



КЕРІВНА ЗАПИСКА

щодо забезпечення благополуччя
вчителя у надзвичайних ситуаціях

Міжвідомча мережа з питань освіти в надзвичайних ситуаціях (INEE) – відкрита глобальна мережа, члени якої разом працюють у сфері гуманітарної діяльності та розвитку, щоб забезпечити всім людям право на якісну, безпечну та відповідну освіту. Щоб отримати додаткову інформацію та приєднатися до INEE, відвідайте inee.org.

Опубліковано:

Міжвідомча мережа з питань освіти в надзвичайних ситуаціях (INEE)
с/о Міжнародний комітет порятунку
вулиця Іст 42/122, 14-ий поверх
Нью Йорк, індекс 10168
Сполучені Штати Америки

INEE © 2022

Рекомендоване посилання:

Міжвідомча мережа з питань освіти в надзвичайних ситуаціях (INEE). Керівна записка щодо забезпечення благополуччя вчителя у надзвичайних ситуаціях (2022). Нью-Йорк. <https://inee.org/resources/guidance-note-teacher-wellbeing-emergency-settings>

Ліцензія:

Цей документ поширюється за ліцензією Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Його джерелом є Міжвідомча мережа з питань освіти в надзвичайних ситуаціях (INEE)



Обкладинка:

Сирія. 2021 © Такафул Аль Шам (TAS)

Будь-які відгуки чи запитання щодо цієї керівної записки можна надсилати на адресу teacher-wellbeing@inee.org.

Вітаємо

Ніколи в новітній історії вчителі не були настільки важливими для поточного та майбутнього миру, здоров'я та процвітання. Заголовки ЗМІ підкреслюють життєво необхідну роботу та вплив вчителів, особливо коли школи були закриті через COVID-19, а роль громад та сімей у викладанні та навчанні стала більш значущою.

У всьому світі ми також стикаємося з безпрецедентним переміщенням людей з Афганістану, М'янми, Сирії, Південного Судану, Ємену та інших країн у результаті конфлікту, економічної нерівності, зміни клімату та пов'язаних із цим катастроф. На передовій цих криз – вчителі, які допомагають вимушено переміщеним дітям і підліткам знайти відчуття приналежності, відновитися після травми та розвинути знання і навички, необхідні для розбудови миру, збереження навколишнього середовища, працевлаштування та здорового майбутнього.

Проте дуже часто вчителі працюють у тих самих умовах і стикаються з тими ж труднощами, що й діти та підлітки, яких вони навчають, маючи занадто мало, або взагалі не маючи, професійної підтримки для власного розвитку, психічного здоров'я або благополуччя. І навіть там, де така підтримка надається, вона зазвичай не враховує соціально-культурні нюанси середовища, з якого походять, або в якому працюють вчителі, не кажучи вже про наявні сильні сторони чи стратегії, які вчителі поділяють на місцевому та глобальному рівнях. Крім того, вчителі отримують недостатню компенсацію та невідповідне визнання за важливі ролі, які вони виконують, що ще більше посилює проблеми, з якими вони стикаються. Таким чином робота вчителів у кризових умовах, хоча життєво необхідна та корисна, є сама по собі нестабільною та небезпечною для їхнього благополуччя.

Ця керівна записка, узгоджена з мінімальними стандартами INEE — це можливість поставити благополуччя вчителя у центр наших зусиль задля реагування й відновлення в умовах конфлікту та кризи. Не лише тому, що інвестиції у вчителів — це інвестиції в дітей та підлітків, а тому, що в цей момент історії вчителі заслуговують на нашу безпрецедентну увагу. Наше бачення полягає в тому, що рекомендації, які містяться в цьому документі, встановлюють і визначають орієнтир щодо благополуччя вчителя; стандартів турботи та визнання, на які кожен вчитель – незалежно від того, де він живе та працює – повинен очікувати від уряду чи структури, яка надає йому гуманітарну допомогу. Крім того, підвищення важливості благополуччя вчителя підкреслює вирішальну роль, яку він відіграє у зміцненні узгодженості між гуманітарною допомогою та допомогою у розвитку, а також підвищенні витривалості систем освіти.

Щоб вчитель комфортно почував себе у класі, йому потрібні умови, можливості та підтримка, щоб розвиватися й поза класом. Тому ми сподіваємося, що завдяки цій керівній записці, а також вашій постійній роботі та координації ми зможемо досягти значних успіхів у досягненні нашої спільної мети разом з вчителями.

Джулія Файндер Джона, співголова INEE, робоча група ПЗПСП,
Кріс Хендерсон та Емі Паркер, співголови INEE, робоча група «Вчителі в умовах кризи»

Подяка

INEE висловлює вдячність за фінансову підтримку цієї керівної записки, надану фондом «Освіта не може чекати». Її авторками стали Софія Д'Анджело (PhD), Ракша Суле, Самая Мансур і Джвалін Пател (PhD). Зміст і структура є результатом зустрічей, консультацій та відгуків від людей, які працюють з вчителями в умовах гуманітарної кризи у різних сферах (освіта, психічне здоров'я та психосоціальна підтримка (ПЗПСП), охорона здоров'я, захист) і місцях.

Основна команда INEE, до складу якої входять співголови та представники INEE, які працюють у робочих групах «Психосоціальна підтримка та соціально-емоційне навчання» (ПСП-СЕН) та «Вчителі в умовах кризи» (ТіСС) , зокрема Рейчел Сміт, Шарлотту Бергін, Кріса Хендерсона, Джулію Файндер Джона та Емі Паркер, координували і спільно редагували цей документ. Референтна група INEE з питань благополуччя вчителя здійснила технічне керівництво та нагляд. Організаційна структура керівної записки щодо забезпечення благополуччя вчителя відповідає мінімальним стандартам INEE (2010).

Керівну записку побудовано на основі трьох принципів благополуччя вчителя, які стали результатом онлайн-семінарів, проведених у серпні 2021 року за участю вчителів, керівників шкіл, членів неурядових організацій, політиків, благодійників і дослідників зі всього світу. Ми почали з того, що попросили надати приклади у центрі уваги, тематичні дослідження та ресурси, пов'язані з благополуччям вчителя. Приклади у центрі уваги, відібрані для публікації, ми отримали від організації «Їжа для голодних» (Food for the Hungry), Міжнародного комітету порятунку (IRC), Сирійської освітньої програми Манагел, Норвезької ради у справах біженців, організації «Plan International», Танзанія; «Право на гру» (Right to Play), Гана; Університету Симона Болівара та Католицького університету Андреса Белло у Венесуелі та організації «Діти війни» (War Child), Нідерланди.

Ми вдячні референтній групі INEE з питань благополуччя вчителя за їхній цінний внесок, і особливо Кармен Америці Аффіньє, Зухейр Бітар, Хіلال Донер, Лізі Вокер і Вісаму Зейдан. Особлива подяка членам робочої групи «Психосоціальна підтримка та соціально-емоційне навчання» (ПСП-СЕН) Керолайн Кінан, Барбарі Мозер-Мерсер і Клер Садд за те, що вони надали свої відгуки. Ми також щиро вдячні рецензентам за їхнє розуміння та рекомендації, особливо Ванії Алвес (ЮНІСЕФ), Данні Фальк (Педагогічний коледж, Колумбійський університет), Девіду Фросту (Кембриджський університет), Стефані Бенгтссон (ЮНЕСКО), Ешли Неміро (робоча група ПЗПСП), Лорен Геркен (INEE), Бенте Сандал-Аасен (INEE) і Луїзі Шах (Right to Play).

Мовна редакція та переклад Translators Without Borders (CLEAR Global).

Дизайн розроблено 2D Studio Ltd..

Зміст

Вітаємо	4
Вступ	11
Чому ця керівна записка?	12
Для кого це?	12
Як організована керівна записка?	13
Як користуватися цією керівною запискою	16
Принципи благополуччя вчителя у надзвичайних ситуаціях	17
Принцип 1. Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП	17
Принцип 2. Створити сприятливе робоче середовище для вчителів	20
Принцип 3. Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства	21
Сприяння благополуччю вчителя за допомогою мінімальних стандартів INEE	23
Опис мінімальних стандартів і трьох провідних принципів	23
1. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 1	27
Сфера 1: Основні стандарти	27
Стандарти 1 і 2: Участь громади	27
Участь (D1S1)	27
Стандарт 3: Координація (D1S3)	32
Стандарти 4-7: Аналіз	36
Стратегії реагування (D1S5)	36
Моніторинг (D1S6)	36
2. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 2	42
Сфера 2: Доступ і навчальні середовища	42
Стандарт 1: Рівний доступ (D2S1)	42
Стандарт 2: Захист і благополуччя (D2S2)	45
Стандарт 3: Шкільна інфраструктура та послуги (D2S3)	48

3. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 3	52
Сфера 3: Викладання і навчання	52
Стандарт 1: Навчальний план (D3S1)	52
Стандарт 2: Навчання, професійний розвиток і підтримка (D3S2)	55
Стандарт 3: Інструкції та процес навчання (D3S3)	58
Стандарт 4: Оцінювання навчальних цілей (D3S4)	61
4. Стратегії підтримки благополуччя вчителів у сфері 4	64
Сфера 4: Вчителі та інші працівники освіти	64
Стандарт 1: Набір і відбір (D4S1)	64
Стандарт 2: Умови роботи (D4S2)	67
Стандарт 3: Підтримка та нагляд (D4S3)	70
5. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 5	74
Сфера 5: Освітня політика	74
Стандарт 1: Розробка законодавства та політики (D5S1)	74
Стандарт 2: Планування та впровадження (D5S2)	78
Бібліографія	81
Додаток I. Ключові ресурси	83
Додаток 2. Методологія	85
Додаток III. Глосарій	86

Список скорочень

CASEL:	Співпраця з академічного та соціально-емоційного навчання
CoP:	Спільнота практики
ECW:	Фонд «Освіта не може чекати»
EiE:	Освіта в надзвичайних ситуаціях
INEE:	Міжвідомча мережа з питань освіти в надзвичайних ситуаціях
TiCC:	Вчителі в умовах кризи
TTC:	Педагогічний коледж
USAID:	Агентство США з міжнародного розвитку
БАПОР:	Близькосхідне агентство ООН для допомоги палестинським біженцям і організації робіт
ВООЗ:	Всесвітня організація охорони здоров'я
МІПО-ЮНЕСКО:	Міжнародний інститут планування освіти – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури
МНУО:	Міжнародна неурядова організація
МПК:	Міжвідомчий постійний комітет
НУО:	Неурядова організація
ПЗ:	Психічне здоров'я
ПЗПСП:	Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка
ПСП:	Психосоціальна підтримка
ПСП-СЕН:	Психосоціальна підтримка і соціально-емоційне навчання
ПТО:	Технічна та професійно-технічна освіта та підготовка
СЕН:	Соціально-емоційне навчання
ЮНЕСКО-МБО:	Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури - Міжнародне бюро освіти
ЮНІСЕФ:	Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй, ЮНІСЕФ

Список малюнків

Малюнок 1	Керівна записка щодо забезпечення благополуччя вчителя. Організаційна структура	4
Малюнок 2	Піраміда ПЗПСП для благополуччя вчителя	8

Список таблиць

Таблиця 1	Резюме сфер і мінімальних стандартів INEE	13
------------------	-------------------------------------------	----

Список блоків

Блок 1	Не нашкодь	6
Блок 2	Комплексні педагогічні практики	7
Блок 3	До питання стигми	9
Блок 4	Голос вчителя	11
Блок 5	Перекладання обов'язків	19

Список прикладів у центрі уваги

- | | |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Приклад 1 | Робота з батьками, щоб зрозуміти потреби вразливих учнів у Непалі |
| Приклад 2 | Благодійне надання ресурсів і стипендій через Університет Симона Болівара у Венесуелі |
| Приклад 3 | Координація з народними цілителями та первинні медичні послуги для підтримки біженців у Східному Чаді |
| Приклад 4 | Використання довідника (mhGAP-IG) для психічних, неврологічних розладів і розладів, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин, у неспеціалізованих закладах охорони здоров'я |
| Приклад 5 | Моніторинг того, що потрібно вчителям для забезпечення дистанційного навчання дітей під час COVID-19 |
| Приклад 6 | Геопросторове картографування збройних конфліктів і природних катастроф для забезпечення рівних можливостей доступу до шкільних маршрутів та навчальних закладів |
| Приклад 7 | T.A.Y.O. Naman! (Допомога, турбота, обійми та час для працівників освіти) Кумустаган, Філіппіни |
| Приклад 8 | Роздача шкільних наборів вчителям та учням у Венесуелі |
| Приклад 9 | Африканський методичний посібник з питань психічного здоров'я для шкіл у Малаві та Танзанії |
| Приклад 10 | Саммарт, Індійський інститут управління, Ахмедабад і EmpowerEd, фонд «Разом у розвитку та освіті» |
| Приклад 11 | Взаємна підтримка вчителів через наставництво в таборі для біженців Какума, Кенія |
| Приклад 12 | Перенесення іспитів або адаптація систем оцінювання у відповідь на COVID-19 у Латинській Америці |
| Приклад 13 | Джибутійська регіональна декларація МОПР про освіту для біженців |
| Приклад 14 | Сирійська освітня програма Манагел |
| Приклад 15 | CORE для вчителів |
| Приклад 16 | Спілкування з вчителями і розвиток їхніх зусиль з піклування про себе в Ла-Вега, Каракас |
| Приклад 17 | Освіта не може чекати (ECW) займає рішучу позицію щодо благополуччя вчителя у плані Програми багаторічного розвитку витривалості (MYRP) |
| Приклад 18 | План дій Джибутійської декларації про освіту для біженців |

Вступ

«Учитель може полегшити життя учня... але вчитель має почуватися достатньо добре, щоб він міг приходити на урок і поширювати позитивні емоції серед своїх учнів, спілкуючись з ними. Навіть щоб просто зробити так, щоб учні почувалися в безпеці... якщо ви, як вчитель, відчуваєте себе в безпеці, і у вас є хтось, хто підтримує вас і надихає у вашій роботі, все це, звичайно, відбивається на учнях у класі».

- Амена, вчителька, Йордан

Ситуація з COVID19 змусила мене все більше і більше працювати вдома та вплинула на мої домашні обов'язки як дружини та матері. Мої соціальні стосунки скоротилися до крайності, через що більшу частину часу я відчувала напругу, була стривожена, психічно та фізично втомлена.

- Рокк'я, вчитель, Палестина

Надзвичайні гуманітарні ситуації не дозволяють мільйонам дітей ходити до школи та загрожують благополуччя учнів і вчителів. Ми часто підтримуємо вчителів, щоб покращити благополуччя та навчання учнів, але рідко зосереджуємось на благополуччі самого вчителя. Багато вчителів у надзвичайних ситуаціях дуже витривалі, але деякі потребують допомоги, щоб підтримувати власне благополуччя. Як показала пандемія COVID-19, без цього вони можуть відчувати себе ізольованими, злими, розгубленими та напруженими.

Ця керівна записка дає вам поради щодо підтримки благополуччя вчителя у п'яти сферах Мінімальних стандартів INEE (2010). У ньому пояснюється, як:

- сприяти психічному здоров'ю та психосоціальній підтримці (ПЗПСП) вчителів;
- створити більш сприятливе робоче середовище для вчителів; і
- посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства в кризових ситуаціях.

Ми також пропонуємо вам ресурси, інструменти та приклади цих стандартів у дії.

Чому ця керівна записка?

Ця керівна записка надає інформацію про мінімальні стандарти INEE. Якщо ви працюєте в освітній сфері в надзвичайних ситуаціях (EiE) та інших секторах (наприклад, сектор захисту, фінансів, у сфері «вода, санітарія та гігієна»), ви можете використовувати його для підтримки благополуччя вчителя.

Керівну записку щодо забезпечення благополуччя вчителя створено на основі діяльності INEE в робочих групах «Психосоціальна підтримка та соціально-емоційне навчання» (ПСП-СЕН) та «Вчителі в умовах кризи» (ТіСС). Ця робота включає *мінімальні стандарти INEE для освіти: ість, реагування, відновлення (2010)*, *Ландшафтний огляд благополуччя вчителя* (Falk et al., 2019) та *Карта INEE ресурсів для благополуччя вчителя та аналіз прогалів* (2021).¹ Консультанти та члени референтної групи з благополуччя вчителя провели семінари англійською та іспанською мовами з членами INEE у різних країнах, щоб зібрати їхні здобутки. Робочі групи ПСП-СЕН і ТіСС також зібрали тематичні дослідження у своєму звіті *Перспективні практики управління, професійного розвитку та благополуччя вчителів* (INEE, 2019) і наразі створюють на основі цього інтерактивну онлайн-карту. INEE також створила віддалену *спільноту практики (CoP)*, щоб допомогти обмінюватися знаннями про EiE, посилювати голоси вчителів, розробляти ресурси, інформувати про політику, нарощувати потенціал, забезпечити спільну підтримку та визначати теми, які варті ширшого поширення.²

Ми надаємо посилання лише для прямих цитат. Джерела та додаткову літературу див. у бібліографії на сторінці 81.

Для кого це?

Ці рекомендації призначені для людей, які працюють у гуманітарному секторі та секторі розвитку. Благополуччя вчителя залежить від багатьох речей, тому краще залучити якнайбільше секторів. Наприклад, нам потрібно працювати з сектором охорони здоров'я, щоб забезпечити ПЗПСП, а сектор захисту забезпечує безпеку вчителів (та учнів) у школі. Ми пропонуємо консультації **ключовим діячам у різних секторах**, щоб вчителі могли отримати підтримку з усіх джерел.

¹ Додаткову інформацію про ці ключові ресурси див. у Додатку І.

² Ця спільнота практик працює через службу обміну повідомленнями Slack. Вона має різні канали спілкування на основі тем чи інтересів. Також є канал для вчителів. Щоб приєднатися, натисніть це посилання та зареєструйтеся: shorturl.at/chnBR

Як організована керівна записка?

Мінімальні стандарти INEE (2010) — основа цієї керівної записки. Мінімальні стандарти включають 19 стандартів у п'ятьох сферах (див. зображення). Вони використовуються в конфліктних і кризових ситуаціях і стосуються:

- охорона та захист
- освіта й підготовка вчителів
- навчальних планів та винагород

Усі ці фактори впливають на благополуччя вчителя, але оскільки вони були означені ще до того, як благополуччя вчителя стало пріоритетним, у Мінімальних стандартах 2010 року є деякі прогалини. Тут ми заповнюємо ці прогалини та пояснюємо, як 19 мінімальних стандартів пов'язані із благополуччям вчителя і як ви можете підтримувати його.³

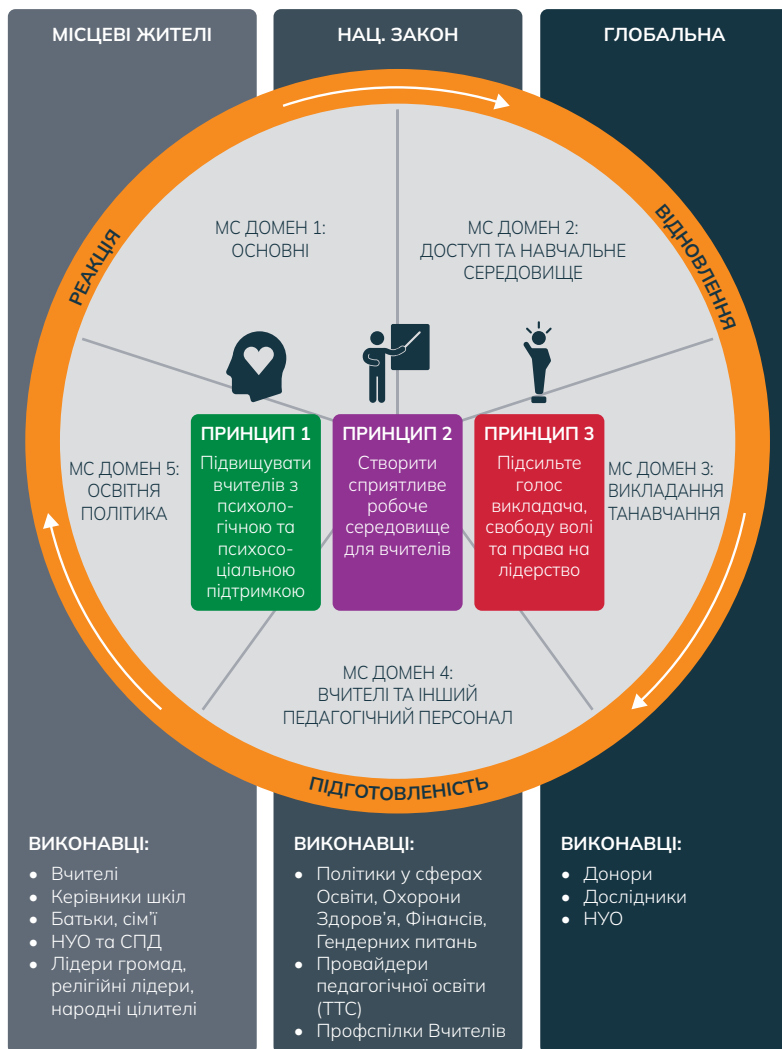
На малюнку 1 нижче показано, як організовано цю керівну записку. Він пояснює, як взаємодіють між собою Мінімальні стандарти, три принципи благополуччя вчителя (пояснено нижче) та соціально-екологічна модель благополуччя вчителя. Він також показує, як благополуччя вчителя залежить від контексту та пов'язане з роботою, яку виконують гуманітарні організації та організації, які сприяють розвитку.⁴



³ Ми створили керівну записку щодо забезпечення благополуччя вчителя у процесі консультацій (див. Додаток II, щоб дізнатися про підхід та метод). Коли ми писали посібник, одночасно оновлювалися і Мінімальні стандарти.

