

**Божинський В. С.**

науковий співробітник навчально-наукового інституту «Академія вчителів» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Харків, Україна; аспірант кафедри освітології та психолого-педагогічних наук педагогічного факультету Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, Київ, Україна, volodymyr.bozhynskyi@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-0661-5451>

**Ніколаєв Є. Б.**

кандидат економічних наук, заступник директора навчально-наукового інституту «Академія вчителів» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Харків, Україна, nikolaiev@karazin.ua  
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6317-6250>

## **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОГАЛИНИ**

**Анотація.** Система професійного розвитку педагогічних працівників зазнає змін, спрямованих на збільшення можливостей педагогів обирати заходи з підвищення кваліфікації відповідно до власних потреб серед пропозицій, сформованих ширшим колом провайдерів освітніх послуг. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю подолати «вакуум якості» освітніх послуг, що виник унаслідок дерегуляції ринку, та запровадити цифрові рішення для забезпечення якості. Метою статті є визначення ключових історичних тенденцій нормативно-правового забезпечення безперервного професійного зростання вчителів, а також оцінювання впливу урядових ініціатив 2025 р. на розвиток системи. Методологія дослідження поєднує історико-генетичний аналіз еволюції законодавства, формально-юридичний аналіз нових нормативних актів і компаративістський підхід для зіставлення українських реалій із рекомендаціями ЄС щодо запровадження мікрокваліфікацій. У статті ідентифіковано три етапи еволюції державного регулювання, як-от: пострадянська інерція, комплексна лібералізація, сучасний етап цифровізації та пошуку збалансованої моделі навчання педагогів упродовж кар'єри. Проаналізовано зміст основних нормативно-правових актів, які запроваджують єдину інформаційну систему професійного розвитку педагогічних працівників і експериментальний механізм його фінансування за принципом «гроші ходять за вчителем». Розкрито сутність часткових професійних кваліфікацій як інструмента імплементації європейського підходу до мікрокваліфікацій (micro-credentials). На основі аналізу проекту концептуальних засад безперервного професійного зростання педагогічних працівників (2025) окреслено стратегічні вектори змін. Це інституціалізація педагогічної інтернатури, диверсифікація кар'єрних траєкторій та впровадження горизонтальних кар'єрних можливостей для вчительства. Висновуємо, що сучасний етап регулювання характеризується переходом від адміністративного контролю до моделі нагляду, в якій цифровізація є інструментом верифікації якості та забезпечення прозорості фінансування заходів із підвищення кваліфікації педагогів.

**Ключові слова:** професійний розвиток, підвищення кваліфікації, державне регулювання, часткові кваліфікації, мікрокваліфікації, цифровізація освіти, педагогічна інтернатура, принцип «гроші ходять за вчителем».

**JEL classification:** I25, I28.

**DOI:** 10.32987/2617-8532-2025-4-16-29.

© Божинський В. С., Ніколаєв Є. Б., 2025

Система професійного розвитку педагогів в Україні відходить від пост-радянської моделі. Запроваджуються нові підходи до організації підвищення кваліфікації вчителів упродовж їхньої кар'єри, при цьому окремі питання функціонування цієї системи залишаються невирішеними. Так, законодавство задекларувало академічну свободу вчителя у виборі форм підвищення кваліфікації, дозволило приватним провайдерам вийти на цей ринок, що сприяє конкуренції та розширенню пропозиції освітніх послуг. Водночас наразі не створено дієвих механізмів гарантування якості таких послуг, що зумовлює ризики де-професіоналізації та посилення недобросовісних практик імітації навчання на цьому ринку. Крім того, не забезпечено рівні можливості доступу різних провайдерів таких освітніх послуг до державного фінансування.

В умовах фундаментальних трансформацій, яких зазнає Україна, впровадження реформи «Нова українська школа» (НУШ) та інтеграції в європейський освітній простір роль учителя як агента змін набуває виняткової ваги [1]. Повномасштабна війна, перспективи повоєнного відновлення, поява нових складних викликів лише посилюють цю тезу, адже саме від компетентності, професійної стійкості та мотивації педагогів залежить стабільність освітнього процесу й майбутнє молодого покоління. Тому вчителі мають не лише працювати з учнями, а й підвищувати власну кваліфікацію.

