності сформованих дослідниками показників/індикаторів є їх співвідносність зі світовими та європейськими системами освітніх індикаторів, що уможливлює порівняння різних аспектів стану вітчизняної освітньої системи із зарубіжними. Як орієнтир для формування вітчизняних освітніх індикаторів було обрано систему міжнародних індикаторів ОЕСР.

Наразі отримані висновки буде трансформовано в рекомендації, що, у свою чергу, сприятимуть прийняттю управлінських рішень стосовно стану реалізації концептуальних положень НУШ. Подальше просування реформи зумовлює потребу в пролонгації процесів збору статистичних даних для обрахунку освітніх індикаторів, їх подальшому аналізу та виробленні освітньої політики в контексті ефективності реформи НУШ.

---

### Список використаних джерел

1. Половенко О. Сучасні підходи до організації освітнього процесу: управлінський аспект. URL: <https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=16798285805926208341&btnI=1&hl=uk>.

2. Заключний звіт про науково-дослідну роботу «Науково-методичне забезпечення підготовки вчителя до реалізації компетентісно орієнтованого навчання» (2019–2021 рр.) / В. І. Доротюк та ін. Київ, 2021. С. 87. URL: [https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/5\\_Zvit\\_zakliuchnyy\\_2021\\_profilne.pdf](https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/5_Zvit_zakliuchnyy_2021_profilne.pdf).

3. Савченко О. Я. Цілі і цінності реформування сучасної школи. *Філософія освіти в сучасній Україні* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Філософія сучасної освіти та стан її розвитку в Україні», м. Київ, 1–3 лют. 1996 р. Київ : ІЗМН, 1997. С. 47–54.

4. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : монографія. Київ : Логос, 1998. 140 с.

5. Фрицюк В. А. Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного розвитку : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2017. 532 с. URL: [https://vspu.edu.ua/science/dis/des\\_12\\_3.pdf](https://vspu.edu.ua/science/dis/des_12_3.pdf).

6. Лукіна Т. Вплив посадового статусу керівника школи на об'єктивність оцінювання ним освітніх і управлінських процесів у закладі освіти. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 2. С. 94–106. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2023-2-94-106>.

7. Савченко Л. Розвиток ціннісних аспектів педагогічного лідерства у закладах загальної середньої освіти засобами проєктної діяльності. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 2. С. 156–161. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2023-2-156-161>.

8. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Український педагогічний журнал*. 2022. № 4. С. 121–130. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130>.

9. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>.

10. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text>.

11. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» : наказ Міністерства освіти і науки України від 23.12.2020 № 2736-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text>.

12. Про затвердження і введення в дію переліку національних освітніх індикаторів ефективності та якості загальної середньої освіти та методології їх обрахунку : наказ Міністерства освіти і науки України від 19.09.2016 № 1116. URL: <https://base.kristti.com.ua/?p=155>.

13. Денисюк О. Я., Дронь Т. О., Титаренко Н. В. Моніторингове дослідження щодо забезпечення педагогічними працівниками впровадження реформи НУШ / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2022. 84 с. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff\\_2022.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff_2022.pdf).

14. Моніторингове дослідження щодо стану реалізації НУШ в пілотних закладах освіти / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2021. 146 с. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/09/Pilot\\_NUS\\_Report\\_2021.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/09/Pilot_NUS_Report_2021.pdf).

15. Education at a Glance 2021. *OECD iLibrary*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.

16. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>.

**Oksana Denysiuk**

SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, denysiuk.oksana@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8584-0647>

**Nataliia Tytarenko**

SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, nataliitytarenko@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5837-393X>

## INDICATORS OF THE NEW UKRAINIAN SCHOOL AS A TOOL FOR MEASURING EDUCATION REFORM IMPLEMENTATION BY GENERAL EDUCATION TEACHERS