⁴ Робочі групи ПСП-СЕН і TiCC виступають за органічні підходи до підтримки вчителів громадами на місцевому рівні. Ось чому керівну записку організовано таким чином, щоб сприяти місцевим практикам, зосереджуючись на них.

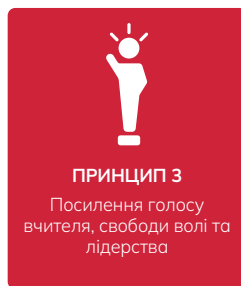
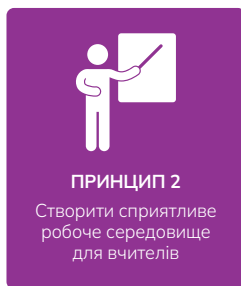
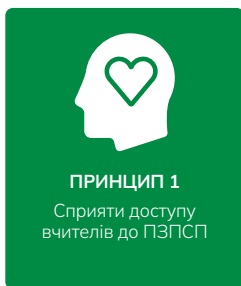
Малюнок 1. Керівна записка щодо забезпечення благополуччя вчителя. Організаційна структура



Ми базуємо свої поради на трьох принципах благополуччя вчителя:

1. Сприяти психічному здоров'ю та психосоціальній підтримці вчителів ([ПЗПСП](#))
2. Створити сприятливе робоче середовище для вчителів
3. Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства

Ми обрали ці принципи після консультацій з багатьма людьми, зокрема з вчителями. У надзвичайних ситуаціях вчителі винахідливі та витривалі, і часто можуть самостійно підтримувати своє благополуччя. Принцип 3 стосується сприяння благополуччю вчителя за допомогою ресурсів, які вони вже мають. Вам також слід безпосередньо запитати вчителів, що їм потрібно, і спробувати зрозуміти, як їхні почуття щодо роботи впливають на них.



Три принципи взаємопов'язані. Наприклад, вчителям потрібне безпечне та захищене робоче середовище (**Принцип 2**) для підтримки їх психічного здоров'я та благополуччя (**Принцип 1**). Вчителі повинні вирішувати (**Принцип 3**), як найкраще ви можете їх підтримати. Протилежне є також правильним: вчителі можуть взяти на себе лідерство (**Принцип 3**), якщо їм справедливо платять за цю роботу (**Принцип 2**), і вони повинні почуватися добре, щоб робити свій внесок (**Принцип 1**).⁵

Ми обговорюємо кожен мінімальний стандарт і принцип через **докази, дії, інструменти та приклади**:

1. **Докази:** Чому цей мінімальний стандарт важливий і чому його інколи важко виконати?
2. **Дія:** Що працює?
3. **Інструменти** Ресурси, бази даних і платформи, які допоможуть вам знайти більше ідей та інструментів.
4. **Приклади** Ми спробували знайти ресурси та приклади у центрі уваги для кожного стандарту, але деякі прогалини залишаються. Будь ласка, пишьте нам щодо пропозицій: teacher-wellbeing@inee.org.

⁵ Три принципи взаємопов'язані та взаємозалежні, а керівна записка дає поради та пропонує дії для тих випадків, коли вони можуть бути найбільш впливовими, або коли найбільш імовірно виникне проблема.

Як користуватися цією керівною запискою

Ми використали роботу INEE щодо забезпечення благополуччя вчителя, щоб написати цю керівну записку. У Додатку І є більше ресурсів, і ви можете легко їх знайти, натиснувши на гіперпосилання в цій керівній записці. Ми також:

- Використовуємо скорочення для Мінімальних стандартів. Наприклад, D3S1 означає «Сфера 3 Стандарт 1» (навчальна програма). Натисніть на гіперпосилання, щоб прочитати їх.
- Пояснюємо ключові ідеї та слова (виділені **жирним шрифтом**) у **Глосарії**. Натисніть на гіперпосилання, щоб прочитати їх.

Вам потрібно адаптувати поради в цій керівній записці відповідно до обставин кожного вчителя. Як і в інших керівних записках INEE, «згадані стратегії мають на меті спонукати до роздумів, а не свідчити про доцільність запропонованих заходів; необхідна адаптація до кожного унікального контексту» (INEE, 2013, стор. 9). Будь ласка, запитайте себе:

1. **Хто вчителі в цій надзвичайній ситуації?** До якої громади вони належать? Які ресурси вони мають? Що їм потрібно? З якими факторами ризику вони стикаються? Чи належать вони до вразливих груп (статус переміщеної особи/біженця, стать, етнічна приналежність, релігія чи потенційні обмежені можливості)?
2. **Якою саме є ця надзвичайна ситуація?** Збройний конфлікт відрізняється від екологічної катастрофи чи надзвичайної ситуації у сфері охорони здоров'я.
3. **Яка фаза надзвичайної ситуації зараз триває?** Благополуччя вчителя відрізняється на етапах підготовки, реагування та відновлення.
4. **Які є ресурси?** Вам можливо необхідно буде скласти список місцевих, національних і міжнародних людських, матеріальних і фінансових ресурсів.
5. **Які ризики мені потрібно врахувати?** Найважливіше — «не нашкодъ» (ми пояснюємо це у блоці 1).

Блок 1. Не нашкодъ

«Не нашкодъ» означає, що підходи, процеси та втручання ніколи не повинні завдавати шкоди вчителям чи постачальникам допомоги, або погіршувати наслідки надзвичайної ситуації. Тут ви можете знайти стратегії зменшення ризику шкоди від ПЗПСР: Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації (2007, с. 10); і Довідник проекту «Сфера» (2018, с. 61-62).

Принципи благополуччя вчителя у надзвичайних ситуаціях

«Я хотів би, щоб решта світу знала, що ми, вчителі, працюємо в умовах, які часто є складними, враховуючи контекст регіону Сахель, а саме загрозу тероризму. Перш за все потрібно знати, що вчителі часто працюють в небезпечних умовах, але водночас докладають зусиль гідних схвалення, щоб передати знання учням, за яких вони відповідають».

- Уоба Леопольд, вчитель, Буркіна-Фасо

ПРИНЦИП 1. Сприяє доступу вчителів до ПЗПСП



Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка (ПЗПСП) – це «будь-який тип місцевої чи зовнішньої підтримки, спрямований на захист або сприяння психосоціальному благополуччю та/або запобіганню чи лікуванню психічних розладів» (МПК, 2007, стор. 1). В умовах освіти в надзвичайних ситуаціях, ПЗПСП включає все, що підтримує і захищає психічне здоров'я та психосоціальне благополуччя вчителя, а також комплексні педагогічні практики (див. Блок 2).

Вчителі з розладами психічного здоров'я та психосоціальними проблемами потребують послуг ПЗПСП, які відповідають їхнім обставинам і допомагають їм зрозуміти себе. Коли вони можуть краще піклуватися про себе, вони можуть створити позитивне навчальне середовище, контролювати стрес і запобігати вигоранню.

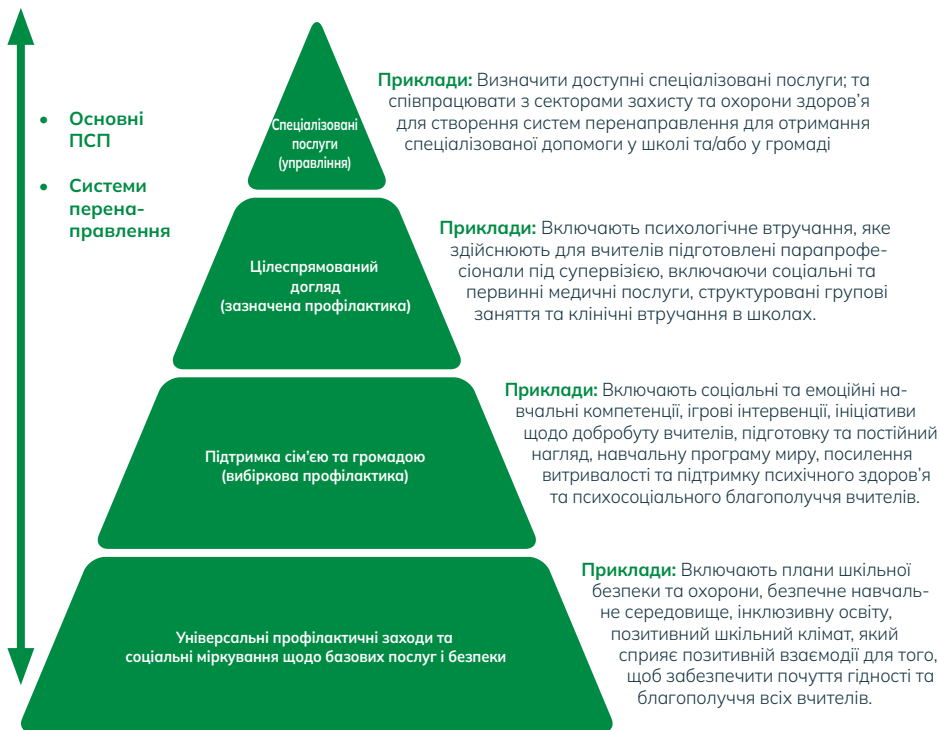
Блок 2. Комплексні педагогічні практики

«Комплексні педагогічні практики» означають, що вчителі можуть повністю використовувати себе (інтелект, емоції, яву та тіло), щоб викладати більш ефективно та комплексно (адаптовано з ЮНЕСКО-МБО, 2021). Для цього вчителям необхідно вивчати та підтримувати власне психічне здоров'я та психосоціальні компетенції. Ви можете підтримати вчителів шляхом:

- організації інформаційних сесій щодо психічного здоров'я та психосоціального благополуччя
- організації тренінгів з соціальних та емоційних компетенцій
- пропагування того, що соціальні та емоційні навички повинні бути частиною національних навчальних програм (D3S1), педагогіки (D3S3), систем оцінювання (D3S4), а також політики щодо освіти й підготовки вчителів (D3S2).

Піраміда втручання МПК (2007) може допомогти вам зрозуміти, як задовільняти потреби вчителів (Малюнок 2). Є чотири рівні підтримки. В ідеалі, чим вище ви піднімаєтеся по піраміді, тим менше вчителів потребуватиме підтримки. Нижче ми опишемо чотири рівні з прикладами втручань і заходів.⁶

Малюнок 2. ПЗПСП для благополуччя вчителя



⁶ Деякі дії можуть відбуватися на кількох рівнях, залежно від того, наскільки технічною (клінічною) є підтримка та хто її пропонує (тому лідер громади навчає вправам майндфулнес у якості підтримки на рівні громади та сім'ї, а психолог пропонує когнітивну терапію на основі майндфулнес на рівні спеціалізованої підтримки).

Адаптовано з: МПК (2007), фонд «Освіта не може чекати» ECW (2021) і Мінімальний пакет послуг із ПЗПСП (2021)

- **Універсальні профілактичні заходи та соціальні міркування щодо базових послуг і безпеки:** Пропагувати мінімальні умови та стандарти охорони здоров'я, безпеки та гідності вчителів (приклади див. [D2S1](#), [D4S3](#)).⁷
- **Підтримка сім'єю та громадою (вибіркова профілактика):** Зміцнює та використовує навички і ресурси сімей та громад, щоб піклуватися про відновлення, витривалість, психічне та психосоціальне благополуччя (для прикладів див. [D1S1](#), [D2S2](#)).
- **Цілеспрямований догляд (зазначена профілактика):** Зміцнює механізми подолання стресу та здатність вчителів до самодопомоги (див. [D2S2](#)). Непрофесійні помічники (наприклад, громадські медичні працівники), які пройшли підготовку та перебувають під супервізією, можуть забезпечувати програми. Він також має враховувати потреби вразливих вчителів, таких як вчителі з обмеженими можливостями або тих, хто пережив гендерне та сексуальне насильство.
- **Спеціалізовані послуги (менеджмент):** Визначте існуючі спеціалізовані структури підтримки психічного здоров'я та співпрацюйте з сектором охорони здоров'я, щоб створити механізми перенаправлення в школу/ громаду (наприклад, психіатричні медсестри, психологи, психіатри) (приклади див. [D2S2](#)).

Є ще дві проблеми, які слід розглянути на всіх рівнях (також відображені на малюнку 2 вище):

- **Базова психосоціальна підтримка:** Це «базова, гуманна та необхідна відповідь на страждання та вихідна точка для подальшої підтримки та перенаправлення» (ПЗПСП МПС, 2021). Вона включає використання базових навичок допомоги для розуміння потреб і проблем вчителів; ість вислухати та підтримати вчителів і допомогти їм відчути спокій; надання вчителям інформації та підтримки, та їх захист від подальшої шкоди. Вона також включає такі підходи, як [Перша психологічна допомога](#) (Міжнародна федерація товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця, 2018).
- **Системи перенаправлення:** Налаштуйте системи перенаправлення на відповідний рівень за потребою, працюючи з іншими секторами (такими як, охорони здоров'я, захисту, гендерний, релігійний).

⁷ На цьому рівні ви зазвичай не пропонуєте базові послуги та захист безпосередньо, але наполягаєте на тому, щоб вони обговорювалися між секторами (ЮНІСЕФ, 2018). Тож у Принципі 1 ви знайдете поради щодо того, як досягти цього. Принципи 2 і 3 обговорюють, як їх розробити та виконати.

Блок 3. Зіткнення зі стигмою

У деяких культурах існує стигма щодо психічного здоров'я та психосоціального благополуччя, тому вчителі можуть боятися просити про підтримку. Ви можете допомогти їм:

- використовуючи більш зручну для них мову та адаптуючись до місцевої культури (див. D1S3)
- інтегруючи послуги ПЗПСП у системи та сектори, які не сприймаються як стигма (наприклад, існуючі механізми підтримки громадою/школою)
- працюючи з місцевими народними цілителями для поєднання традиційної практики лікування з клінічною практикою
- спілкуючись з громадою, щоб зрозуміти та змінити упередження та занепокоєння щодо психічного здоров'я та психосоціального благополуччя
- працюючи над тим щоб ПЗПСП сприймалась як норма
- враховуючи те, чим відрізняється стигма для чоловіків і жінок. У деяких культурах вчителі-чоловіки можуть не просити про допомогу, оскільки вважають, що чоловіки не повинні виражати почуття або просити про допомогу. Щоб покінчити із стигмою, вам потрібно зрозуміти, звідки вона походить.

Навчіть усіх волонтерів або службовців, які збирають дані про ПЗПСП або беруть участь у заходах ПЗПСП, розуміти етичні та безпекові питання, та основним навичкам психосоціальної підтримки (див. D1S3 щодо ресурсів з Мінімального пакету послуг ПЗПСП).

ПРИНЦИП 2.

Створити сприятливе робоче середовище для вчителів



Вчителі відчувають свою ефективність та задоволені своєю роботою, коли вони здатні виконувати роботу добре та впевнено.

Для цього проекту ми опитали понад тисячу вчителів, які опинилися у надзвичайних ситуаціях. Найбільш стресовими для них виявилися низька заробітна плата, обмежені навчальні ресурси та неприйнятна поведінка учнів.

Вони сказали нам, що **професійний розвиток вчителів** та професійні соціальні мережі важливі для їхнього благополуччя. Без хорошого **професійного розвитку** вчителі більше напружені і рідше використовують ресурси та підтримку для вирішення проблем на роботі. Підготовка вчителів за принципом «зверху вниз», яка не є актуальною або є тягарем, також негативно впливає на їхнє благополуччя.

Принцип 2 зосереджується на робочих місцях вчителів, які включають матеріали (D3S3) та людські ресурси необхідні для викладання.⁸ Вчителі можуть добре почуватися і добре викладати, коли вони мають:

- безпечні школи та безпечне перевезення до та з шкіл, особливо для жінок
- кодекси поведінки (D4S2) та чіткі механізми звітування про сексуальне та гендерне насильство (СГН)
- WASH (вода, санітарія та гігієна), харчування, медицину та медичні послуги (наприклад, продукти гігієни при менструації для вчительок та підтримку вчителів з обмеженими можливостями або хронічними станами здоров'я)
- спеціалізовані медичні послуги для психічного здоров'я
- обладнання, необхідне для навчання, зокрема **підручники та додаткові матеріали**, наукове лабораторне обладнання або обладнання для технічної та професійно-технічної освіти та підготовки (ПТО)
- підтримку та професійний розвиток (D4S2), які відносяться до них

Принцип 2 також стосується навчання вчителів щодо максимально ефективного використання навколишнього середовища. «Робоче середовище» також включає політику установи, структури та інших людей:

- На рівні школи, стосунки вчитель-учень (D4S3), стосунки з іншими вчителями, керівництвом школи та представниками підтримки/нагляду за викладанням (D4S3)
- На рівні політики, навчальні програми (D3S1) та системи оцінювання (D3S4), політика управління вчителями, сертифікація та право на працю (D5S1), освіта й підготовка вчителів, а також винагорода (D4S2)

ПРИНЦИП 3.

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



Принцип 3 розглядає три ключові сфери: голос, свободу волі та лідерство вчителя. Він спонукає вас подивитися на політику та програми щодо вчителів таким чином, щоб спиратися на сильні сторони вчителів та розглядати їх як кваліфікованих професіоналів, які здатні керувати своїми обов'язками та працювати незалежно. **Ландшафтний огляд** описує, що означає **саморозвиток вчителя** у співвідношенні до самоефективності. Коли вчителі розвивають навички та впевненість у собі, вони усвідомлюють, що мають свободу волі вносити зміни. Це важливо в школах, громадах і на політичному рівні, «де участь у прийнятті рішень, офіційне працевлаштування та винагорода є потенційними важелями для підтримки самоефективності та благополуччя вчителя» (Falk et al., 2019, с. 13).

⁸ Робочі середовища вчителів формують їхні потреби та можливості щодо ПЗПСР. Принцип 2 досліджує поради щодо створення сприятливого робочого середовища для вчителів, але все, що стосується ПЗПСР, знаходиться в Принципі 1.

Принцип 3 стосується того, наскільки важливо для вчителів ділитися своїми думками щодо політики та програм, які їх стосуються, оскільки:

- вчителі є експертами з викладання, навчання та власного благополуччя
- вчителі найкраще знають своїх учнів
- вчителі відчують себе більш прихильними до політики, коли планують і приймають рішення щодо неї
- внесок вчителів у рішення є важливим
- лідерство вчителів покращує благополуччя вчителя і зміцнює системи освіти.

Ви можете посилити голос вчителя формальними та неформальними способами, використовуючи швидко оцінку потреб (особливо на етапі негайного реагування), фокус-групи та консультації, або залучаючи вчителів до розробки політики та програм (див. Блок 4). Партисипативний підхід, наприклад дослідження в дії або дослідження на основі проекту, дозволяє вчителям обмірковувати та вдосконалювати свої методи викладання.⁹

Блок 4. Голос вчителя

Посилення голосу вчителя не повинно бути символічним.

Участь не має бути обов'язковою, щоб не обтяжувати та не шкодити вчителям. Створіть захисні механізми, щоб допомогти вчителям, які засмучені важкими спогадами, що виникають під час процесу.

Рівноправність також важлива.

Переконайтеся, що незахищені вчителі мають справедливий доступ (особливо жінки, вчителі-переміщені особи та вчителі-біженці, вчителі з етнічних меншин або вчителі з обмеженими можливостями). Можливо, вам доведеться надати більше послуг (догляд за дітьми або безкоштовний і безпечний транспорт), щоб вони могли приймати участь.

Саморозвиток вчителя передбачає розвиток у вчителів відчуття мети, встановлення цілей і **професійну автономію**. Коли вчителі мають професійну автономію, вони мають повноваження приймати рішення щодо своєї роботи. Це включає в себе автономію як у виборі навчального плану, так і у педагогічній діяльності, а також наявність ресурсів і доступу до навчання, необхідних для розвитку навичок адаптації або диференціації навчальних планів (D3S1), способу викладання (D3S3) та інструментів для оцінювання (D3S4). Професійна автономія може підвищити задоволеність вчителів роботою, що підтримує їхнє благополуччя (Falk et al., 2019).