Участь українських педагогів у заходах із професійного розвитку зумовлюється як їхньою власною мотивацією, так і законодавчими нормами щодо мінімального обсягу та періо-

дичності підвищення кваліфікації. Пропозицію освітніх послуг на цьому ринку формують державні (наприклад, заклади вищої освіти), комунальні (заклади післядипломної освіти), приватні провайдери. Державний і місцеві бюджети фінансують частину відповідних заходів. До речі, Україна в цьому питанні не унікальна: вимоги підвищувати кваліфікацію впродовж кар'єри висуваються до педагогів у багатьох країнах Європи та світу. Наприклад, Рада Європейського Союзу у 2020 р. вказала на потребу в тому, щоб стимулювати ширшу участь учителів у безперервному професійному розвитку, зокрема шляхом усунення наявних перепон, а також прагнути до належного визнання цінності безперервного професійного розвитку як основи кар'єрного зростання [2].

Такі процеси, як поява й розвиток нових форматів підвищення кваліфікації вчителів, лібералізація цього ринку та збільшення його гнучкості, потребують нормативно-правового врегулювання. «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800 [3], розширив коло провайдерів послуг підвищення кваліфікації, допустивши на ринок приватних суб'єктів і фізичних осіб – підприємців поряд із регіональними закладами післядипломної педагогічної освіти як традиційними осередками освітніх заходів для вчительства. Пандемія COVID-19, повномасштабна війна, розгортання реформи НУШ різко збільшили коло питань і компетентностей, якими мають володіти педагоги. Саме лишень екстенсивне розширення переліку надавачів освітніх послуг для вчите-

лів не встигає повноцінно реагувати на ці виклики. Постає потреба в нових форматах та інструментах підвищення й засвідчення кваліфікацій учителів. Запровадження таких інструментів (маються на увазі кваліфікаційні іспити, мікрокваліфікації, наставництво, супервізія) актуалізує проблему пошуку нових моделей регулювання та потребуватиме розроблення відповідної нормативно-правової бази.

У нещодавніх дослідженнях українських науковців різні аспекти професійного розвитку педагогічних працівників розкрито неоднаковою мірою. Чимало публікацій, зокрема таких авторів, як В. Стрельников, І. Вітенко й О. Олексюк, Л. Кучер, С. Шара та І. Калініченко, С. Микола, А. Єрмоленко, присвячено новим методам, моделям, концептуальним засадам організації і проведення заходів із підвищення кваліфікації. Висвітлюються як теоретичні аспекти цього питання, так і досвід застосування відповідних освітніх методик та інструментів. У доробку М. Давидовського, І. Сокол, К. Стадніченко, В. Лунячека, С. Нестеренко, О. Наголюк, В. Олійника, П. Грабовського та інших дослідників велику увагу приділено особливостям організації дистанційних форматів заходів із підвищення кваліфікації, що набули актуальності через пандемію COVID-19 і повномасштабну війну. Інші автори, зокрема Т. Засекіна, І. Василяшко, О. Коршунова, С. Антошук, Г. Васильєва, А. Шевенко, О. Маринівська, рефлексують над змістом коротких модулів, що спрямовані на формування в слухачів певних компетентностей, або пропонують розширені програми окремих курсів із післядипломної освіти вчителів.

Нормативне забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників у дослідженнях частіше зовсім не згадується, рідше окреслюється побіжно. Або, за словами П. Кириленка, «проблеми правового регулювання підвищення кваліфікації не дуже користуються увагою серед науковців» [4, с. 368]. Тому для визначення неналежно врегульованих аспектів зазначеної теми потрібно спиратися на документи освітньої політики стратегічного характеру. Таким орієнтиром для цієї статті є проєкт «Концептуальних засад безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» [5], оприлюднений Міністерством освіти і науки України в серпні 2025 р. Цей документ визначає низку напрямів оновлення змісту та інструментів системи професійного розвитку вчителів, запровадження яких потребує внесення змін до нормативної бази. Цими напрямами (завданнями) є:

- Сформувати єдині вимоги доступу до педагогічної діяльності як регульованої професії, що мають включати обов'язкову психолого-педагогічну підготовку.
- Створити короткострокові дуальні програми для людей із вищою непедагогічною освітою, які бажають стати вчителями (на сьогодні механізм набуття такими людьми необхідних психолого-педагогічних компетентностей залишається не врегульованим).
- Упровадити регламентований кваліфікаційний іспит для присвоєння професійної кваліфікації вчителя, встановити вимоги до його змісту й порядку проведення.
- Інституційно посилити педагогічну інтернатуру як форму ін-

дивідуалізованої підтримки ново-призначених учителів, що включає запровадження фінансового, організаційного, методичного забезпечення наставництва; введення програм підготовки наставників із присвоєнням відповідних мікрокваліфікацій; уможливлення залучення наставників з інших закладів освіти.

- Створити єдині стандарти підготовки та сертифікації супервізорів і наставників у сфері середньої освіти.