**Abstract.** *The general secondary education reform is an innovative process, which requires a "renewed" specialist for its successful implementation. In this context, a teacher should be a creative individual who is able to solve educational problems innovatively. To achieve this, teachers should constantly improve their professional skills. A teacher with higher education and relevant professional experience can help develop creative individuals who are capable of achieving career success and withstanding life's challenges. Therefore, our research on providing pedagogical staff for the New Ukrainian School reform identified various factors, including the educational background and pedagogical experience, to address this challenge. For the analysis, we compiled a list of educational indicators, which allow us to validate the collected and analyzed statistical data, used for their calculation. For example, the indicator "Distribution of the number of teachers by educational and qualification levels and type of area" shows that the five-year reform of general secondary education, starting from the 2017/2018 academic year, has positively influenced the educational level of school teachers. In particular, the measures implemented as part of the reform to increase the prestige of the teaching profession led to a 1,3% increase in the proportion of teachers with a master's degree in cities and a 4,6% increase in rural areas. However, although the indicator "Distribution of class size by type of area" shows positive trends, the performance of the general secondary education network needs further optimization. The maximum value of this indicator, as stated in the law "On complete general secondary education", is 30. Thus, we can see that the educational indicators in accordance with the provisions of the "New Ukrainian school" Concept allow us to draw certain conclusions and formulate recommendations for adjustment of the educational reform process.*

**Keywords:** *indicator, general secondary educational institution, monitoring, educational reform, professional development, teacher.*

---

### References

1. Polovenko, O. (n. d.). *Modern approaches to the organization of the educational process: the managerial aspect*. Retrieved from <https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=16798285805926208341&btnI=1&hl=uk> [in Ukrainian].
2. Dorotiuk, V., Horoshkina, O., Piddiachyi, M., Kharchenko, O., Kovalenko, O., Levchenko, F., ...& Tyshkovets M. D. (2021). *Final report on the research work "Scientific and methodological support of teacher training for the implementation of competence-based learning" (2019-2021)*. Retrieved from [https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/5\\_Zvit\\_zakliuchnyy\\_2021\\_profilne.pdf](https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2022/01/5_Zvit_zakliuchnyy_2021_profilne.pdf) [in Ukrainian].
3. Savchenko, O. Ya. (1997). Goals and values of reforming the modern school. *Philosophy of Education in Modern Ukraine*, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Kyiv [in Ukrainian].

4. Danylenko, L. I. (1998). *Modernizing the content, forms and methods of management activities of a secondary school principal*. Kyiv: Logos [in Ukrainian].
5. Frytsiuk, V. A. (2017). *Theoretical and methodological foundations of training future teachers for continuous professional development*. (Doctor's thesis). Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University. Vinnytsia. Retrieved from [https://vspu.edu.ua/science/dis/des\\_12\\_3.pdf](https://vspu.edu.ua/science/dis/des_12_3.pdf) [in Ukrainian].
6. Lukina, T. (2023). The impact of the official status of the school principal on the objectiveness of the evaluation of educational and management processes at the educational institution. *Ukrainian Educational Journal*, 2, 94-106. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2023-2-94-106> [in Ukrainian].
7. Savchenko, L. (2023). Development of valuable aspects of pedagogical leadership in institutions of general secondary education through project activities. *Ukrainian Educational Journal*, 2, 156-161. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2023-2-156-161> [in Ukrainian].
8. Antoniuk, O. (2022). Positive psychology as an important component of educational leadership. *Ukrainian Educational Journal*, 4, 121-130. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130> [in Ukrainian].
9. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016). *On the approval of the concept for the implementation of state policy in the field of reforming general secondary education "New Ukrainian School" for the period up to 2029* (Order No. 988-p, December 14). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
10. President of Ukraine. (2013). *On the National strategy for the development of education in Ukraine until 2021* (Decree No. 344/2013, June 25). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text> [in Ukrainian].
11. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2020). *On approval of the professional standard for the professions of "Primary school teacher of a general secondary education institution", "Teacher of a general secondary education institution", "Teacher of primary education (with a junior specialist diploma)"* (Order No. 2736-20, December 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text> [in Ukrainian].
12. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2016). *On the approval and implementation of the list of national educational indicators of efficiency and quality of general secondary education and the methodology for their calculation* (Order No. 1116, September 19). Retrieved from <https://base.kristti.com.ua/?p=155> [in Ukrainian].
13. Denysiuk, O., Dron, T., & Tytarenko, N. (2022). *Monitoring study on the provision of pedagogical staff with the implementation of the NUS reform*. Retrieved from [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff\\_2022.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff_2022.pdf) [in Ukrainian].
14. SSI «Institute of Educational Analytics». (2021). *Monitoring study on the state of implementation of the NUS in pilot educational institutions*. Retrieved from [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/09/Pilot\\_NUS\\_Report\\_2021.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/09/Pilot_NUS_Report_2021.pdf) [in Ukrainian].
15. OECD. (2021). *Education at a Glance 2021*. DOI: <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
16. Verkhovna Rada of Ukraine. (2020). *On full general secondary education* (Act No. 463-IX, January 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> [in Ukrainian].