Вчителі також можуть розвивати навички **неформального лідерства**, щоб покращити свою діяльність. **Формальне лідерство** може включати роботу в якості тренерів, наставників або лідерів в асоціаціях батьків і вчителів або радах управління школи. **Неформальне лідерство** включає керівництво змінами та проектами. Ви можете демонструвати роботу вчителів (D2S2) або допомагати їм розробляти, або керувати шкільними та громадськими проектами, які відповідають їхнім навчальним потребам (D1S1).¹⁰ Будь яка нагода проявити лідерські якості має бути добровільною та оплачуваною.

⁹ Ми визначаємо та досліджуємо ці підходи у керівній записці

¹⁰ Існує певна кількість досліджень щодо лідерства вчителів, які опинилися у надзвичайних ситуаціях.

Сприяння благополуччю вчителя за допомогою мінімальних стандартів INEE

«День, який я ніколи не забуду, — це 10 серпня 2016 року, коли я поверталась додому у мантиї випускника тримаючи в руках мій диплом [педагогічний]. Я бачила змішані почуття шоку та здивування на обличчях моїх сусідів... Це було приємне відчуття досягнення після років недовіри та боротьби»

- Лідія Напауа, вчителька, Мозамбік

Опис мінімальних стандартів і трьох провідних принципів

У цьому огляді мінімальних стандартів показано, як вони пов'язані з трьома провідними принципами. Це дає загальне уявлення про те, що ви знайдете в керівній записці, а також надає доступ до змісту, тож ви можете натиснути номери сторінок, щоб перейти до розділів, які ви хочете прочитати.

Таблиця 1. Резюме сфер і мінімальних стандартів INEE (2010)

СФЕРА 1. ОСНОВНІ СТАНДАРТИ D1S1. Участь громади D1S2. Ресурси громади D1S3. Координація D1S4. Аналіз: Поточне оцінювання D1S5. Аналіз: Стратегії реагування D1S6. Аналіз: Моніторинг D1S7. Аналіз: Підсумкове оцінювання	СФЕРА 3. ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ D3S1. Навчальні програми D3S2. Підготовка, професійний розвиток і підтримка D3S3. Інструкції та процеси навчання D3S4. Поточне оцінювання та результати навчання
СФЕРА 2. ДОСТУП І НАВЧАННЯ D2S1. Рівноправний доступ D2S2. Захист і благополуччя D2S3. Шкільна інфраструктура та послуги	СФЕРА 4. ВЧИТЕЛІ ТА ІНШІ ПРАЦІВНИКИ ОСВІТИ D4S1. Набір і відбір D4S2. Умови роботи D4S3. Підтримка та нагляд
	СФЕРА 5. ОСВІТНЯ ПОЛІТИКА D5S1. Розробка законодавства та політики (національне та субнаціональне право) D5S2. Планування та реалізація (зв'язки між національними/субнаціональними та глобальними та/або регіональними)

Сфери і мінімальні стандарти INEE (2010)	Доступ до ПЗПСП: процеси, підходи та втручання, які сприяють і захищають благополуччя вчителів та комплексні педагогічні практики.	Сприятливе робоче середовище: надайте ресурси, обладнання, структури та політику, необхідні для підтримки вчителів	Голос і діяльність: надайте вчителям можливість брати участь у процесах, які їх стосуються, мати професійну автономію та бути лідерами
<p>Сфера 1. Основні стандарти</p> <ol style="list-style-type: none"> Спільнота <ol style="list-style-type: none"> Участь [D1S1] Ресурси [D1S2] Координація [D1S3] Аналіз <ol style="list-style-type: none"> Оцінка [D1S4] Стратегії реагування [D1S5] Моніторинг [D1S6] Оцінка [D1S7] 	<ol style="list-style-type: none"> Зміцнюйте участь громади та підтримку психічного здоров'я та психосоціального благополуччя вчителів за допомогою ресурсів громади Допоможіть різним секторам і учасникам співпрацювати для підтримки психічного здоров'я та психосоціального благополуччя вчителів Оцініть потреби вчителів щодо психічного здоров'я та психосоціального благополуччя, реагуйте на них та оцініть, чи ці відповіді працюють 	<ol style="list-style-type: none"> Пропонуйте вчителям ресурси в спільнотах, які підтримують їх у викладацьких і непедагогічних завданнях Підтримуйте викладання та навчання скоординовано Зрозумійте та реагуйте на потреби вчителів, а також оцініть, чи відповіді працюють 	<ol style="list-style-type: none"> Дайте вчителям навички та знання, необхідні для роботи з громадами та використання місцевих ресурсів Ставтеся до вчителів як до партнерів у координації стратегій і зусиль з різними зацікавленими сторонами Залучайте вчителів до створення інструментів для оцінки, моніторингу та оцінювання відповідей, які впливають на них
<p>Сфера 2. Доступ і навчальні середовища</p> <ol style="list-style-type: none"> Рівний доступ [D2S1] Захист і благополуччя [D2S2] Шкільна інфраструктура та послуги [D2S3] 	<ol style="list-style-type: none"> Переконайтеся, що вчителі мають рівний доступ до якісних послуг ПЗПСП і що чітко відомо, як вони можуть отримати до них доступ Зробіть діяльність ПЗПСП частиною ініціатив із захисту та благополуччя в навчальних закладах Працюйте з іншими секторами, щоб забезпечити безпеку шкіл і шкільних маршрутів і підтримувати психічне здоров'я та психосоціального благополуччя вчителів 	<ol style="list-style-type: none"> Надайте вчителям рівний доступ до освіти та навчання, особливо вчителям-переміщеним особам/біженцям (та їхнім сім'ям) Забезпечте безпеку, харчування та фізичне здоров'я на роботі Надайте вчителям ресурси та основні фізичні структури, необхідні для навчання 	<ol style="list-style-type: none"> Включайте голос вчителя у вибір і проектування простору для навчання Залучайте вчителів до розробки проектів захисту та благополуччя Залучайте вчителів до проектування безпечних приміщень та створення шкільних послуг

<p>Сфера 3. Викладання і навчання</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Навчальний план [D3S1] 2. Навчання, професійний розвиток та підтримка [D3S2] 3. Інструкції та процес навчання [D3S3] 4. Оцінювання результатів навчання [D3S4] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зробіть теми ПЗПСП (включаючи СЕН) частиною на-вчальних програм студентів і переконайтеся, що стигма та дискримінація обговорюються 2. Додайте теми ПЗПСП (включаючи СЕН) до навчальних програм для вчителів і регулярно навчайте вчителів цих тем. Обговоріть стигму та дискримінацію 3. Користуйтеся підтримкою однолітків, спільнотами та подумайте про перерозподіл обов'язків для невикладацьких посад. 4. Зробіть частиною оцінювання психічне здоров'я, психосоціальні та соціальні й емоційні здібності 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Створіть навчальні програми, які поважають місцеву культуру та ставляться до хлопців і дівчат як до рівних. Включіть відповідні теми реагування на надзвичайні ситуації 2. Забезпечте освіту вчителів, яка відповідає потребам у ресурсах і навчальних програмах контексту 3. Дайте вчителям інструменти і навички адаптивної та чуйної педагогіки 4. Переконайтеся, що керівництво школи та середовище сприяють підтримці, а також створіть конструктивні та справедливі процедури навчання і перевірки 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Складіть навчальні плани разом з вчителями. Заохочуйте професійну автономію для інновацій у навчальних програмах 2. Залучайте вчителів до педагогічної освіти та професійного розвитку 3. Допомогайте вчителям вдосконалюватись, у тому числі шляхом <u>практичних досліджень</u>. Заохочуйте педагогічні інновації 4. Розробіть системи оцінювання разом з учителями. Підтримуйте професійну автономію вчителів, коли вони роблять відповідні адаптації або пристосовують екзаменаційні інструменти
<p>Сфера 4. Вчителі та інші працівники освіти</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Набір і відбір [D4S1] 2. Умови роботи [D4S2] 3. Підтримка та нагляд [D4S3] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Створіть процеси набору та відбору, які визнають, що вчителі мають потреби ПЗПСП, у недискримінаційний та чутливий до криз спосіб 2. Включіть доступ до послуг ПЗПСП у контракти з вчителями та пакети винагород. Поясніть вчителям, як вони можуть подавати офіційні скарги. Створіть системи, щоб притягнути кожного до відповідальності 3. Набирайте та навчайте людей, які можуть надавати послуги ПЗПСП 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Забезпечте те, щоб відбір і прийняття на роботу персоналу відповідали кваліфікації та інтересам учителів 2. Скоординуйте контракти, кодекси поведінки, пакети винагород та стандартизовані шкали оплати праці з кваліфікацією вчителів 3. Підтримуйте та контролюйте викладання/навчання 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Створіть прозорі процеси найму та оцінювання, які розглядатимуть вчителів як автономних та кваліфікованих професіоналів 2. Проконсультуйтеся з вчителями щодо контрактів вчителів та пакетів винагород 3. Проконсультуйтеся з вчителями щодо структур підтримки вчителів, включаючи механізми оцінювання. Пропонуйте вчителям <u>офіційні чи неформальні керівні посади</u>, щоб допомагати один одному (схеми наставництва)

Сфера 5. Освітня політика

1. Формування законодавства та розробка політики (національний, субнаціональний, місцевий рівень) [D5S1]
2. Планування та реалізація (зв'язки між глобальними та національними/субнаціональними/локальними) [D5S2]

1. Створіть комплексну та справедливу політику, яка підтримує психічне здоров'я та психосоціальне благополуччя вчителів
2. Зміцнюйте глобальні рамки, дослідження та фінансування для підтримки вчителів ПЗПСП

1. Використовуйте комплексну політику, яка підтримує вчителів у роботі.
2. Зміцнюйте глобальні рамки, дослідження та фінансування для підтримки вчителів на роботі

1. Співпрацюйте з вчителями для роботи над освітньою політикою
2. Додати можливості для саморозвитку вчителя, автономії та лідерства до міжнародних рамок/стандартів (D5S2)

1. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 1

«Ми отримуємо дуже маленьку стипендію... Без щедрої підтримки громади, зокрема батьків, немає впевненості навіть у простому щоденному харчуванні... Підтримка батьків, директорів шкіл та учнів є дуже важливою кожного дня для роботи вчителя.»

- Джа Аунг, вчитель, М'янма

Сфера 1: Основні стандарти

Стандарти 1 і 2: Участь громади

Участь (D1S1)

Члени спільноти беруть активну, прозору та недискримінаційну участь в аналізі, плануванні, розробці, реалізації, моніторингу та оцінці заходів реагування у сфері освіти.

Ресурси (D1S2)

Ресурси громади визначаються, мобілізуються та використовуються для реалізації можливостей навчання відповідно до віку.

Що таке участь громади в ЕіЕ і як вона може сприяти благополуччю вчителя?

Участь громади запрошує спільноту¹¹ використовувати свої сильні сторони, навички, ресурси та знання для підтримки навчальних закладів і педагогічного персоналу, щоб допомогти освітній системі досягти її цілей і завдань.

Щоб допомогти вчителям, громади можуть:

- Створити громадські освітні комітети (СЕС, або асоціації батьків і вчителів, або комітети управління школами)
- Виконувати непедагогічні завдання (розподіл обов'язків, див. блок 5)
- Підтримувати заходи, які сприяють благополуччю вчителів
- Розвивати усвідомлення того, наскільки важливо для громад робити внесок у благополуччя вчителів
- Захищати осіб, які приймають рішення (включаючи місцеві, національні та міжнародні органи влади), щоб задовольнити потреби вчителів.

Ресурси громади, включаючи людські, інтелектуальні, мовні, фінансові та матеріальні активи, також можуть сприяти благополуччю вчителя шляхом покращення безпеки, доступу та якості послуг.

Блок 5. Перекладання обов'язків

Перерозподіл обов'язків — це «процес, у якому певні обов'язки вчителя можна делегувати іншим членам громади (або школи), таким чином зменшуючи ймовірність стресу, пов'язаного з роботою, або вигорання» (INEE, 2021: стор. 32). Це може включати:

- відвідуваність
- конспектування
- роздачу матеріалів
- підготовку ресурсів
- навчання членів спільноти використовувати Піраміду МПК ПЗПСР у школах і шкільних громадах

Які є перешкоди для участі в заходах, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Відсутність громадських освітніх комітетів, або нерівне співвідношення влади, або низька довіра до цих комітетів (або загалом). Тоді вчителям доводиться більше працювати, щоб знайти підтримку деінде.

¹¹ Участь громади включає батьків або опікунів, дітей та молодь, організації громадянського суспільства, місцеві НУО та релігійні організації, профспілки вчителів та традиційних лідерів. Це означає наполягати на рівному представництві чоловіків і жінок, а також на справедливому представництві гендерних меншин та інших маргіналізованих груп, включаючи людей з обмеженими можливостями чи етнічні, расові та мовні меншини.

- Громада не дуже хоче підтримувати благополуччя вчителя. Люди можуть не розуміти, чому це важливо, або можуть не довіряти вчителям. Вчителі можуть не довіряти громаді у її прагненні допомогти чи підтримати їх.
- Не вистачає ресурсів. Якщо внески місцевих зацікавлених сторін і вчителів не визнаються, немає почуття місцевої власності, тому вони не є стійкими.

Рекомендації щодо ефективної участі для благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Нагадати громадам про те, наскільки важливі вчителі та що вони мають право на психічне здоров'я та психосоціальне благополуччя
- Проводити заходи з підвищення грамотності щодо психічного здоров'я (наприклад, інформаційні семінари та кампанії підтримки) для громад і осіб, які приймають рішення. Навчати про важливість ПЗПСП для вчителів і зменшити стигму. Сприяти турботі та захисту вчителів
- Знайти та зміцнити громадські ініціативи і структури (наприклад, групи підтримки), які можуть підтримувати психічне здоров'я та психосоціальне благополуччя вчителів. Зосередитися на вразливих групах, включаючи тих, хто постраждав від гендерного та сексуального насильства, вчителів-переміщених осіб та вчителів з обмеженими можливостями
- Вести облік усіх місцевих служб ПЗПСП у спільноті та ділитися ним із вчителями. Регулярно оновлювати його
- Навчати та заохочувати сім'ї та громади до підтримки психічного здоров'я і психосоціального благополуччя вчителів (використовуючи базові ПСП та неспеціалізоване індивідуальне та групове програмування, див. [D2S2](#))
- Запитати вчителів і керівництво шкіл про безпечні зони, де громади можуть зв'язуватися, і допомогти відбудувати та відновити ці території (наприклад, парки, громадські центри та місця, де збираються жінки)
- Співпрацювати з народними цілителями та релігійними лідерами, щоб сприяти громадським заходам для відновлення пам'ятних заходів, ритуалів чи культурних заходів. Включити молитву та духовність у служби підтримки
- Робити так, щоб ресурси ПЗПСП були пріоритетними для програм розвитку та гуманітарної діяльності, щоб отримати більше фінансування



- Створіть і зміцніть громадські освітні комітети, профспілки вчителів та інші організації, що посилюють голос вчителів і покращують співпрацю та довіру
- Допомагайте і залучайте інших до допомоги, щоб вчителі могли делегувати (**перекладати завдання на інших**) і полегшити своє навантаження
- Попросіть довірених членів спільноти допомогти як помічники в класі або шкільні координатори. Вони можуть допомогти впоратися з домаганнями або насильством у школі та по дорозі до школи
- Використовуйте місцеві ресурси в школах, включно з аптечками першої допомоги, засобами індивідуального захисту або засобами «вода, санітарія та гігієна»
- Використовуйте системи управління освітою (ICVO) для відстеження ресурсів, особливо в сільських і віддалених районах
- Підтримуйте позитивні відносини та сприяйте переговорам для врегулювання конфліктів (зокрема, між приймаючими громадами та біженцями чи етнічними меншинами). Ви можете зробити це, створивши кодекси поведінки, які зроблять школи та навчальні сайти безпечними
- Діліться інформацією про надзвичайні ситуації та ресурси зі школами та громадами. Переконайтеся, що вони написані місцевими мовами та мовами корінних народів і доступні для вчителів з обмеженими можливостями (використовуйте перекладачів жестової мови, соціальні історії та візуальні посібники)
- Підтримуйте уряди, політиків та інших, щоб задовольнити потреби вчителів



- Переконайтеся, що всі вчителі можуть вступити до шкільних керівних комітетів або працювати з асоціаціями батьків і вчителів, якщо вони хочуть
- Допомагайте вчителям налагоджувати стосунки з родинами та громадою
- Допомагайте вчителям обмірковувати конкретні потреби своїх шкіл і громад та створити проекти чи плани для їх обговорення. Використовуйте шкільні чи громадські **дослідження в дії та роботу з розвитку під керівництвом вчителів**
- Запропонуйте вчителям створювати ресурси та ділитися ними. Переконайтеся, що вчителі представляють різні ідентичності, і тоді ви не будете посилювати існуючу динаміку влади та стереотипи (наприклад, коли чоловіки є лідерами, а жінки – на допоміжних ролях)
- Навчіть вчителів користуватись та адаптовувати місцеві чи міжнародні ресурси, як наприклад, відкриті навчальні ресурси онлайн (OER)
- Навчіть вчителів самоорганізовуватися та відстоювати свої права

Додаткові ресурси для участі

- Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації (2007):
 - План дій 5.1: Сприяти умовам мобілізації громади, власній відповідальності й контролю щодо заходів реагування в усіх секторах (стор. 93-99)
 - План дій 5.2: Сприяти заходам із самопомоги та соціальної підтримки громади (стор. 100-105)
 - План дій 5.3: Сприяти розвитку умов для культурних, духовних і релігійних практик зцілення у громаді (стор. 106–109)
 - План дій 6.4: Дізнатися про місцеві, корінні й народні системи зцілення і, за доцільності, співпрацювати з ними (стор. 136-141).
- Мінімальний пакет послуг із ПЗПСП (2021): 3.4 Підтримувати діяльність ПЗПСП під керівництвом громади.
- Мережа CDAC (Комунікація як гуманітарна допомога) (2021). Спільноти для комунікаційного підходу створені для проведення діяльності з/для громад у надзвичайних ситуаціях та кризах

Приклад 1 (ініціатива): Робота з батьками, щоб зрозуміти потреби вразливих учнів у Непалі

Громади та батьки допомагають вразливим учням, щоб підтримати вчителів у Непалі.

Карітас організував місячний навчальний курс для матерів дітей з обмеженими можливостями (розумовими, слуховими, зоровими та фізичними) у таборах для біженців у Бутані. Мета полягала в тому, щоб покращити психосоціальне благополуччя матерів та розвинути їхні навички надання першої допомоги, управління стресом та планування сім'ї. Матері та особи з обмеженими можливостями створили групи самопомоги (10-15 дорослих) у кожному таборі та збиралися щотижня, щоб підтримувати одна одну. Вони також обговорили потреби людей у таборах з інвалідністю. Створені ними списки потреб допомогли Карітасу зрозуміти, як ефективно підтримувати цих дітей.

Джерело: «Жіноча комісія, 2008», цитується в INEE, 2018, с. 29

Приклад 2 (ініціатива): Благодійне надання ресурсів і стипендій через Університет Симона Болівара у Венесуелі

AlumnUSB — це платформа для випускників Венесуельського університету Симона Болівара (USB) для налагодження зв'язків та підтримки свого університету. AlumnUSB пожертвував обладнання, засоби ІКТ, електроніку та запасні частини, щоб допомогти адміністрації університету, службам і викладачам. В університеті існує стипендіальна програма для малозабезпечених студентів із високою успішністю в навчанні та надаються вчителям нагороди за викладання. Вони використовують пожертви випускників і друзів університету, щоб надсилати професорам-переможцям від 50 до 100 доларів США на місяць протягом одного року. Один професор USB заявив: «Ця нагорода — це екстрена допомога, яка врятувала вчителів USB від надзвичайного голоду».

Джерело: Огляд прикладу у центрі уваги – Професор, Університет Симона Болівара

Стандарт 3: Координація (D1S3)

Існують координаційні механізми освіти, які підтримують зацікавлені сторони, котрі працюють над забезпеченням доступу та безперервності якісної освіти.

Що таке координація в ЕіЕ і як вона може сприяти благополуччю вчителя?

Якщо ви хочете підтримувати якісну, справедливу та інклюзивну освіту в надзвичайних ситуаціях і посилювати узгодженість між гуманітарною діяльністю та розвитком, вам необхідно координувати роботу з різними організаціями, щоб ефективно використовувати ресурси. Координаційні групи, такі як кластери освіти, робочі групи освіти в надзвичайних ситуаціях і місцеві освітні групи, можуть працювати разом, щоб більше дітей, які потребують допомоги, отримували кращу освіту.

Які існують перешкоди для координації зусиль, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Відсутність прямого доступу вчителів до координаційних груп, тому їхні голоси не чутні
- Координаційні групи мають конкуруючі пріоритети (наприклад, «екстрені дії» у надзвичайних ситуаціях, які приходять і проходять, доступ для учнів та професійний розвиток)
- Відсутність координації між кластерами або робочими групами (наприклад, між кластером освіти та кластерами охорони здоров'я та захисту)
- Відсутність узгоджених підходів до політики управління вчителями, **освіти й підготовки вчителів, професійних стандартів вчителя** або стандартів оплати праці

- Обмежена підтримка вчителів неформальної освіти у доступі до програм сертифікації (див. [D4S2](#)), що послаблює узгодженість гуманітарної діяльності та розвитку
- Гуманітарні працівники та працівники з розвитку мають конкуруючі бюджети, джерела фінансування, цілі, схильність до ризику та часові рамки, що ускладнює подолання розриву між гуманітарною діяльністю та розвитком

Рекомендації щодо ефективної координації для досягнення благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Заохочуйте людей, які працюють у сфері освіти, приєднуватися до засідань технічної робочої групи ПЗПСП
- Розробити та оновити спільні шляхи перенаправлення, щоб вчителі могли отримати доступ до послуг ПЗПСП та іншої підтримки (наприклад, захисту, здоров'я, засобів до існування, харчування, релігійної підтримки)
- Працювати з релігійними лідерами, народними цілителями та іншими лідерами громади щодо координації зусиль
- Додайте діяльність ПЗПСП до інших систем, де це можливо (наприклад, механізми підтримки громади, формальні/неформальні шкільні системи, загальні медичні послуги, соціальні служби). Ці системи охоплюють більше людей, часто є більш стійкими та несуть менше стигми

Створення сприятливого робочого середовища



- Підтримуйте вчителів, які працюють разом, щоб просувати кращу політику щодо вчителів та кращу оплату праці (див. [D5S2](#))
- Співпрацюйте з робочими групами або кластерами сектору освіти, міністерствами та інститутами підготовки вчителів для гармонізації підготовки вчителів і професійного розвитку вчителів (наприклад, зі спільними рамками компетенцій, підходами до навчання, моделями сертифікації та акредитації), а також політики управління вчителями (узгоджених підходів до оплати праці та винагород)
- Заохочуйте вчителів працювати разом і створювати регіональні шкільні кластери та професійні мережі, які зосереджуються на благополуччі
- Створіть механізми (наприклад, форуми, робочі групи чи спільноти працівників, які мають спільні цілі), щоб суб'єкти з гуманітарної допомоги та з розвитку могли працювати разом для підтримки вчителів. Це створює короткострокові та довгострокові гуманітарні рішення та рішення щодо розвитку



- Співпрацюйте з вчителями для роботи над стратегіями координації між різними діями та зацікавленими сторонами.
- Залучайте вчителів до координаційних груп та комітетів з питань освіти як осіб, які приймають рішення. Переконайтеся, що найбільш маргіналізовані та важкодоступні групи вчителів мають доступ (наприклад, вчителі з обмеженим доступом до Інтернету)
- Зосередьтеся на думках та потребах учителів у стратегіях координації та планах заходів реагування в сфері освіти, особливо найбільш маргіналізованих або важкодоступних групах вчителів.

Додаткові ресурси для координації

- ЮНІСЕФ, УВКБ ООН, Фонд ООН у галузі народонаселення та ВООЗ (2021). Мінімальний пакет послуг із ПЗПСП
- Інструментарій глобального освітнього кластера: <https://www.educationcluster.net/Toolkit> для визначення шляхів кращої підтримки постраждалого населення (тобто вчителів)
- INEE (2016) Структура компетенцій у Навчальному комплексі TiCC
- Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації (2007):
 - План дій 1.1: Забезпечити міжсекторне координування у сфері психічного здоров'я та психосоціальної підтримки (стор. 33-37)
 - План дій 6.4: Дізнатися про місцеві, корінні й народні системи зцілення і, за доцільності, співпрацювати з ними (стор. 136-141)

Приклад у центрі уваги

Приклад 3 (ініціатива): Координація з народними цілителями та первинні медичні послуги для підтримки біженців у Східному Чаді.

Багато вчителів можуть віддавати перевагу психологічному здоров'ю та психосоціальной допомозі, яку надають народні цілителі і релігійні лідери, тому важливо працювати з ними ефективно.

Між 2005 і 2006 роками міжнародна НУО, яка пропонувала психіатричну допомогу в таборах для біженців у східному Чаді, працювала з народними цілителями з населення Дарфуру. Співробітники НУО зустрілися з цілителями, щоб вони могли оцінити НУО. Потім цілителі поділилися своїми знаннями та способом роботи з працівниками НУО. Вони:

- Пояснили свої труднощі в роботі без молитовників і трав
- Описали, як вони класифікували та допомагали людям з емоційними проблемами або психічними захворюваннями
- Пояснили, що більшість біженців хотіли б отримати традиційну та західну медичну допомогу

Громадська організація та народні цілителі обмінялися своїми знаннями та вміннями. Вони регулярно зустрічалися протягом шести місяців, щоб обговорити емоційний стрес, травми та посттравматичні реакції, серйозні психічні розлади, проблеми з навчанням, епілепсію та інші теми (наприклад, калічення/обрізання жіночих статевих органів, голодування, харчування та грудне вигодовування).

Джерело: МПК, 2007, стор. 141

Стандарти 4-7: Аналіз

Оцінка (D1S4)

Своєчасні освітні оцінювання надзвичайних ситуацій проводяться цілісно, прозоро та в інтерактивній формі.

Стратегії реагування (D1S5)

Стратегії реагування на інклюзивну освіту включають чіткий опис контексту, бар'єрів на шляху до права на освіту та стратегії подолання цих бар'єрів

Моніторинг (D1S6)

Здійснюється регулярний моніторинг заходів щодо реагування у сфері освіти та зміну потреб у навчанні постраждалого населення.

Оцінка (D1S7)

Систематичне та неупереджене оцінювання покращує заходи реагування у сфері освіти та посилює підзвітність.

Що таке аналіз в ЕіЕ і як він може сприяти благополуччю вчителя?

Ви повинні будувати стратегії реагування на доказах і даних, отриманих в результаті оцінки, моніторингу та процесів підсумкового оцінювання. У надзвичайних ситуаціях ви можете допомогти вчителям, лише якщо розумієте їхні потреби та знаходите шляхи їх задоволення, незважаючи на труднощі.

Оцінка благополуччя вчителя може бути зосереджена на ситуації (наприклад, на аналізі конфлікту чи аналізі ризиків) чи конкретній задачі. Дані оцінювання можуть розповісти вам про місцеве сприйняття, здібності, ресурси, вразливі місця, прогаліни та можливості для сприяння благополуччю вчителя. Вони також можуть показати вам, як найкраще знайти ресурси для ініціатив благополуччя вчителя. Щоб відслідковувати благополуччя вчителя, ви повинні регулярно перевіряти, чи відповідають проекти потребам вчителів і як вони реагують на них, особливо в середовищах, які швидко змінюються. Оцінювання благополуччя вчителя може надати вам достовірні та прозорі дані, покращити підзвітність і допомогти вам планувати майбутнє. Вчителі, які стикаються з додатковою маргіналізацією (за ознакою статі, інвалідності чи етнічної приналежності), можуть розповісти вам, чи допомагають їм заходи та політика.

Які перешкоди при аналізі заважають благополуччю вчителя?

- Вчителі та їхні потреби не враховуються в оцінках, тому ви не знаєте, як їх підтримати, і не можете включити діяльність, орієнтовану на вчителя, у стратегії реагування
- Аналіз не є інклюзивним, прозорим і не передбачає участі, тому страх перед стигмою та дискримінацією не дозволяє вчителям брати участь, а важкодоступні громади чи переміщені вчителі не враховуються
- Не вистачає фінансування. Якщо донори мають різні пріоритети та не розуміють, наскільки важливі вчителі та їхнє благополуччя, вони можуть не надати достатньо даних і стратегій, спрямованих на підтримку потреб необхідних для благополуччя вчителів.

- Вчителі не беруть участі в процесах оцінювання, розробки відповідей, моніторингу та підсумкового оцінювання, тому вони мають менше волі

Рекомендації щодо більш ефективного аналізу благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Збирайте диференційовані дані про потреби та ресурси ПЗПСП вчителів у загальних оцінках потреб та враховуйте ПЗПСП під час планування, розробки, використання та аналізу мультикластерних/галузевих оцінок (наприклад, захисту та здоров'я)
- Адаптуйте стандартизовані оцінки ПЗПСП та інструменти MEAL (моніторингу, оцінки, аналізу та навчання) до соціокультурного контексту (включіть, наприклад, місцеві вирази та ідіоми)
- Збирайте та аналізуйте інформацію про:
 - передбачувані потреби ПЗПСП та механізми подолання
 - фактори ризику та захисту
 - вразливі групи
 - значення благополуччя у різних культурах
 - терміни, які використовуються для обговорення психічного здоров'я та благополуччя
 - способи пошуку допомоги
 - перешкоди для отримання допомоги
 - діяльність ПЗПСП під керівництвом громади
 - види підтримки, якої потребують громади
- Створіть стратегії реагування ПЗПСП разом із секторами захисту та охорони здоров'я, релігійними традиційними лідерами та народними цілителями та іншими членами спільноти (див. [D1S2](#) щодо координації) та обговоріть стигматизацію, дискримінацію та сексуальне та гендерне насильство (СГН)
- Вибирайте індикатори та інструменти вимірювання відповідно до цілей діяльності ПЗПСП та діліться даними з відповідними зацікавленими сторонами, включаючи сектори захисту та охорони здоров'я, і особливо вчителів
- Поважайте конфіденційність та анонімність під час збору та аналізу даних. Це може зменшити страх перед стигмою та дискримінацією і заохотити вчителів до участі. Неформальні розмови з вчителями можуть допомогти вам зібрати дані щодо чутливої інформації
- Поділіться передовою практикою та уроками, які ви засвоїли в ПЗПСП у надзвичайних ситуаціях, щоб покращити підтримку програми та політику
- Проводьте кампанію за те, щоб усі форми ПЗПСП дотримувалися міжнародних стандартів прав людини



- Розробити або відновити національну ІСУО для даних про вчителів. Вам слід включити інформацію про місцезнаходження вчителя, його оплату, навчання та кваліфікацію, а також відстежувати такі важливі характеристики, як стать, місцезнаходження, статус біженця, етнічна приналежність та інвалідність.
- Використовуйте якісний і кількісний аналіз, щоб зрозуміти потреби вчителів, пов'язані з такими факторами, як:
 - добір персоналу
 - працевлаштування
 - оплата праці та винагорода
 - навчання та практика на різних етапах надзвичайних ситуацій
 - ризики безпеки в школах, громадських та ігрових зонах, особливо для вразливих груп (на основі статі, віддаленості, статусу біженця)
 - дані про водопостачання та об'єкти WASH, які є гендерноспецифічними (див. [D2S2](#), [D2S3](#))
 - кроки для купівлі та отримання книг та інших матеріалів, особливо у віддалених і важкодоступних школах або громадах, які постраждали від конфліктів чи стихійного лиха
 - дані про те, як вчителі реагують на підтримку (задоволення, участь) і результати (знання, навички)
- Оцінка благополуччя вчителя вище. Гармонізувати набір вчителів, працевлаштування, оплату праці, освіту та навчання з національною/місцевою політикою та між учасниками
- Проведіть навчання вчителів щодо реагування на надзвичайні ситуації (див. [D3S1](#)) і включіть стратегії реагування на надзвичайні ситуації в кодекси поведінки вчителів, щоб вони знали, що робити в надзвичайних ситуаціях (див. [D4S2](#))
- Навчати національні та місцеві органи влади і керівників шкіл збирати, керувати, інтерпретувати, використовувати та обмінюватися інформацією
- Заохочуйте або допомагайте здійснювати моніторинг праці вчителів неформально. Перевірки керівників шкіл можуть допомогти створити сприятливе **робоче середовище** (див. [D4S3](#)) і спонукати вчителів проводити регулярний «самоконтроль» з метою кращої саморегуляції.
- Допомагайте вчителям контролювати результати навчання учнів за допомогою вдосконалених методів оцінювання та використання даних про навчання учнів ([D3S4](#))
- Використовуйте результати оцінювання для створення систем підзвітності, **освіти й підготовки вчителів**, розподілу ресурсів при викладанні та навчанні, створення безпечних шкіл і навчальних середовищ, а також для політики управління вчителями
- Аналізуйте здобуті уроки та передовий досвід у галузі підготовки і навчання вчителів в умовах надзвичайних ситуацій та розповсюджуйте інформацію для майбутніх програм і політики



- Зосередьтеся на благополуччі вчителя у стратегіях реагування
- Попросіть вчителів допомогти розробити та реалізувати стратегії реагування, щоб вони відповідали місцевим потребам
- Створіть записи про лідерство вчителя та прийняття рішень
- Діліться здобутими уроками та передовими практиками, які допомагають вчителям розвивати свою свободу волі в умовах надзвичайних ситуацій
- Враховуйте розуміння вчителями свого оточення при аналізі даних про вчителів, щоб ви могли враховувати мовні та соціокультурні особливості і, коли це можливо, використовувати місцеві підходи до збору даних
- Співпрацюйте з викладачами над розробкою, проведенням, оцінюванням і обміном підходами MEAL (моніторингу, оцінки, аналізу та навчання) та даними для оцінювання. Навчайте та підтримуйте їх і пам'ятайте, що вони мають багато обов'язків
- Поділіться даними та висновками з вчителями та поясніть, що вони означають. Попросіть вчителів допомогти проаналізувати дані та створити стратегії реагування на основі даних і місцевого контексту. Допоможіть вчителям використати отримані дані.

Додаткові ресурси для аналізу

- [Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації \(2007\)](#)
 - План дій 2.1: Проводити оцінювання питань із ПЗПСП (стор. 38-45)
 - План дій 2.2: Ініціювати впровадження систем моніторингу та оцінки з залученням громади (стор. 46-49)
 - План дій 3.1: Застосовувати основоположні принципи прав людини під час надання підтримки з психічного здоров'я та психосоціального благополуччя (стор. 50-55);
 - План дій 3.2: Визначати, контролювати, попереджувати і реагувати на загрози захисту та невідповідність нормам через програми соціальної підтримки (стор. 56–63)
- Мінімальний пакет послуг із ПЗПСП (2021): [1.2. Оцінка потреб та ресурсів ПЗПСП для керівництва програмами](#)
- МПК. (2021). [Загальна структура моніторингу та оцінки психічного здоров'я і психосоціальної підтримки в надзвичайних ситуаціях: Зі способами перевірки \(Версія 2.0\)](#)
- Агентство США з міжнародного розвитку USAID (2020). [Рекомендації для партнерів-виконавців сектору освіти: Моніторинг, оцінка та навчання \(MEL\) під час пандемії Covid-19](#)
- Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй ПРООН (2009). [Посібник з моніторингу та оцінювання результатів розвитку](#)

Приклад 4 (інструмент): Використання довідника (mhGAP-IG) для психічних, неврологічних розладів і розладів, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин, у неспеціалізованих закладах охорони здоров'я.

Люди, які не є спеціалістами з охорони психічного здоров'я, включаючи лікарів, медсестер, медичних працівників, планувальників і менеджерів охорони здоров'я, можуть використовувати [mhGAP-IG версії 2.0](#) для лікування психічних, неврологічних розладів і розладів, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин.

Ми заохочуємо вас адаптувати mhGAP-IG до свого соціокультурного контексту, зокрема використовувати місцеві терміни для кращого спілкування. Ви знайдете міркування щодо адаптації на сторінці 154 mhGAP-IG.

Інструмент спочатку описує належну клінічну практику та вказівки щодо того, як постачальники послуг повинні поводитися з людьми в розділі «Основна допомога та практика.» Ви також можете знайти інформацію про типові симптоми станів, які потребують термінового лікування, в «Основній таблиці.» У діаграмі підкреслюється, що найсерйозніші захворювання слід лікувати в першу чергу. Після цього інструмент розділяється на модулі. Кожен пріоритетний стан розглядається в одному з семи модулів (депресія, психози, епілепсія, деменція, розлади, спричинені вживанням психоактивних речовин, і самоушкодження/суїцид). Існує також модуль про «інші серйозні скарги на психічне здоров'я.» Кожен модуль має три розділи:

- оцінка (загальні симптоми та запитання щодо оцінки)
- управління (як управляти станом пацієнта, лікування)
- подальше спостереження (як продовжити клінічні відносини та інструкції щодо подальшого ведення)

Джерело: Всесвітня організація охорони здоров'я (2016)

Приклад 5 (ініціатива): Моніторинг того, що потрібно вчителям для забезпечення дистанційного навчання дітей під час COVID-19

Під час пандемії COVID-19 Служба освіти Гани використовувала радіо- та телевикладання, щоб діти могли продовжувати навчання. Вони також зважали на благополуччя вчителів під час радіо- та телеуроків. Деякі вчителі, які пройшли підготовку з ігрової педагогіки від «Права на гру», також використовували платформу face to face та WhatsApp для навчання.

В онлайн-опитуванні Освітньої служби Гани та організації «Право на гру» вчителів запитали:

- як COVID-19 вплинув на їхнє благополуччя
- наскільки вони готові продовжувати використовувати ігровий підхід під час пандемії COVID-19
- що вчителі думають про підтримку малих дітей
- як вчителі ставляться до надання батькам точної інформації про COVID-19 і збереження здоров'я
- як вчителі ставляться до навчання читанню, письма та арифметиці

Це опитування було розроблено, щоб стати ресурсом для вчителів і постачальників послуг навіть після COVID-19.

Джерело: Опитування у центрі уваги – Квабена Гао – Право на гру, Гана



© UNICEF, ECU, 2020, Carrera

2. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 2

«Працювати вчителем у Палабеку зараз складно, безперечно. Через велику кількість біженців у класі занадто багато дітей. Нам потрібні навчальні матеріали та книги. Нам потрібно житло для вчителів, таких як я, які приїхали здалеку.»

- Еліс Абдул, вчителька, Уганда

Сфера 2: Доступ і навчальні середовища

Усі люди мають доступ до якісних та актуальних освітніх можливостей.

Стандарт 1: Рівний доступ (D2S1)

Що таке аналіз в ЕіЕ і як він може сприяти благополуччю вчителя?

Рівний доступ означає, що всі вчителі можуть отримати інклюзивну та недискримінаційну освіту та навчання до та під час роботи (D3S2). Навчальні та освітні послуги мають бути гнучкими та відповідати місцевим потребам і викликам, включаючи навчальні програми для вчителів з урахуванням культурних та гендерних особливостей (D3S1). Кожен вчитель повинен мати можливість приєднатися до семінарів і тренінгів для підтримки свого психосоціального благополуччя, розвитку соціальних і емоційних навичок і вдосконалення своїх поточних навичок. Кожен вчитель також повинен мати доступ до медичних послуг для психічного та фізичного здоров'я в школах і, якщо він потребує, отримати направлення до спеціалізованих служб. Їх фізичне середовище також має бути безпечним і доступним (D2S2, D2S3).

Які бар'єри стоять на шляху рівного доступу до всіх заходів, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Дискримінаційна політика виключає вчителів із груп меншин. Це стосується біженців, етнічних або релігійних меншин, жінок та вчителів з обмеженими можливостями.
- Вчителі повинні мати професійні сертифікати або сертифікати громадянства, щоб мати можливість працювати
- Під час надзвичайних ситуацій школи використовуються як укриття або військові бази
- На шляху до школи існують фізичні бар'єри або відсутні захисні механізми від ризиків
- Відсутня дружня до сімей політика переселення та розподілу для дітей вчителів

Рекомендації для ефективності рівного доступу, спрямованого на благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Переконайтеся, що вчителі мають рівний доступ до якісних програм ПЗПСП (наприклад, доступний і безпечний транспорт, догляд за дітьми, доступні засоби та спілкування для етнічних і мовних меншин або вчителів з обмеженими можливостями)
- Забезпечте безпеку вчителів, коли вони беруть участь у проектах ПЗПСП. Зберігайте конфіденційність особистої інформації та боріться зі стигмою та дискримінацією
- Попросіть суб'єктів захисту та безпеки створити відповідні протоколи безпеки та інфраструктуру для забезпечення безпеки вчителів, особливо вчителів з обмеженими можливостями та іншими вразливими місцями
- Створіть шляхи перенаправлення, щоб вчителі мали доступ до ПЗПСП, і поясніть їх усім вчителям

Створення сприятливого робочого середовища



- Перегляньте правила реагування на надзвичайні ситуації, щоб школи не використовувалися як укриття або військові бази. Знайдіть альтернативні місця
- Усуньте фізичні перешкоди на шляху до шкіл і запропонуйте вчителям та їхнім родинам безпечний транспорт
- Включіть підтримку сімей, особливо дітей, у політику переміщення та розподілу вчителів (наприклад, допоможіть зареєструвати учнів у нових школах і надайте вчителям послуги з догляду за дітьми)
- Переконайтеся, що політика набору вчителів, освіти та навчання вчителів є інклюзивною та недискримінаційною та зосереджена на різних потребах (жінки, вчителі з обмеженими можливостями)
- Створення процедур для визнання сертифікатів вчителів переміщених осіб або біженців (див. [D4S1](#), [D4S2](#), [D5S2](#))
- Контролюйте та навчайте вчителів, особливо коли навчання переривається, як під час пандемії Covid-19. Навчіть їх викладати дистанційно за допомогою цифрових або нецифрових інструментів (див. [D3S1](#)).

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Допоможіть вчителям повідомляти про проблеми з доступом у безпечний та конфіденційний спосіб
- Дайте вчителям навички та можливості, щоб зробити школи доступнішими для всіх у громаді
- Заохочуйте навчальну ([D3S1](#)) і педагогічну ([D3S3](#)) гнучкість, щоб вчителі могли надати всім учням якісну освіту, яка відповідає їхнім потребам
- Надайте вчителям справедливі можливості для офіційного та неформального просування по службі та визнання, особливо вчителям, які часто виключені, включаючи жінок, етнічних меншин, вчителів-переселенців та вчителів з обмеженими можливостями
- Регулярно залучайте вчителів, особливо жінок, вчителів з обмеженими можливостями та інші вразливі групи до вибору місця розташування та проектування шкільної інфраструктури;

Додаткові ресурси для рівного доступу

- Оперативне керівництво Департаменту Гуманітарної допомоги та цивільного захисту Європейської Комісії ECHO (2019): [Залучення людей з обмеженими можливостями до операцій з гуманітарної допомоги, що фінансуються ЄС](#)
- [Доступ до освітньої мережі \(EENET\)](#)

Приклад 6 (інструмент): Геопросторове картографування збройних конфліктів і стихійних лих для рівних можливостей доступу до шкіл та шкільних маршрутів.

Управління ООН з координації гуманітарних справ (УКГС ООН) має два вебсайти, що відображають мапи конфліктів і стихійних лих. Ці інструменти можуть допомогти вам у:

- поліпшенні рівного доступу до викладання, навчання і ПЗПСП підтримки
- пошуку ризиків в районі шкіл
- плануванні перевезення вчителів
- пошуку безпечних шляхів транспортування засобів індивідуального захисту, обладнання для води, санітарії та гігієни, ліків, їжі або навчальних ресурсів

(1) Обмін гуманітарними даними (humdata.org) і (2) Гуманітарна команда OpenStreetMap (hotosm.org) допомагають освітянам «формуванню політики, яка цілком залежить від ситуації у регіоні і забезпечує адаптивність навчальної системи» відповідно до місцевих потреб (МІПО-ЮНЕСКО). Вони використовують такі засоби як IIEP та GISPO для розуміння, чи є школи доступними та безпечними. Пульс конфліктів від ACLED можна використовувати для відстеження прогнозів поведінки сторін конфлікту. Це може допомогти вам у забезпеченні базового обслуговування і безпекових процесів із захисту і підтримки вчителів.

Стандарт 2: Захист і благополуччя (D2S2)

Навчальні середовища мають бути захищеними та безпечними, сприяти захисту і психологічному благополуччю учнів, вчителів та інших працівників освіти.

Що таке «захист» і «благополуччя» в ЕіЕ і як вони сприяють благополуччю вчителя?

Навчальні середовища, які підтримують благополуччя вчителя, повинні мати програму зниження ризиків стихійних лих і плани урегулювання. Вони повинні надавати психосоціальну підтримку і продумувати, як зробити доступ до школи безпечним. Навчальні середовища мають дотримуватися Дакарської декларації, так щоб вчителі могли працювати у середовищі, яке «сприяє взаєморозумінню, миру і толерантності, та допомагає не допустити насилля і конфлікти». Також дуже важливо говорити про потреби вразливих вчителів, постраждалих від гендерного або сексуального насильства або потреби вчителів з інвалідністю.

Які бар'єри існують на шляху планування та реалізації заходів, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Недостатня координація (D1S2) з секторами захисту і безпеки та сторонами конфлікту, ускладнює забезпечення безпеки для вчителів
- Довідкові системи і спеціалізовані медичні послуги для психічного здоров'я можуть бути недоступними, або їх створення неможливе. Це обмежує можливості вчителів звертатися за підтримкою у тяжких ситуаціях
- Вчителі вагаються, чи повідомляти про насилля, тому що вони не можуть зробити це безпечно і конфіденційно
- Психосоціальна підтримка і юридичний захист можуть бути недоречними та нанести вчителям повторну травму або їм нашкодити
- Навчання і супервізія у ПЗПСП є недоречними, бо можуть нанести повторну травму вчителям або їм нашкодити

Рекомендації щодо ефективного захисту благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Підтримувати доступ до сервісів заходів і ПЗПСП на усіх рівнях (включаючи базові потреби і безпеку, сім'ю і суспільство, цілеспрямовану, неспеціалізовану та особливу підтримку)
- Стимулювати підтримку психічного здоров'я вчителів членами громади, сімей, релігійних лідерів і НДО (див. D1S1)
- Використовувати базові навички психосоціальної підтримки
- Допомогати вчителям підтримувати одне одного через формальну підтримку «Рівний-до рівного»
- Надавати допомогу у створенні індивідуальних або групових проєктів і слідкувати за їх роботою
- Знайти спеціалізованих постачальників послуг і створити або посилити шляхи перенаправлення
- Переконаватися, що ресурси та послуги ПЗПСП відповідають контексту, доступні, інклюзивні і гендерно чутливі (D2S1)

Створення сприятливого робочого середовища



- Якщо навчальні заклади надто далеко і вчителі з учнями не можуть безпечно до них дістатися, варто закликати їх збиратись у філіях шкіл, які знаходяться ближче
- Зміцніть будівлі та огорожі, використовуйте послуги охоронців
- Виділіть вчителям безпечне житло, особливо найбільш незахищеним
- Створіть кодекс поведінки, який відповідає Дакарській декларації і простежте, щоб керівництво шкіл, місцеві та національні органи влади обговорювали їх під час тренінгів і контрольно-наглядової діяльності
- Організуйте комітет з питань психічного благополуччя у школах, щоб вчителі змогли завершити програми покращення психічного благополуччя і піклуватись про себе
- Організуйте регулярні базові тренінги із ПСП та індивідуальні або групові проекти за комфортним для вчителів графіком
- Залучіть шкільних консультантів та координаційні центри [ПЗПСП](#)
- Допоможіть вчителям збирати кошти на необхідні ресурси, такі як закуски та напої, а також такі матеріали, як папір та ручки
- Включіть стандарти захисту і благополуччя у політику системи шкільної освіти і створіть нормативно-правову базу (див. [D5S1](#))

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Залучайте вчителів робити оцінки ризиків, щоб вони розуміли які є пріоритетні безпекові потреби Нехай вчителі беруть участь у заходах з запобігання аварійних ситуацій, де вони зможуть створити план дій у разі надзвичайної ситуації та визначитися із заходами безпеки
- Спитайте вчителів, у який спосіб можна мінімізувати стереотипи та упредження, які сервіси з підтримки для них є необхідними і бажаними, і як можна їм допомогти у створенні шляхів перенаправлення
- Проведіть тренінги з основ психосоціальної підтримки (таких як «Перша психологічна допомога») і запропонуйте індивідуальні або групові проекти підтримки
- Спонукайте вчителів вивчати методи самозахисту і покращення благополуччя Надайте їм освітні ресурси для незалежного навчання (наприклад, для розвитку емоційно-соціальних навичок)

Додаткові ресурси для захисту і благополуччя

- ЮНЕСКО (2000) Дакарський план дій
- Приклад базової психологічної підтримки від Міжнародної федерації товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця (2018): Перша психологічна допомога
- Цілеспрямована, неспеціалізована допомога (індивідуальна програма): Управління проблемами плюс
- Цілеспрямована, неспеціалізована допомога (групові програми): Програма Дерево життя від Регіональної ініціативи психосоціальної підтримки та Католицьких служб підтримки (REPSSI & CRS, n.d.); Групова міжособистісна терапія з подолання депресії (ВООЗ, 2020)
- Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації (2007):
 - План дій 6.2: Забезпечувати доступ до послуг з охорони здоров'я особам із тяжкими психічними розладами (стор. 123-131)
 - План дій 6.5: Мінімізувати шкоду від уживання алкоголю або інших психоактивних речовин (стор. 142-147)

Приклад 7 (ініціатива): Т.А.У.О. Naman! (Допомога, турбота, обійми та час для працівників освіти) Кумустаган, Філіппіни

Т.А.У.О. Naman!* - це онлайн ресурс для викладачів та адміністративного персоналу від Філіппінського департаменту освіти

Головна ідея проекту - «Nandito kami para sa inyo» («Ми тут і готові Вам допомогти») Т.А.У.О. Naman! підкреслює ідею об'єднаності, що відображається у філіппінському слові «tauo» і наголошує на спроможності громад вистояти (tauo) у кризові часи. Програма використовує результати опитувань і фокус-групові дискусії для розробки концепту і його роботи через: 1) публічні вебінари, 2) художню, поглиблену «kumustahan» (або онлайн) зустріч у Zoom.

Джерело: Опитування у центрі уваги - Доан Грейс Йамадо, Департамент освіти

Стандарт 3: Шкільна інфраструктура та послуги (D2S3)

Навчальні заклади підтримують безпеку і благополуччя учнів, вчителів та інших працівників освіти та пов'язані зі здоров'ям, харчуванням, психологічними і захисними сервісами.

Які об'єкти і послуги є важливими для ЕіЕ і як вони підтримують благополуччя вчителя?

Безпечні середовища викладання та навчання дуже важливі для благополуччя вчителя. Школи та інші навчальні простори повинні бути доступними, безпечними і мати усі необхідні для вчителів засоби та сервіси. Вони мають поважати відмінності у гендері, віці, спеціальних потребах і знаходитись у місцях, безпечних для вчителів та учнів. У надзвичайних ситуаціях вчителі можуть зіштовхнутись із багатьма загрозами, такими як збройні конфлікти, гендерно зумовлене насильство, екологічними ризиками та небезпеками для здоров'я.

Які бар'єри існують щодо інфраструктури та послуг при реалізації заходів, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Не існує механізмів або політики безпеки та управління для захисту вчителів і учнів, включаючи оцінку конфліктів та ризиків і планування
- Місця навчання - погано збудовані погано та небезпечні
- Школи використовуються як тимчасові укриття і військові бази
- Недостатньо інформації про безпечні шкільні локації або про те, як захистити вчителів
- Немає ресурсів та інфраструктури для охорони здоров'я, санітарії і гігієни
- Немає спеціальних жіночих засобів гігієни
- Припинено шкільні програми харчування і медичних послуг
- Класи переповнені, а навчальних матеріалів - недостатньо

Рекомендації щодо впровадження ефективної інфраструктури та послуг для благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Надайте вчителям захист і засоби для гігієни, охорони здоров'я та харчування Враховуйте гендер, вік і обмежені можливості (див. [D1S2](#) Координація)
- Переконайтесь, що у всіх вчителів є доступ до ПЗПСП (див. [D2S2](#), щоб дізнатись більше про Координацію та благополуччя)
- Організуйте охорону та керівництво для створення безпечних навчальних середовищ (наприклад, через розробку механізмів захисту шкільних маршрутів для вчителів і план дій у кризових ситуаціях)



- Зробіть тренінги вчителів із захисту та реагування на надзвичайні ситуації частиною шкільної політики (див. [D1S3](#) щоб дізнатися більше про Реагування)
- Призначте усім працівникам чіткі ролі та навчіть їх справлятися із кризовими ситуаціями, такими як атаки на школу, стихійні лиха, проблеми здоров'я і гігієни
- Вирішіть проблему безпеки вчителів у школі і на шляху до школи. Запропонуйте вчителям безпечні перевезення. Допоможіть вчителям безпечно і конфіденційно доповідати про насилля (див. [D2S2](#) щоб дізнатись більше про Здоров'я та благополуччя)
- Переконайтесь, що у шкільні є все необхідне обладнання, особливо у сільській місцевості або поселеннях біженців (освітлення, комп'ютери, лабораторне обладнання) Надайте меблі та навчальні матеріали
- Переконайтесь, що усі матеріали доступні для вчителів і учнів з особливими потребами (див. [D3S3](#) щоб дізнатись більше про Інструктаж та Навчання і [D3S4](#), Оцінки результатів навчання, щоб дізнатись більше про навчальні ресурси)
- Простежте, щоб у школах були спеціальні обладнання з водою, для санітарії та гігієни жінок і дівчат
- Співпрацюйте зі спеціалізованими сервісами для вчителів з особливими потребами (потребами у кваліфікованих медичних сестрах, медичних фахівцях і спеціалістах)
- Запропонуйте вчителям догляд за дітьми у школі або надайте їм інформацію про такі послуги в громаді. Це особливо важливо для жінок, які часто стикаються з необхідністю догляду за дітьми.



- Розробляйте безпечні школи разом з вчителями, прислухаючись до їх думок щодо шкільної архітектури і розкладу. Простежте, щоб маргіналізовані вчителі, такі як жінки або переміщені особи, мали змогу бути почутими
- Запитуйте у вчителів, чи відповідають шкільні приміщення їхнім потребам
- Надавайте вчителям можливість бути лідерами та координаторами, якщо вони цього хочуть

Додаткові ресурси щодо інфраструктури та послуг

- Геопросторове картографування збройних конфліктів і стихійних лих від Управління ООН з координації гуманітарних справ (УКГС ООН) - Обмін гуманітарними даними (humdata.org) і Гуманітарна група OpenStreetMap (hotosm.org) (див. також [D1S3](#) Оцінювання)

Приклад 8 (ініціатива): Роздача шкільних наборів вчителям та учням у Венесуелі

Норвезька рада у справах біженців (NRC) - це міжнародна неурядова організація, яка надає навчальні набори для вчителів та шкіл по всьому світу. Економічна криза у Венесуелі спричинила появу великої кількості переміщених осіб та викликала структурну бідність. Багато дітей та підлітків перестали відвідувати навчальні заклади. Норвезька рада у справах біженців обирає вразливі групи вчителів та школи з великою кількістю учнів у зоні ризику і надає їм ресурси для навчання. Також вони забезпечують учнів шкільними матеріалами, проводять майстер-класи і підтримують батьківські комітети і ради з питань освіти, щоб допомогти вчителям створити сприятливе робоче середовище у школі.

Джерело: Опитування у центрі уваги - Карлос Хав'єр Пінья, Норвезька рада у справах біженців

3. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 3

«Я думала, що ці заняття не для мене, проте згодом зрозуміла, що усім нам це потрібно - навчитись, як бути більш свідомими, як відпочивати.»

- Марія Гуадалупе Альваренга, вчителька, Сальвадор

«Я почав впроваджувати такі заняття в одному з класів і відразу відчув ефект. Учні відчували себе розслабленими і ділились своїми відчуттями. Я почав розуміти їх поведінку і зміг налагодити канали комунікації з ними.»

- Отман, вчитель, Палестина

Сфера 3: Викладання і навчання

Стандарт 1: Навчальний план (D3S1)

Культурно, соціально і лінгвістично доречний навчальний план використовується для забезпечення формальної та неформальної освіти, яка підходить для певного контексту та потреб учнів.

Що таке навчальний план в ЕіЕ і як він може сприяти благополуччю вчителя?

Для вчителів зміст і цілі навчання у навчальному плані є основою планування уроків і прийняття щоденних рішень. Для вчителів складно викладати за застарілим навчальним планом, який не відповідає потребам учнів. Коли немає додаткових матеріалів або навчальних ресурсів, вчителі відчувають більше стресу і схильні до вигорання на роботі.

Які перешкоди при створенні навчального плану заважають благополуччю вчителя?

- Навчальний план, який не фокусується на формуванні соціальних та емоційних навичок або не вирішує проблеми психічного здоров'я чи психосоціального благополуччя і потреб у захисті
- Навчальний план, який не передбачає ість до надзвичайних ситуацій або планів реагування та залишає вчителів і студентів непередбаченими
- Навчальний план, який фокусується на націоналізмі, гендерних, етнічних або інших стереотипах. Це може підвищити дискримінацію і ненависть стосовно певних вчителів (або учнів)
- Навчальний план, який не враховує мовне різноманіття вчителів та/або учнів (наприклад, етнічних меншин або біженців)
- Неоновлений навчальний план, через який вчителям потрібно додатково шукати актуальні ресурси
- Навчальна програма, у якій відсутні різні підходи до навчання учнів з особливими потребами. У критичних ситуаціях вчителям часто доводиться навчати дітей різного віку в одному класі, або дітей без базових навичок, тому вчителям потрібно диференціювати.
- Нагляд за вчителями чинить на них тиск і змушує надто поспішати у виконанні навчального плану
- Навчальний план, за яким навчаються біженці та переселенці, не визнається місцевим урядом або урядом приймаючої країни. Це є проблемою для навчання біженців, а також для вчителів, які є біженцями або переселенцями, що переїжджають разом із сім'єю.
- Вчителі та учні не беруть участь у створенні навчального плану, тому його зміст не актуальний для них
- Навчальний план і навчальні матеріали є наказовими та не дають вчителям свободу для інновацій та адаптацій

Рекомендації для ефективної навчальної програми, спрямованої на благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Перегляньте навчальний план, щоб впевнитись у тому, що він сприяє психічному здоров'ю та психосоціальному благополуччю, включаючи розвиток соціальних та емоційних навичок
- Переконайтесь, що навчальний план, підручники та інші шкільні матеріали підтримують різноманітність та інклюзію, не є упередженими по відношенню до жінок і дівчат, біженців або переселенців, етнічних меншин, людей з інвалідністю, або дітей, які пов'язані зі збройними формуваннями або групами
- Переконайтесь, що навчальний план, підручники та інші шкільні матеріали обговорюють стигматизацію і дискримінацію, які пов'язані з ПЗПСП



- Розробіть навчальний план, який охоплює реагування на надзвичайні ситуації (наприклад, навчальна програма з урахуванням конфлікту та обізнаність про загрози). Навички і знання у навчальному плані мають бути актуальними для вчителів (та учнів)
- Створіть **допоміжні матеріали**, включаючи підручники і посібники для вчителів, щоб вони могли пристосувати навчальний план до своїх потреб (як наприклад диференційний підхід)
- Надайте необхідну інфраструктуру, обладнання (наприклад, лабораторне обладнання для вивчення природничих дисциплін, або техніка для професійно-технічної освіти та підготовки) і ресурси для викладання усіх предметів з програми. Сюди входять техніка (допоміжні пристрої та електронні книги), людські ресурси (вчителі зі спеціальної освіти, перекладачі мови жестів), щоб викладати та адаптувати навчальну програму для всіх учнів
- Використовуйте підтримку громадських організацій та провідних діячів (див. D1S1) для того, щоб:
 - розвивати місцеве викладання і навчальні матеріали, щоб вони відповідали програмі
 - використовувати громадські простори і ресурси для збагачення навчального процесу
 - тренувати і створювати навички для викладання за навчальним планом
- Навчити вчителів викладати дистанційно з використанням цифрових або нецифрових засобів чи матеріалів з відкритих джерел, включаючи відкриті навчальні ресурси (OER) (див. D2S1).



- Розробляйте навчальний план разом з вчителями (та учнями). Залучайте вчителів із різноманітним досвідом, давайте усім вчителям шанс висловлювати свою думку і допомагати у прийнятті рішень
- Виступайте за автономізацію навчальної програми. Дозвольте вчителям змінювати та робити відповідні адаптації, особливо для біженців, переселенців та учнів з інвалідністю

Додаткові ресурси для розвитку навчальної програми

- ЮНІСЕФ (2012) Зменшення ризику стихійних лих у шкільних програмах: Приклади з тридцяти країн

Приклади у центрі уваги

Приклад 9 (ініціатива): Африканський методичний посібник з питань психічного здоров'я для шкіл у Малаві та Танзанії

Африканський посібник з навчальної програми щодо покращення психічного здоров'я у школах вперше був використаний у Малаві, щоб інтегрувати обізнаність про психічне здоров'я у навчальну програму. 218 педагогів (вчителів і лідерів молодіжних клубів) дізнались про навчальний план на триденному тренінгу (Kutcher et al., 2015). Навчальний план з обізнаності про психічне здоров'я також був перекладений суахілі і адаптований для використання у Танзанії. 61 вчитель пройшов триденний тренінг (Kutcher et al., 2016). Навчальні програми включають самооцінювання для вчителів та інформацію про:

- концепції психічного здоров'я
- важливість позитивного психічного здоров'я
- стигму та дискримінацію
- способи пошуку допомоги та підтримки

В обох випадках навчальна програма грамотності щодо психічного здоров'я покращила рівень знань про психічне здоров'я і зменшила стигму (Kutcher et al., 2015; Kutcher et al., 2016). У Танзанії це, ймовірно, допомогло вчителям навчитися краще звертатися за допомогою (Kutcher et al., 2016).

Стандарт 2: Навчання, професійний розвиток і підтримка (D3S2)

Вчителі та інший освітній персонал проходять періодичне відповідне та структуроване навчання відповідно до потреб та обставин.

Що таке навчання, професійний розвиток і підтримка в ЕіЕ і як вони можуть сприяти благополуччю вчителя?

Надання вчителям високоякісного шкільного та безперервного професійного розвитку вчителів дає їм навички і знання, необхідні для якісного виконання роботи та вирішення проблем на роботі. Це безпосередньо пов'язано з такими аспектами благополуччя вчителя, як самоефективність. Це може допомогти вчителям розвинути соціально-емоційні навички та навички подолання стресу та вигорання. Але змусити вчителів займатись професійним розвитком, який не є актуальним, може погіршити стрес, тривогу та незадоволення.

Які перешкоди існують на шляху навчання, професійного розвитку та підтримки в усіх зусиллях, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Не вистачає кваліфікованих викладачів, інструкторів, засобів чи ресурсів
- Навчальні програми та педагогічні методи в педагогічних коледжах застаріли та не відповідають національним навчальним програмам
- Професійний розвиток вчителя - не актуальний або не добре організований. Він може бути надто теоретичним або не пов'язаним з культурою та досвідом учителів
- Теми реагування на надзвичайні ситуації не розглядаються в професійному розвитку вчителя
- Шкільні служби орієнтування та консультування звертаються до учнів лише в екстрених випадках
- Несертифіковані вчителі, волонтери або вчителі-біженці/переміщені особи не можуть отримати доступ до акредитованих курсів професійного розвитку вчителя
- Робочі навантаження/набір навичок шкільного керівника зосереджені на адмініструванні та управлінні замість підтримки навчання
- Вчителі не беруть участь у створенні програми професійного розвитку вчителя
- Не вистачає фінансування для навчання підтримки професійного розвитку вчителя та [ПЗПСП](#)

Рекомендації щодо ефективного навчання, професійного розвитку та підтримки благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Навчайте психічного здоров'я, психосоціального та соціально-емоційного навчання під час підготовчого та безпосереднього викладання
- Пропонуйте вчителям регулярні курси професійного розвитку з питань психічного здоров'я та психосоціального благополуччя, а також соціальних і емоційних навичок, особливо для вчителів-початківців у надзвичайних ситуаціях та кризах
- Переконайтеся, що професійний розвиток обговорює потенційно складні та делікатні теми, такі як СГН та інвалідність, а також те, як вони впливають на психічне здоров'я та психосоціальне благополуччя
- У процесі професійного розвитку надайте вчителям інформацію про психічне здоров'я, послуги та заходи психосоціальної підтримки і про те, як скеровувати людей
- Переконайтеся, що навчальні матеріали обговорюють стигму та дискримінацію в [ПЗПСП](#)
- Залучайте вчителів до шкільних орієнтаційних та консультаційних служб
- Створіть структури, які захищатимуть конфіденційність вчителів, якщо вони отримають доступ до послуг ПЗПСП



- Навчати вчителів та викладачів/інструкторів із питань реагування на надзвичайні ситуації (наприклад, запобігання конфліктам, зменшенню ризику стихійних лих, поінформованості про небезпеку)
- Перегляньте навчальні програми та методику професійного розвитку, щоб вони не надто зосереджувалися на теорії, зв'язалися з тим, що вчителі роблять у класі, і допомогли вчителям обмірковувати та використувати нові знання
- Надайте вчителям практичний професійний розвиток, який відповідає місцевій навчальній програмі, мові та потребам учителів, включаючи методи навчання з урахуванням гендерних факторів або травми, освіти з урахуванням конфліктів та соціально-емоційне навчання
- Заохочуйте вчителів працювати і планувати разом або ділитися ресурсами та стратегіями навчання
- Підтримуйте керівників шкіл як інструкторів та лідерів
- Допомогайте громадським організаціям співпрацювати зі школами, щоб підтримувати навчання вчителів і разом створювати ресурси
- Створіть професійні навчальні спільноти або спільноти практики (CoP) у школах та між ними, щоб допомогти вчителям працювати разом і вчитися один в одного
- Розробіть професійний розвиток без відриву від роботи, який відповідає національним вимогам, щоб несертифіковані вчителі, волонтери чи вчителі-біженці/переміщені могли працювати



- Заохочуйте вчителів допомагати в розробці та створенні навчальних програм і проектів професійного розвитку для підготовки та підвищення кваліфікації
- Допоможіть вчителям розвинути спільне відчуття мети, працюючи над навчанням учнів разом
- Дозвольте вчителям керувати професійним розвитком або бути зразковими вчителями для інших вчителів (як у схемах наставництва)
- Заохочуйте вчителів приєднуватися до професійних асоціацій, спілок і мереж у школах та поза ними (з однолітками, через спільноти практиків або мережі шкіл) для можливостей професійного розвитку

Додаткові ресурси для навчання, професійного розвитку та підтримки

- INEE (2016) Навчальний пакет ТіСС для вчителів початкової школи
- MHPSS.net (2021). Інструментарій ПЗПСР & ЕіЕ. Благополуччя та професійний розвиток вчителів у надзвичайних ситуаціях

Приклад 10 (ініціатива): Саммарт, Індійський інститут управління, Ахмедабад і EmpowerEd, фонд «Разом у розвитку та освіті»

Sammarth і EmpowerED — це програми професійного розвитку. Sammarth був великомасштабним, робочим модулем професійного розвитку вчителів. EmpowerEd створює спільноти практик, які співпрацюють з метою розширення можливостей вчителів у світі після пандемії. Обидва є проектами «знизу вгору», які підкреслюють голос вчителів, консультують вчителів щодо розробки навчальних програм і діляться найкращими практиками в класі. Вчителі розмірковують над своєю роботою та обирають освітній або соціальний проект для роботи. Обидві програми залучають «експертів», які не є викладачами, та допомагають реконтекстуалізувати найкращі практики, але не обирають зміст. Саммарт розвиває саморозвиток вчителя та внутрішню мотивацію (див. Шеррі Чанд, 2020).

Джерело: HundrEd, Світовий банк і фонд TIDE

Стандарт 3: Інструкції та процес навчання (D3S3)

Навчання та навчальні процеси орієнтовані на учня та його участь, а також є інклюзивними.

Що таке інструкції та навчальні процеси в ЕіЕ і як вони можуть сприяти благополуччю вчителя?

У надзвичайних ситуаціях вчителі повинні надавати учням якісні та інклюзивні можливості для навчання. Але вони часто працюють у несприятливому середовищі, з багатьма викликами та обмеженими викладацькими і навчальними ресурсами (D3S3) або педагогічною підтримкою та наглядом (див. D4S3).

Які існують перешкоди для процесів викладання та навчання в рамках заходів, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Класи переповнені. Класи студентів з різними рівнями та потребами спричиняють стрес і виснаження, коли вчителі не мають навичок або підтримки, щоб впоратися з ними
- Вчителі викладають своєю другою або третьою мовою, особливо якщо вони є вчителями-біженцями чи переміщеними особами в приймаючих громадах, або вчителями з етнічних меншин. Шкільна мова часто пов'язана з колоніальним минулим і сучасними можливостями економічного розвитку та соціальної мобільності

- Вчителі не мають навчальних матеріалів, аудиторної інфраструктури та обладнання
- Розклади занять дуже заповнені, і вчителі не мають достатньо часу для планування уроків
- Вчителі не можуть розвивати свої навички викладання через професійний розвиток (D3S2) або самонавчання

Рекомендації щодо ефективного навчання та процесів навчання для благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Створіть однорангові мережі (див. D3S2), щоб вчителі могли обговорювати стрес, тривожність і виклики з іншими колегами
- Дайте вчителям можливість організувати викладання та навчання в громадських місцях для розвитку і зміцнення позитивних стосунків між громадою та вчителем
- Дайте вчителям соціально-емоційні знання та навички, щоб справлятися зі стресом, тривогою та іншими проблемами в класі

Створення сприятливого робочого середовища



- Допомогайте вчителям і керівникам шкіл використовувати позитивні стратегії управління класом (включаючи відновні практики), будувати позитивні стосунки та створювати класи і школи, дружні до дітей
- Надайте вчителям постійний професійний розвиток для всієї школи, щоб покращити навички викладання
- Допоможіть вчителям спілкуватися та ділитися. Сприяти спільному спостереженню, наставництву та спільному викладанню або плануванню уроків
- Об'єднайте та розробляйте ресурси, які пояснюють, що працює, а що ні в конкретних школах, громадах чи місцевих умовах
- Надайте вчителям і класам інструменти та ресурси для забезпечення якісного та інклюзивного навчання, яке відповідає потребам учнів
- Подумайте про те, щоб попросити батьків, опікунів або громадських лідерів допомогти вчителям виконувати непедагогічні завдання (тобто перерозподіл обов'язків, див. D1S1), щоб полегшити їхнє навантаження і дозволити їм зосередитися на педагогіці та інструкціях



- Запитайте вчителів, що їм потрібно для кращого навчання, і розробіть разом з ними програми професійного розвитку (D3S2), які допоможуть вдосконалити необхідні для них навички
- Допоможіть вчителям рефлексувати над своєю діяльністю. Навчіть їх **дослідженням в дії** та навчальним і педагогічним інноваціям
- Створіть програми та правила, які визнають, що вчителі є експертами, які володіють своїм робочим простором
- Заохочуйте інновації та педагогічні експерименти через **дослідження в дії** чи **дослідження уроку**
- Створіть середовище, де вчителі з повагою прислухаються до поглядів, досвіду та ідей один одного
- Нагороджуйте та відзначаєте вчителів за зразкову роботу. Дайте їм можливість взяти на себе **неформальні лідерські ролі**, бути наставниками чи тренерами, вести або допомагати в зустрічах, семінарах і заходах

Додаткові ресурси для інструкцій та освітнього процесу

- INEE (2010) Кишеньковий посібник із підтримки навчання для людей з обмеженими можливостями
- Картографічний звіт INEE (2021) містить ресурси для самостійного навчання та навчальні пакети для підтримки навчання вчителів
- Навчальний пакет INEE (2016) ТіСС містить модулі з позитивної дисципліни (модуль 2) та педагогіки, орієнтованої на дитину (модуль 3)
- Наука навчання від Інституту дослідницьких трикутників (RTI) містить серію практичних посібників, спрямованих саме на покращення навчання грамотності та лічби

Приклад 11 (ініціатива): Вчителі підтримують один одного через наставництво в таборі для біженців Какума, Кенія.

У таборі біженців Какума в Кенії вчителі проводили регулярні особисті зустрічі, щоб обговорити щоденні виклики навчання в надзвичайних ситуаціях. Вчителі також спілкувалися з менторами через WhatsApp. Ментори надавали підтримку вчителям, заохочували їх ділитися досвідом та підтримувати одне одного. Це покращило благополуччя вчителів, і вони почувалися краще підготовленими, впевненішими, більш мотивованими та більш зацікавленими працювати разом, щоб допомогти учням.

Джерело: (Mendenhall, 2017: с. 6-8, цитується в INEE, 2018: с. 55)

Стандарт 4: Оцінювання навчальних цілей (D3S4)

Для оцінювання та підтвердження результатів навчальних цілей використовуються відповідні методи.

Що таке оцінювання результатів навчальних цілей в EіE і як воно може сприяти благополуччю вчителя?

Ефективність вчителя часто полягає в покращенні навчання учнів. Нам потрібні інструменти та підходи оцінювання, щоб оцінити, чи можуть вчителі добре виконувати свою роботу. Коли оцінювання студентів не відповідає навчальній програмі або не враховує потреб студентів, може виглядати, що вчителі погано працюють. У надзвичайних ситуаціях це створює ще більший тиск на вчителів, які вже мають справу з багатьма проблемами. Це збільшує напругу, стрес і незадоволеність роботою.

Які перешкоди існують для оцінювання результатів навчальних цілей в рамках заходів, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Вчителі відчувають, що їм потрібно «викладати під контролем», щоб студенти склали іспити, особливо коли навчальні програми щільні або не відповідають системам оцінювання
- Методи оцінювання не відповідають різноманітним потребам або стилям навчання учнів, особливо для учнів з обмеженими можливостями або для тих, які належать до меншин. Це ускладнює вчителям підтримку цих учнів
- Вчителі не можуть вільно адаптовувати тести та оцінювання і використовувати диференціацію. Цей універсальний підхід посилює тиск на вчителів
- Політики віддають перевагу підсумковим оцінюванням (наприклад, національним іспитам з високими ставками) перед формальними оцінюваннями, які вимірюють прогрес. Дані оцінювання з таких іспитів часто не передаються вчителям, тому вони не можуть використовувати їх для покращення викладання та навчання
- Оцінки використовуються, щоб оцінити продуктивність і цінність вчителів, особливо в надзвичайних ситуаціях.
- Вчителі не вважають викладання своїм покликанням, тому погані оцінки і результати, особливо шкодять їхній самоефективності та благополуччю

Рекомендації щодо ефективного оцінювання результатів навчальних цілей для благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Створіть сильніші мережі соціальної підтримки для вчителів, попросивши батьків і громадських лідерів допомогти вчителям з оцінюванням (тобто перерозподілом обов'язків, див. [D1S1](#))
- Подумайте про те, щоб додати до оцінювання знання з питань психічного здоров'я, психосоціальних, соціальних та емоційних навичок

Створення сприятливого робочого середовища



- Створіть програми та політику, які зосереджені на навчанні й розвитку, а не на іспитах чи результатах тестів
- Перегляньте інструменти та підходи до оцінювання, щоб вони відповідали навчальним програмам (наприклад, ПТО)
- Запропонуйте вчителям, залученим до професійного розвитку, розробити інструменти формульовального і підсумкового оцінювання (наприклад, оцінювання на основі гри та автентичне оцінювання). Це може включати те, як використовувати відповідні адаптації або пристосовувати інструменти до потреб студентів
- Надайте керівникам більше повноважень у школах, щоб допомогти вчителям виставляти справедливі оцінки
- Надайте вчителям банки тестів та інструменти для оцінювання
- Допоможіть вчителям використовувати дані оцінювання учнів, щоб адаптувати спосіб викладання

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Заохочуйте вчителів бути незалежними в оцінюванні. Дозвольте вчителям розробити інструменти оцінювання в класі, прийняти відповідні адаптації та навчити їх робити це
- Вимагайте справедливих оцінок або перевірок учителів, які не використовують лише результати тестів для оцінювання вчителів
- Визнайте наполегливу роботу вчителів, дивлячись на оцінювання учнів, розвиток учнів, стосунки між учнями і проектами/розробками в класі та школі

Додаткові ресурси для оцінювання результатів навчальних цілей

- ЮНЕСКО (2020). *Формативне оцінювання та безперервність навчання під час надзвичайних ситуацій і криз* (Bawane and Sharma (2020))
- INEE (2012). *Інструмент самооцінки для вчителів: Чи є ваш клас інклюзивним і дружнім до дітей?*

Приклад 12 (політика): Перенесення іспитів або адаптація систем оцінювання у відповідь на COVID-19 у Латинській Америці

Через COVID-19 і закриття шкіл деякі країни Латинської Америки адаптували системи оцінювання учнів. Це життєво важливо для благополуччя вчителів, оскільки знімає тиск «викладати до тесту.» Політики включають:

- У **Колумбії** Законодавчий указ № 532 (Decreto Legislativo № 532). Учні середньої школи не повинні здавати національні іспити (Exámenes de Estados) для вступу у заклади вищої освіти.
- У **Чилі** студенти не повинні складати вступні іспити у заклади вищої освіти. Тепер вони є необов'язковими, а їхню вагу зменшено з 50 % до 30 %. Уряд також надав більшого значення оцінкам середньої освіти.
- У **Коста-Ріці** уряд призупинив національний тест FARO (Fortalecimiento de Aprendizajes para la Renovación de Oportunidades) для всіх учнів середньої школи у 2020 році, оскільки «пандемія та її вплив на навчальний рік зробили стандартизоване оцінювання несправедливим» Натомість учні повинні пройти кожен предмет, модуль, період і підгалузь навчального плану, щоб перейти до наступного класу. Міністерство народної освіти також вирішило не використовувати тести на знання англійської та французької мов. Нова оцінка, затверджена Вищою освітньою радою, оцінює особистісний розвиток студентів. Ця система використовуватиметься протягом усього навчального року, навіть під час повернення до очного навчання.
- Міністерство освіти **Бразилії** та Національний інститут освітніх досліджень і статистики (INEP)¹² відклали проведення національного середнього іспиту (ENEM)¹³ на 30-60 днів, залежно від того, як це вплинуло на громади та школи. Бразилія також перенесла два раунди Програми міжнародного оцінювання учнів (PISA) з 2021 на 2022 рік і з 2024 на 2025 рік
- В **Аргентині** Федеральна рада освіти вирішила не використовувати жодних цифрових оцінок для учнів. Оцінювання учнів є формуючим і базується на моніторингу та підтримці учнів і сімей, а також процесів викладання та навчання, «враховуючи різномірні та нерівні умови, в яких вони відбуваються».

Source: SITEAL (2020)

¹² Національний інститут освіти та наукових досліджень Анісіо Тейшейра

¹³ Національний екзамен середньої школи



© UNICEF Pakistan, 2011, Asad Zaidi

4. Стратегії підтримки благополуччя вчителів у сфері 4

«Ця ситуація призвела до того, що вчителі живуть у поганих умовах і стикаються з низкою проблем; проблеми низької оплати праці та низького статусу в суспільстві. Вчителі незадоволені».

- Ндайікеза Емері, вчитель, Танзанія

«Сектор освіти турбується не про благополуччя вчителя, а про результати. Як можна очікувати молока від негодованої корови?»

- Гакізімана Оноре, вчитель, Танзанія

Сфера 4: Вчителі та інші працівники освіти

Стандарт 1: Набір і відбір (D4S1)

Достатня кількість вчителів та іншого освітнього персоналу з відповідною кваліфікацією набирається шляхом участі та прозорого процесу, заснованого на критеріях відбору, що відображають різноманітність й справедливість.

Що таке процеси набору та відбору в ЕіЕ і як вони можуть сприяти благополуччю вчителя?

Щоб уникнути дискримінації вчителів на основі їх походження, Мінімальні стандарти INEE рекомендують використовувати справедливі та прозорі критерії під час

добору персоналу. Справедливі процеси добору персоналу сприяють благополуччю вчителя, оскільки вони враховують потреби вчителів (включаючи психічне здоров'я та психосоціальні потреби), стать, етнічну приналежність, статус зайнятості та статус переміщення чи біженця для забезпечення чутливості до конфліктів. Чіткі процеси добору персоналу дають змогу мати кероване співвідношення кількості студентів і викладачів, чіткі ролі, права та обов'язки викладачів, а також можливість для них розвивати й використовувати свою свободу волі та автономію.

Які перешкоди є для набору та найму, спрямованого на благополуччя вчителя?

- Відсутність національної політики найму вчителів, особливо вчителів-біженців або переміщених осіб
- Відсутність гуртожитків та інших умов для вчителів із різних груп
- Вчителі не володіють інформацією про умови праці та не можуть впливати на них
- Вчителі не знайомі з процесом рекрутингу
- Практика найму непрозора і роботодавці не розуміють, що важливо наймати вчителів, які відображають контингент студентів
- Посадові інструкції дискримінують вчителів за віком, статтю, етнічною приналежністю, переміщенням або статусом біженця, а також за потребами у сфері психічного здоров'я
- Вчителі-біженці або внутрішньо переміщені особи не можуть працювати в приймаючих громадах, оскільки їх кваліфікація не визнається
- Бюджети надто малі чи відсутні кошти для нових вчителів
- Відсутність даних, особливо диференційованих даних, про потреби вчителів, які допомогли б інформаційним системам управління освітою (ICYO) та системам освіти підібрати вчителів, які найбільше підходили б обраним школам

Рекомендації щодо благополуччя вчителя під час процесу найму та відбору

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Налагодити процеси найму та відбору, що враховують обставини і поважають психічне здоров'я, психосоціальні, соціальні та емоційні потреби вчителів, а також не є дискримінаційними та чутливими до криз
- Під час проведення співбесіди, розкажіть вчителям про те, як школи сприяють психосоціальному благополуччю та які послуги ПЗПСП вони пропонують
- Надавайте вчителям юридичну інформацію для підтримки їх психічного здоров'я та психосоціального благополуччя. Розкажіть про права, які захищають їх від жорстокого поводження, зневаги та експлуатації, а також про те, як вони можуть повідомити про порушення прав людини (зокрема гендерне та сексуальне насильство) та отримати допомогу

Створення сприятливого робочого середовища



- Встановіть чіткі процедури найму вчителів під час кризи. Враховуйте рівність, включаючи стать, етнічну приналежність, статус зайнятості та статус переміщеної особи або біженця
- Збирайте та відстежуйте диференційовані дані про статус зайнятості вчителів (контракт, неповний робочий день, повний робочий день?) у державному та приватному секторах
- Знайдіть вчителів, які залишили викладання через надзвичайну ситуацію, запитайте, чому, і запропонуйте їм (зрештою) повернутися
- Допоможіть несертифікованим вчителям пройти сертифікацію, особливо через регіональні рамки для підтримки вчителів-біженців та переміщених осіб (D5S2)
- Визначте кваліфікації поза сертифікацією, такі як культурна компетентність вчителів, соціальні зв'язки, та гендерна чи етнічна ідентичність
- Допмагайте вчителям у віддалених, сільських або постраждалих від кризи районах, надаючи їм інші пільги (наприклад, житло або допомогу на транспорт)
- Обговорюйте з вчителями реалістичні очікування та проблеми під час найму, щоб вчителі могли приймати рішення, які відповідають їхнім потребам

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Залучайте вчителів до прийняття рішень, які стосуються їх самих та умов їхньої праці
- Створіть критерії найму, які розглядають вчителів як самостійних та кваліфікованих фахівців
- Використовуйте системи оцінки, які визначають сильні сторони та зусилля вчителів
- Залучайте вчителів до створення критеріїв набору, а також до наставництва та навчання нових вчителів
- Створюйте плани кар'єрного зростання для вчителів

Додаткові ресурси для найму та відбору

- [Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації \(2007\) План дій 6.2: Надайте постраждалому населенню інформацію про надзвичайні ситуації, заходи з надання допомоги та їхні законні права \(стор. 157-162\)](#)
- [МІПО-ЮНЕСКО \(2020\) Навчальний портал для набору та розміщення вчителів](#)

- МІПО-ЮНЕСКО (без реєстрації) Набір інструментів політики найму та відбору вчителів
- Міжнародна робоча група «Вчителі за освіту» Центр знань з політики щодо вчителів (2019 р.) Посібник з розробки політики для вчителя

Приклад у центрі уваги

Приклад 13 (політика): Джибутійська регіональна декларація МОПР про освіту для біженців

У 2017 році Міжурядовий орган з питань розвитку (IGAD) організував у Джибуті регіональну зустріч з УВКБ ООН, Європейським Союзом та Німецьким товариством міжнародного співробітництва (GIZ). Міністри освіти МОПР погодилися використовувати план дій для зміцнення регіональних рамок і залучення вчителів-біженців у східній Африці (наприклад, у Джибуті, Еритреї, Ефіопії, Кенії, Сомалі та Південному Судані).

Ключові пункти дії:

- допомога з акредитацією та сертифікацією викладачів за кордоном
- розгляд способів прискорення навчання та отримання сертифікацій
- як узгодити оплату та умови роботи вчителів-біженців у приймаючих громадах на основі досвіду та кваліфікації
- як підтримувати безперервний професійний розвиток вчителів
- як збільшити гендерний паритет
- як зрівняти можливості кар'єрного зростання ([МОПР, 2017](#))

Стандарт 2: Умови роботи (D4S2)

Вчителі та інший освітній персонал мають чітко визначені умови праці та отримують відповідну винагороду.

Що таке умови роботи в ЕіЕ і як вони можуть сприяти благополуччю вчителя?

Умови роботи в рамках мінімальних стандартів охоплюють кожну деталь посадових інструкцій і контрактів учителів:

- ролі та обов'язки
- відвідуваність
- робочі години та дні
- тривалість контракту
- оплата та пільги

Ці фактори визначають навантаження вчителя та те, що від нього очікується. Умови роботи визначають роботу вчителя, стрес, з яким він стикається, та підтримку, яку він отримує. Справедлива оплата та винагорода є особливо важливими для благополуччя вчителя. Як зазначено в аналізі розбіжностей у благополуччі вчителя INEE (2021), політичні документи про права вчителів часто вимагають кращої оплати праці, але рідко згадують такі послуги ПЗПСП, як соціальне забезпечення, медичне страхування, медична та спеціалізована психіатрична допомога або оплачувана відпустка.

Які перешкоди в умовах роботи заважають благополуччю вчителя?

- Вчителі погано оплачуються і змушені виконувати додаткову роботу
- Низький рівень оплати зміцнює уявлення про низький статус вчителів, тому вчителі та їх праця недооцінюються
- Вчителі не мають пакетів винагород із такими перевагами, як медичне страхування (включаючи спеціалізовані медичні послуги для психічного здоров'я), оплачувана відпустка або відпустка по догляду за дитиною
- Контракти з вчителями не містять кодексу поведінки, або якщо він є, він рідко використовується для захисту балансу між роботою та особистим життям вчителів
- Вчителі бояться розповідати роботодавцям про психічні та психосоціальні проблеми та потреби, оскільки це може вплинути на безпеку їх роботи

Створення умов праці для благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Покривайте послуги ПЗПСП на шкільному, громадському та національному рівнях. Включіть спеціалізовану психіатричну допомогу
- Проведіть кампанію, направлену на те, щоб вчителі мали соціальне забезпечення, медичне страхування та доступ до послуг харчування в рамках пакетів винагород
- Підвищуйте обізнаність та знижуйте стигматизацію, щоб сприяти благополуччю працівників і формувати культуру зміцнення психічного здоров'я у школах
- Допоможіть постачальникам формальної та неформальної освіти скласти недискримінаційні контракти та кодекси поведінки, які обговорюватимуть стигму, пов'язану з ПЗПСП, і створять для вчителів шляхи безпечного та конфіденційного повідомлення про проблеми
- Навчіть вчителів базовим навичкам психосоціальної підтримки, щоб підтримувати себе та інших

Створення сприятливого робочого середовища



- Встановіть стандарти оплати праці для вчителів. Переконайтеся, що різниця між розміром зарплатні базується на кваліфікації, досвіді та відповідальності
- Перегляньте шкалу заробітної плати відповідно до вартості життя та переконайтеся, що вчителі отримують прожитковий мінімум
- Проведіть кампанію, щоб уряд виплачував усім вчителям справедливу зарплату, на яку вони можуть прожити, і робив це вчасно
- Надайте вчителям соціальне забезпечення, медичне страхування та доступ до послуг харчування, медичних послуг для фізичного або психічного здоров'я
- Переконайтеся, що вчителі, керівники шкіл та політики добре спілкуються один з одним, щоб запобігти емоційному вигоранню вчителів

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Заохочуйте вчителів працювати над кодексами поведінки. Переконайтеся, що всі вчителі можуть брати участь у прийнятті рішень щодо контрактів
- Дайте вчителям можливість обговорювати професію вчителя, особливо оплату та винагороду
- Підтримуйте *Рекомендацію МОП та ЮНЕСКО (1966) щодо статусу вчителів*, яка була розроблена, щоб «служити основою для національних законів або практики щодо вчителів і впливати на розвиток цих законів та практики» (МОП та ЮНЕСКО, 1966)

Додаткові ресурси для створення умов роботи

- [Рекомендації щодо статусу вчителів від Міжнародної організації праці \(МОП\) та ЮНЕСКО \(1966 р.\)](#)
- ЮНЕСКО (1997) [Статус викладацького складу вищих навчальних закладів](#)
- Врятуймо дітей (2017) [Шкільний кодекс поведінки Посібник для вчителів](#)

Приклад у центрі уваги

Приклад 14 (ініціатива): Сирійська освітня програма Манагел

Манагел фінансується Великобританією, Департаментом міжнародного розвитку (DFID) та Європейським Союзом (ЄС). Він пропонує дітям у Сирії можливості якісного навчання та допомагає вчителям керувати освітою. Програма фокусується на:

- оплаті праці вчителів і педагогічного персоналу
- моніторингу оплати праці вчителів та відвідуванні
- навчанні органів управління освітою та громадських організацій
- наданні якісної освіти та психосоціальної підтримки

Джерело: Опитування у центрі уваги – Ферзат Аль Шейх

Стандарт 3: Підтримка та нагляд (D4S3)

Механізми підтримки та нагляду за вчителями та іншими працівниками сфери освіти функціонують ефективно.

Що таке підтримка та нагляд в ЕіЕ і як вони можуть сприяти благополуччю вчителя?

Вчителі повинні відчувати як офіційну, так і неформальну підтримку. Їх може підтримувати чи навчати інший вчитель, наставник, коуч або керівник. Приклади підтримки та нагляду включають поточний професійний розвиток (D3S2), спостереження та надання відгуків учителям, а також регулярне оцінювання ефективності. Залежно від того, як вони управляються, можуть або надавати підтримку, або викликати додатковий стрес у вчителів. Нагляд та оцінювання не повинні здійснюватися сторонніми інспекторами, які не знають вчителів та учнів. Якщо вчителі можуть озвучити свої потреби та побоювання, цей процес може надати їм підтримку.

Які перешкоди є для підтримки та нагляду, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Не вистачає кваліфікованих вчителів, педагогів та місцевих чи національних органів влади, щоб наставляти, навчати чи контролювати вчителів
- Вчителі чинять опір наставництву, тренінгу та нагляду, тому що вони мали негативний досвід
- Важко притягнути до відповідальності керівників
- Класи переповнені, не вистачає матеріалів та обладнання (див. також D2S3)
- Тема психічного здоров'я стигматизується, тому вчителі не звертаються за психосоціальною підтримкою, навіть якщо вона доступна

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Наймайте та навчайте осіб для надання базових і цілеспрямованих, неспеціалізованих індивідуальних або групових основ психосоціальної підтримки (дивись [D1S1](#), [D2S2](#))
- Наймайте та навчайте спеціалістів для надання спеціалізованої підтримки в галузі психічного здоров'я (див. [D1S1](#), [D2S2](#))
- Переконайтеся, що всі особи, які підтримують та контролюють вчителів, навчені захисту та охороні в рамках політики «не зашкодь»
- Усуньте стигму з ПЗПСП (наприклад, шляхом підвищення обізнаності), щоб вчителі відчували себе комфортно при зверненні за допомогою

Створення сприятливого робочого середовища



- Пропонуйте можливості безперервного професійного розвитку та підтримку, яка є недискримінаційною та базується на потребах і сильних сторонах вчителів ([D2S1](#), [D3S2](#)), а також відповідає їхнім контрактам і кодексу поведінки ([D4S2](#))
- Заохочуйте учнів давати вчителям зворотний зв'язок, щоб вони могли разом створювати більш сприятливе середовище
- Створіть національні та місцеві системи підзвітності. Допомогайте владі, керівникам шкіл та вчителям отримати допомогу, якщо наставники не виконують своїх обов'язків
- Враховуйте співвідношення вчителів та учнів. Створіть інвентар для відстеження матеріалів і переконайтеся, що всі школи мають рівну кількість обладнання. Слідкуйте та оновлюйте регулярно. Переконайтеся, що всі школи мають необхідні матеріали

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Запитайте вчителів, яке навчання їм потрібне. Використовуйте їхні думки для розробки механізмів підтримки та контролю
- Використовуйте наставництво та підтримку, щоб мотивувати вчителів та інших працівників освіти, допомагаючи їм ставити цілі та вирішувати, як вони можуть покращити свою роботу
- Переконайтеся, що обговорення оцінки продуктивності ведеться в обох напрямках. Попросіть вчителів поділитися своєю думкою, обговорити проблеми та домовитися з керівниками чи наставниками про те, як їх вирішувати

Додаткові ресурси для підтримки та нагляду

- INEE (2018) TiCC Набір з коучингу для співробітників

Приклад 15 (ініціатива): CORE для вчителів

Проект Коучинг, Спостереження, Рефлексії та Залучення (CORE) пропонував вчителям психологічну допомогу та персоналізовану підтримку в класі. CORE використовував модель коучингу, спрямовану на постійне вдосконалення. Він забезпечує постійне навчання та роздуми над кількома цілісними навичками для покращення благополуччя вчителя та соціально-емоційних компетенцій.

Він складається з п'яти двогодинних семінарів з благополуччя та трьох місяців інтенсивної підтримки у школі (6 модулів безпосереднього коучингу вчителів у шкільний час). Цикл внутрішньошкільної підтримки складається із занять з навчання та постановки цілей, а також циклу підтримки CORE. У кожному модулі є чотири елементи (Практика, Саморефлексія, Спостереження, Рефлексія).

CORE побудовано на основі терапії прийняття та зобов'язань і соціально-емоційного навчання CASEL. Ним можуть користуватися всі вчителі в будь-якому середовищі та на всіх рівнях. Його необхідно адаптувати, щоб переконатися, що він є актуальним і прийнятним у різних контекстах.

Ми протестували цей проект у Колумбії, де вчителі визнали його корисним та актуальним. Він був розроблений:

- Колумбійськими вчителями
- коучами
- іншими людьми, які працюють у сфері освіти
- членами спілки Діти війни: освіта в країні та консультантами з ПЗПСП
- членами спілки глобальної освіти Діти війни та консультантами з ПЗПСП

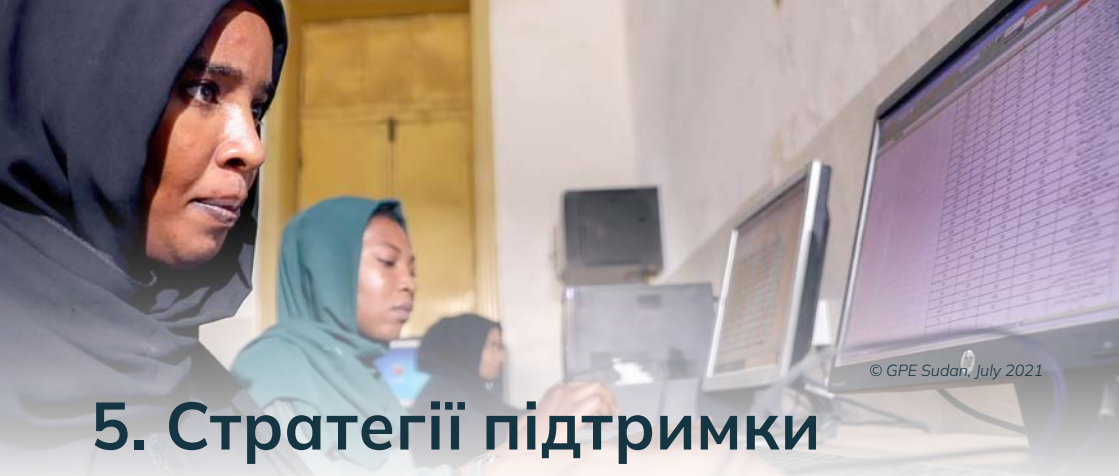
Джерело: Опитування у центрі уваги – Ейпріл Кутзі, Діти війни Нідерланди

Приклад 16 (ініціатива): Спілкування з вчителями і розвиток їхніх зусиль з піклування про себе в Ла-Вега, Каракас

Католицький університет Андреса Белло (UCAB) підтримує п'ять шкіл у маргіналізованій сільській громаді в районі Ла-Вега в Каракасі, Венесуела. В рамках свого загальношкільного проекту підтримки UCAB здійснює супервізію та навчає жінок-керівників шкіл, щоб допомогти їм розвивати співчуття та солідарність у школі. Фасилітатори UCAB та керівники шкіл разом створюють підхід, який працює для їхніх вчителів.

Наприклад, у школі Камайна (Escuela Samaina) керівник школи створив ранковий розпорядок, згідно з яким усі вчителі приходили до школи на 20 хвилин раніше. Вчителі пили каву та ділилися турботами та проблемами. Тоді керівник школи розповів лідерам UCAB про ці виклики, щоб вони могли скласти план підтримки. Керівник школи також допоміг вчителям створити плани піклування про себе, наприклад, піти на 20-хвилинну прогулянку, щоб зняти стрес. Ці регулярні місця та ритуали допомогли створити колегіальність і підтримку в колективі. Члени UCAB сказали, що такий підхід працював, тому що він гнучкий і зосереджений на щоденних викликах. Вони погодилися з тим, що важливо створювати культуру обміну та спільноти.

Джерело: Опитування у центрі уваги – Ерика Кольменарес Сепульведа, Констанца Армаз та Кароліна Фернандез, з Red La Vega



© GPE Sudan, July 2021

5. Стратегії підтримки благополуччя вчителя у сфері 5

«Хотілося б, щоб умови праці вчителів незабаром покращилися. Зараз на велику кількість учнів замало вчителів. Нам не вистачає навчального матеріалу та належних умов для роботи. Конкретно, було б дуже важливо, якби вчителі та учні могли щось поїсти протягом довгих шкільних днів. І якби ми, вчителі, могли знайти житло»

- Френсіс Окая, вчитель, Уганда

Сфера 5: Освітня політика

Стандарт 1: Розробка законодавства та політики (D5S1)

Органи управління освітою надають пріоритет безперервності та відновленню якісної освіти, включаючи безкоштовний та інклюзивний доступ до навчання.

Що таке формулювання законів і політики в EiE і як це може сприяти благополуччю вчителя?

Формування законодавства та політики в умовах EiE має бути зосереджено на підтримці та перебудові систем освіти, які високо оцінюють добробут вчителів і громад. Це означає надання спільнотам фінансування та послуг підтримки (таких як шкільна охорона здоров'я), щоб вони могли запропонувати безкоштовний та інклюзивний доступ до викладання та навчання. Важливо зосередитися на оплаті праці та винагороді, безпеці вчителів і доступі до медичних послуг для психічного здоров'я під час кризи, тому що під час кризи ситуація погіршується. У кризових ситуаціях розробка законів та політики має включати розробку національних та субна-

ціональних рамок (таких як Джибутійська декларація), які враховують потреби та обставини вчителів для сприяння співпраці та координації. Крім того, ефективна політика благополуччя вчителя ґрунтується на фактах і даних про потреби та проблеми вчителів; відображаючи міжнародні стандарти.

Які бар'єри існують на шляху розробки законодавства та політики щодо благополуччя вчителя?

- Голоси вчителів не враховуються в законах і політиках
- Політика щодо вчителів у кризових ситуаціях, як правило, зосереджена на короткострокових ініціативах і не враховує можливості для професійного та кар'єрного зростання
- Закони і політика не відображають того, що вчителі та їхнє благополуччя важливі для систем освіти, шкіл і навчання учнів
- Закони про прийом на роботу та управління вчителями є дискримінаційними та не пов'язані з потребами вчителів під час кризи
- Оцінка конфліктів і прав людини, а також аналіз ризиків та ості до стихійних лих не використовуються для допомоги в розробці та оновленні політики і законодавства щодо вчителів
- Інформація про політику та національні стратегічні заходи не є загальнодоступною в контексті надзвичайних ситуацій і криз
- Дані ІСУО, пов'язані з кризою, зокрема щодо вчителів, слабкі або не використовуються під час розробки інклюзивної та ефективної політики і законодавства
- Непослідовний порівняльний аналіз/зв'язок національної політики з міжнародними стандартами та інструментами, особливо в контексті кризи та щодо благополуччя вчителя

Рекомендації щодо формулювання законодавства та політики для благополуччя вчителя.

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Створіть та перегляньте освітню політику для просування послуг ПЗПСП, необхідних вчителям, і забезпечте наявність стратегії розповсюдження/комунікації для підвищення обізнаності про доступність послуг
- Збирайте та аналізуйте дані, пов'язані з вчителями, як частину ІСУО (або створіть інформаційну систему управління вчителями), щоб краще зрозуміти потреби вчителів у ПЗПСП і забезпечити розробку політики щодо благополуччя вчителя, засновану на дослідженні та даних
- Оновіть та створіть закони і політику, які цінують довгострокові, гнучкі моделі фінансування послуг ПЗПСП
- Створюйте та оновлюйте плани психічного здоров'я та психосоціальних криз для шкіл, щоб керувати лідерами закладів освіти, вчителями та персоналом щодо того, як підтримувати вчителів із підвищеним ризиком психічного здоров'я чи психосоціальних станів. Плануйте, що робити, коли відсутні варіанти перенаправлення
- Додайте програмування ПЗПСП до інших політик і законів (наприклад, соціальних послуг, охорони здоров'я, харчування та захисту)

Створення сприятливого робочого середовища



- Заохочуйте міністерства та відповідні сектори (наприклад, освіти, праці, фінансів і соціального забезпечення) розробляти політику підтримки вчителів, яка надає вчителям доступ до навчання та його переваг (наприклад, винагорода та інші переваги, див. нижче)
- Розробіть комплексну та орієнтовану на вчителя політику найму ([D4S1](#)), політику професійного розвитку ([D3S2](#)), політику підтримки та нагляду ([D4S3](#)) і пакети винагород ([D4S2](#)).
- Надайте вчителям оновлену інформацію про їхні права, політику чи законодавство, які впливають на їхню роботу. Заохочуйте вчителів вступати в профспілки та подібні групи, коли це можливо та безпечно



- Співпрацюйте з вчителями над освітньою політикою та плануванням. Дайте їм можливість допомогти розробити законодавство та політику (наприклад, у спільній оцінці освітніх потреб, плануванні освітнього сектору)
- Виділіть час, системи та простір для створення регіональних мереж, щоб просувати або працювати над зміною політики
- Працюйте з вчителями над створенням національних стандартів для програм підготовки вчителів до роботи та підвищення кваліфікації
- Розробіть системи для безпосереднього залучення представників учителів, профспілок і вчителів до політичних реформ через опитування, консультації та обговорення

Додаткові ресурси для розробки законодавства та політики

- МІПО-ЮНЕСКО (2020) [Інструментарій політики](#), який надає понад 500 варіантів політики, що стосуються частих проблем планування освіти, в тому числі рекрутинг, оплату праці та винагороду, а також **освіту й підготовку вчителів**
- Глобальне партнерство для освіти GPE (2016) [Керівництво щодо планів перехідної освіти](#)
- МІПО-ЮНЕСКО (N.d). [Керівництво щодо кризового планування освіти](#);
- МІПО-ЮНЕСКО (N.d) [Платформа Освіта задля стійкості \(Education4Resilience\)](#)
- Робоча група вчителів ЮНЕСКО (2019) [Посібник з розробки політики щодо вчителів](#)
- [Кризова політика та планування для вчителів у надзвичайних ситуаціях і переміщеннях - вебінар](#)
- Робоча група вчителів ЮНЕСКО (2020) [Підтримка вчителів у спробах повернутися до школи - Керівництво для політиків](#)

Приклад у центрі уваги

Приклад 17: Освіта не може чекати (ECW) займає рішучу позицію щодо благополуччя вчителя у багаторічних планах стійкості (MYRP)

ECW рішуче підтримує психічне здоров'я та благополуччя вчителя та учня. Шкільна ПЗПСП необхідна для кожної країни ECW інвестицій та є важливим центром зусиль зміцнення системи. Логіка полягає в тому, що діти та підлітки не зможуть повноцінно вчитися, а вчителі не зможуть їх повноцінно підтримувати, якщо їхні ПЗПСП не підтримується. Метою MYRP ECW є покращити благополуччя вчителів та інструкторів і заохочувати їх навчати та обслуговувати студентів. ECW має додаткові результати для кожного плану на рівні країни, який має призвести до змін політики або нової політики. Попередні результати благополуччя вчителя:

- Вчителі та інструктори отримують рівну та справедливую зарплату і винагороди, у тому числі у віддалених районах або в кризових ситуаціях
- Вчителі та інструктори проходять навчання з піклування про себе та можуть отримати доступ до послуг ПЗПСП, коли це необхідно

Стандарт 2: Планування та впровадження (D5S2)

Освітня діяльність враховує міжнародну та національну освітню політику, закони, стандарти і плани, а також навчальні потреби постраждалого населення.

Що таке планування та впровадження в EiE і як вони можуть сприяти благополуччю вчителя?

Планування та впровадження в EiE об'єднують національне законодавство з регіональними чи глобальними правовими рамками. Ефективна політика благополуччя вчителя походить від самих вчителів, а також від доказів і даних про потреби та проблеми вчителів. Це працює, якщо місцеві, національні та міжнародні зацікавлені сторони планують і встановлюють їх разом із вчителями, які відіграють центральну роль. Вони повинні розробити довгострокові інклюзивні, справедливі та стійкі системи освіти. Національні органи влади, донори та гуманітарні агенції можуть фінансово підтримати благополуччя вчителя за допомогою прозорих і підзвітних політик, практик та планів дій.

Які бар'єри існують на шляху планування та реалізації заходів, спрямованих на благополуччя вчителя?

- Місцеві та міжнародні зацікавлені сторони та інші сектори погано координують свою роботу
- Міжнародна стандартизована політика управління вчителями не зосереджується на благополуччі
- Ресурси розподіляються несправедливо для створення ефективних зусиль, спрямованих на благополуччя під керівництвом вчителів
- Немає достатньо доказів щодо перспективних практик для благополуччя вчителя або недостатньо даних для задоволення потреб і проблем вчителів
- Політизація чи корупція перешкоджають дотриманню політики та законів щодо благополуччя вчителя
- Немає даних або дані про місцевий, регіональний та глобальний освітній сектор - застарілі
- Обмежений моніторинг та оцінка для моніторингу прогресу

Рекомендації щодо планування та впровадження задля благополуччя вчителя

Сприяти доступу вчителів до ПЗПСП



- Продовжуйте освітню політику за допомогою оцінених, дієвих стратегій, які включають послуги [ПЗПСП](#), і переконайтеся, що вони використовуються надійно та комплексно
- Переконайтеся, що існують процеси для регулярного перегляду та оновлення освітніх планів і програм для підтримки реалізації політики, пов'язаної з ПЗПСП
- Посиліть політику, пов'язану з ПЗПСП, в інших секторах, таких як вода, санітарія та гігієна, координуючи роботу з іншими гуманітарними учасниками
- Включіть показники психічного здоров'я та психосоціального благополуччя в глобальні рамки освіти та розвитку міжнародної освіти та забезпечте, щоб усі програми, пов'язані з ПЗПСП, мали відповідні рамки нагляду та оцінювання.
- Заохочуйте сторони конфлікту підписати та дотримуватися Декларації безпечних шкіл

Створення сприятливого робочого середовища



- Створюйте та зміцнюйте регіональні структури для включення вчителів-переміщених осіб та біженців. Розробіть програму кроків для сертифікації, еквівалентності та акредитації ([D4S1](#), [D4S2](#), [D3S2](#))
- Налаштуйте та/або зміцніть ІСУО для збору та відстеження даних про благополуччя вчителя і використання їх у плануванні та реалізації
- Заохочуйте всіх ділитися дослідженнями та знаннями про ефективну політику благополуччя вчителя, особливо з різних контекстів та місць
- Знайдіть способи об'єднання гуманітарних організацій та організацій, які займаються розвитком, щоб підтримати благополуччя вчителя разом із місцевими лідерами та громадами

Посилення голосу вчителя, свободи волі та лідерства



- Переконайтеся, що міжнародні рамки та стандарти пропонують саморозвиток вчителя, [професійну автономію](#) та лідерство
- Розробіть способи регулярної роботи з профспілками вчителів, представниками вчителів, провайдерами педагогічної освіти та вчителями для оновлення політичних реформ через опитування, [консультації](#) та обговорення
- Створіть регіональні мережі шкіл і вчителів, щоб просувати або приєднуватися до змін політики, включаючи питання, пов'язані з підзвітністю та прозорістю

Додаткові ресурси для планування та впровадження

- [Додаткові ресурси для планування та впровадження](#)
- МПК (2021) [Загальна структура моніторингу та оцінки психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в надзвичайних ситуаціях: Із засобами перевірки \(Версія 2.0\)](#)
- [Робоча група ЮНЕСКО для вчителів](#)
- МІПО і Трест розвитку освіти [Управління вчителями в середовищі біженців](#)

Приклад у центрі уваги

Приклад 18 (інструмент): План дій Джибутійської декларації про освіту для біженців

План дій Джибутійської декларації про освіту біженців МОПР окреслює дії, які необхідно вжити для надання якісної освіти та результатів навчання для біженців, репатріантів і приймаючих громад у регіоні.

Бібліографія

Education Cannot Wait (ECW). (2021). *Technical guidance note on mental health and psychosocial support (MHPSS) in education in emergencies and protracted crises*. <https://www.educationcannotwait.org/wp-content/uploads/2021/07/Updated-MHPSS-Technical-Guidance-Note-2.0.pdf>

Falk, D., Varni, E., Finder, J., & Frisoli, P. (2019). *Landscape review: Teacher wellbeing in low resource, crisis, and conflict-affected settings*. Education Equity Research Initiative. <https://inee.org/resources/landscape-review-teacher-well-being-low-resource-crisis-and-conflict-affected-settings>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2018). *A guide to psychological first aid*. https://pscentre.org/?resource=a-guide-to-psychological-first-aid-for-red-cross-red-crescent-societies&wpv_search=true

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2010). *Minimum standards for education: Preparedness, response, recovery*. <https://inee.org/resources/inee-minimum-standards>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2013). *Guidance Note on Conflict Sensitive Education*. <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-conflict-sensitive-education>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2019). *Promising practices in teacher management, professional development, and wellbeing*. <https://inee.org/resources/teachers-crisis-contexts-promising-practices-teacher-management-professional>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2018). *Guidance note on psychosocial support: Facilitating psychosocial wellbeing and social and emotional learning*. <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-psychosocial-support>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2021). *Teacher wellbeing resources mapping and gap analysis*. <https://inee.org/resources/teacher-wellbeing-resources-mapping-gap-analysis>

Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2007). *Inter-Agency Standing Committee guidelines on mental health and psychosocial support in emergency settings*. https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf

MHPSS MSP (2021). *MHPSS minimum services package*. <https://mhpssmsp.org/en>

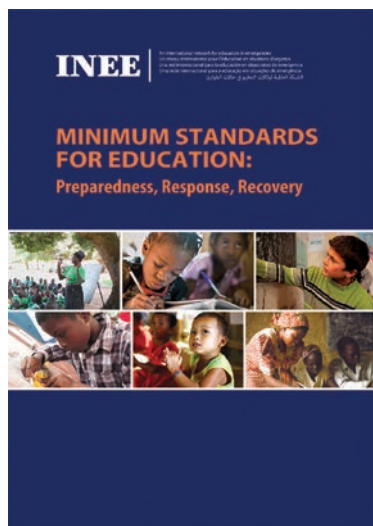
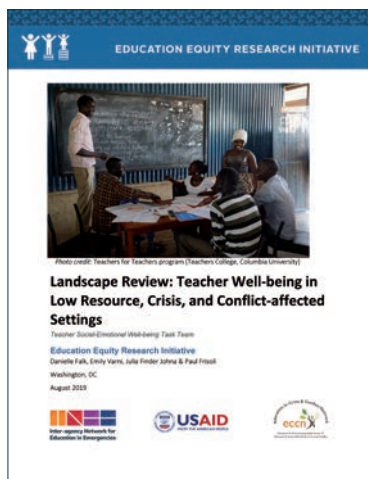
Sherif, Y., Brooks, D., & Mendenhall, M. (2020). *Teachers shoulder the burden: Improving support in crisis contexts*. <http://www.ipsnews.net/2020/10/teachers-shoulder-burden-improving-support-crisis-contexts/>

United Nations Children's Fund (UNICEF). (2018). *Operational guidelines on community based mental health and psychosocial support in humanitarian settings: Three-tiered support for children and families*. <https://www.unicef.org/reports/community-based-mental-health-and-psychosocial-support-guidelines-2019>

Додаток І. Ключові ресурси

Ландшафтний огляд INEE (Falk et al., 2019) описує благополуччя вчителів у ситуаціях з обмеженими ресурсами, кризами та конфліктами, а також описує індивідуальні та контекстуальні фактори, які можуть впливати на благополуччя. Ландшафтний огляд пропонує:

- Соціально-екологічну структуру, яка описує фактори ризику та захисні фактори, які формують благополуччя вчителів на індивідуальному, шкільному, громадському та національному чи міжнародному рівнях політики
- Визначення чотирьох ключових аспектів благополуччя вчителя: самоефективність, робочий стрес і вигорання, задоволеність роботою та соціально-емоційна компетентність
- Результати благополуччя вчителя (основні, проміжні та результати на системному рівні) (с. 44)
- Рекомендації (с. 43-53) щодо того, як підтримувати благополуччя вчителів на різних соціально-екологічних рівнях у надзвичайних ситуаціях



Посібник з мінімальних стандартів INEE (2010) спрямований на покращення якості підготовки до освіти, реагування та відновлення, розширення доступу до безпечних і відповідних можливостей навчання та забезпечення підзвітності в наданні цих послуг. Існує п'ять ключових сфер і 19 стандартів із ключовими діями, які можна використовувати в різних надзвичайних ситуаціях:

- Сфера 1. Основні стандарти
- Сфера 2. Доступ і навчальне середовище
- Сфера 3. Викладання та навчання
- Сфера 4. Вчителі та інший освітній персонал
- Сфера 5. Освітня політика

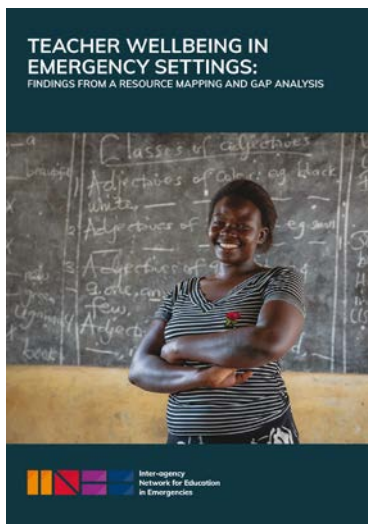
Незважаючи на те, що благополуччя вчителя все ще не є основною темою Посібника, сфери, стандарти та ключові дії впливають на благополуччя вчителя прямо чи опосередковано.

Благополуччя вчителя INEE (2021) у надзвичайних ситуаціях: Результати звіту «Карта ресурсів та аналіз прогалин» представляють інструменти, ресурси та політичні документи щодо благополуччя вчителя. Результати звіту «Карта ресурсів та аналіз прогалин» представляють інструменти, ресурси та політичні документи щодо благополуччя вчителя. Ці рекомендації заповнюють важливі прогалини в матеріалах, розроблених для підтримки благополуччя вчителя:

• Відсутність контекстуалізованих матеріалів, або таких, які обговорюють індивідуальні потреби вчителів, і базуються на питаннях рівності, таких як стать та переміщення

• Потреба в більшій кількості ресурсів та джерел, які залучають вчителів до їх проектування та **спільної творчості**

- Відсутність контекстуалізованих матеріалів, або таких, які обговорюють індивідуальні потреби вчителів, і базуються на питаннях рівності, таких як стать та переміщення
- Потреба в більшій кількості ресурсів та джерел, які залучають вчителів до їх проектування та **спільної творчості**



Додаток 2. Методологія

Ми використали підхід на основі широкої участі, щоб розробити та написати цю керівну записку, а також впродовж усього процесу консультувалися з вчителями та іншими зацікавленими сторонами EiE. Ми визначаємо цей підхід на основі широкої участі, використовуючи матрицю ключових дій Ландшафтного огляду, яка передбачає, що зусилля задля благополуччя вчителя «включають і цінують точки зору та досвід вчителів» і «працюють у відповідних секторах (освіта, праця, фінанси тощо) і сферах (наприклад, психічне здоров'я та психосоціальна підтримка (ПЗПСП))» (Falk et al., 2019: с. 45-53).

Ми провели спільні семінари різними мовами з представниками різних організацій, які входять до мережі INEE. Ми також включили політиків, керівників шкіл, учителів та інших експертів, які зазнали короткострокових і тривалих надзвичайних ситуацій у різних місцях. Віртуальні консультаційні семінари проходили англійською та іспанською мовами. Ми збрали спостереження щодо зразкових політик, програм або інструментів, які можна використовувати як приклади в цій керівній записці. Ми використали їх для «прикладів» або «додаткових ресурсів», виділених в керівній записці. Потім ми створили анкету п'ятьма мовами INEE (арабською, англійською, французькою, португальською та іспанською) і поширили її, щоб отримати приклади від різноманітної аудиторії.

Команда дослідників разом написала та розробила керівну записку. Семінари допомогли нам створити концептуальну основу для керівної записки, яка містила три ключові принципи благополуччя вчителя: доступ до ПЗПСП, сприятливе робоче середовище та голос вчителя, свободу волі та лідерство. Команда дослідників дослідила ці три принципи за допомогою огляду літератури перед написанням керівної записки. Дослідницька група також використала дані, зібрані під час картографічного дослідження INEE (наприклад, KII та дані опитування вчителів), а також зібрані ресурси, інструменти та документи політики (INEE, 2021), щоб вони відповідали попереднім дослідженням.

Ми також працювали як команда, щоб написати та переглянути настанову. Основна команда представників INEE та референс-група INEE з питань благополуччя вчителя надали відгуки щодо змісту та структури керівної записки. Дослідницька група написала керівну записку, залучила та оновила «робочу групу» основної групи INEE.

Вони також були включені до рішень щодо форми та змісту. Потім ми запросили експертів для перегляду тем (наприклад, ПСП або підвищення кваліфікації вчителів), щоб переконатися, що керівна записка містить відгуки від аудиторії, якій вона має служити.

Додаток III. Глосарій

- **Спільне створення:** процес, у якому вчителі працюють з особами, які формують політику, інструкторами та представниками місцевих і міжнародних організацій, щоб розробити, виконати та оцінити програми, втручання та політику.
 - **Дослідження дії:** вивчення власного викладання та навчання для покращення і вирішення проблем у школах та класах. Дослідження в дії передбачає збір і використання даних для рефлексій та прийняття рішень.
 - **Дослідження на основі проектування:** використання кількісних і якісних методів дослідження для вирішення проблем на практиці. Включає розробку та реалізацію проектів.
- **Консультації:** можуть бути неформальними чи формальними, якісними чи кількісними (від швидкої оцінки потреб для швидкого реагування до більш довготривалих етнографічних консультацій). Ми розглядаємо деякі інструменти, які ви можете використовувати в розділі Сфера Основи
- **Навчальна програма та додаткові матеріали:** Ми використовуємо навчальний план, щоб означати національні (або субнаціональні) навчальні програми, які є частиною освітньої політики. Ми називаємо підручники для студентів, посібники для вчителів, довідники та посібники, які використовуються для підтримки навчальних програм, «допоміжними матеріалами»
- **Навчальні програми з урахуванням конфліктів:** включають теми, пов'язані з миром (наприклад, критичне мислення, права людини, громадянська освіта) і вільні від упереджень ([INEE, 2013: стор.29](#)),
- **Лідерство:** здатність створювати зміни та впливати на інших.
 - **Формальне лідерство:** лідерство на офіційних посадах в управлінні школою.
 - **Неформальне лідерство:** лідерство поза формальними посадами в управлінні школою.
- **Дослідження уроку:** професійний розвиток, коли вчителі разом планують, розробляють, беруть участь і обдумують урок або іншу сферу, яку вони хочуть покращити.
- **Комплексні педагогічні практики:** навчання, яке використовує когнітивні та емоційні навички і знання, включаючи соціально-емоційні компетенції

- **Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка (ПЗПСП):** процеси, підходи та втручання, які сприяють і захищають благополуччя та комплексні педагогічні практики всіх вчителів.
 - **Цілеспрямована, неспеціалізована підтримка:** зміцнює вроджені механізми подолання та здатність вчителів допомагати собі самим
 - **Спеціалізована підтримка:** підтримує вчителів, яким може знадобитися клінічна спеціалізована допомога спеціалістів із психічного здоров'я (наприклад, психіатричних медсестер, психологів, психіатрів) для вирішення серйозних уже існуючих станів психічного здоров'я та інших проблем (зокрема через вживання психоактивних речовин або інвалідність), а також для підтримки вчителів, які переживають глибокий смуток.
- **Педагогіка:** процеси викладання та навчання, включаючи навчання та оцінювання, а також навчальні програми та матеріали, що використовуються для викладання навчальних програм.
- **Професійна автономія:** свобода вчителів вибирати, як виконувати свою роботу, включаючи навчальну та педагогічну автономію.
- **Саморозвиток вчителя:** дбати про саморозвиток означає вірити, що ви маєте силу діяти, і передбачає інформовану та орієнтовану на дії саморефлексію, оцінювання та прийняття рішень. Вчителі розвивають почуття цінностей і переслідують цілі та мету, які вони вибирають.
- **Освіта й підготовка вчителів:** Попередня підготовка вчителів (зазвичай відбувається в педагогічних коледжах або університетах) і постійне підвищення кваліфікації вчителів в процесі викладання (професійний розвиток вчителя).
- **Професійні стандарти вчителів:** правові стандарти або політики, які описують навички, компетенції, ставлення або цінності, яких вчителі повинні навчати і навчитися
- **Робоче середовище:** де відбувається викладання та навчання. Це включає офіційні (школи, університети, заклади ПТО, педагогічні коледжі) та неофіційні організації (наприклад, табори чи поселення для біженців, неурядові організації (НУО) або некомерційні інститути).



**Inter-agency Network for
Education in Emergencies**