- За умови підвищення оплати праці – оновити вертикальну структуру кар'єри вчительства: вона має передбачати посади: «вчитель-початківець» (у перший рік роботи), «вчитель» (після року роботи), «сертифікований вчитель», «вчитель-експерт». Добровільний перехід на рівні сертифікованого вчителя та вчителя-експерта має ґрунтуватися на критеріях професійного й інноваційного внеску педагога, отже, спиратися на результати його професійного розвитку.

- Створити систему підтримки керівників середніх шкіл. Ідеться про запровадження обов'язкових вимог до здобуття управлінських компетентностей для претендентів на посаду директора, для чого потрібно започаткувати короткі освітні програми з управлінської підготовки, лідерства, управління змінами.

- Створити умови для розвитку горизонтальної структури кар'єри вчительства. Серед можливих ролей – координатор освітнього напрямку, учитель-тьютор (надання індивідуальної підтримки учням), наставник для учнів у межах предметних змагань чи науково-дослідницької діяльності, кар'єрний освітній радник (здійснення профорієнтації),

наставник для вчителів-інтернів, розробник навчальних матеріалів, тренер-педагог, класний керівник, супервізор тощо.

- Запровадити єдині стандарти якості змісту програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників і методик їх реалізації.

- Запровадити єдину цифрову платформу професійного розвитку педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, що є інструментом забезпечення цілісності, прозорості й ефективності системи підвищення кваліфікації.

- Запровадити надання мікрокваліфікацій як інструмента забезпечення якості та визнання результатів професійного розвитку вчителів і директорів.

- Запровадити фінансування професійного розвитку за моделлю «гроші ходять за вчителем» за рахунок державної субвенції.

До того ж поза увагою дослідників залишається компаративний аналіз української моделі професійного розвитку вчительства в контексті Рекомендацій Ради ЄС (2020, 2022) [6; 7]. Зокрема, європейські дослідники [8] акцентують на необхідності переходу від моделі «контролю годин» до моделі «визнання результатів» через мікрокваліфікації.

Ця стаття має на меті виявити основні тенденції та прогалини в державному регулюванні професійного розвитку вчителів на сучасному етапі, зокрема в частині, що стосується втілення заходів, передбачених проектом «Концептуальних засад безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти»; проаналізувати вплив «Порядку підвищен-

ня кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (з останніми змінами у 2025 р.) [3; 9] на систему професійного розвитку вчителів; обґрунтувати перспективи її розвитку в контексті євроінтеграції; окреслити коло змін до законодавства, необхідних для належного правового врегулювання відповідних питань.

Методологічна рамка дослідження базується на інтегративному підході. Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Так, історико-генетичний метод дав змогу простежити еволюцію підходів до регулювання професійного розвитку від радянської моделі до сучасної. Формально-юридичний метод використано для детального аналізу змісту нормативно-правових актів, зокрема «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [3]. Термінологічний метод застосовано для уточнення сутності понять «часткові кваліфікації», «професійний розвиток». Компаративістський підхід дав можливість зіставити вітчизняні новації з рекомендаціями ЄС у сфері мікрокваліфікацій.

Попри значні законодавчі зрушення протягом останніх років, система професійного розвитку в Україні залишається фрагментованою та стикається з низкою системних викликів. До них належать: проблеми забезпечення якості освітніх послуг, недостатнє й неефективне фінансування, а також низька мотивація педагогів до реального, а не формального професійного зростання. Це створює значний розрив між амбітними цілями реформ та їх прак-

тичною реалізацією на рівні закладів освіти.

Державне регулювання професійного розвитку педагогів за час незалежності України здолало складний шлях від централізованої радянської моделі до комплексно лібералізованої системи.

Період від проголошення незалежності України до Революції гідності, який можна охарактеризувати як перехідний, було позначено повільним та непослідовним відходом від радянської парадигми освітньої політики [10]. У сфері професійного розвитку педагогічних працівників цей етап характеризувався збереженням ключових елементів старої, жорстко централізованої системи. Основою цієї системи була монополія державних і комунальних інституцій, передусім обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти (ІППО) – фактично єдиних легітимних провайдерів послуг із підвищення кваліфікації вчителів.

Державне регулювання в цей період встановлювало жорсткі правила. Педагогічні працівники були зобов'язані проходити підвищення кваліфікації раз на п'ять років, що забезпечувало гарантований і прогнозований попит на послуги ІППО. Через цю багаторічну стабільність та гарантовану базу отримувачів послуг ІППО практично не мали стимулів до розвитку, оновлення змісту програм або впровадження інноваційних форм навчання.

Первинна законодавча база, зокрема закони України «Про освіту» (1991, 1996) та «Про загальну середню освіту» (1999), заклала підвалини національної системи освіти, однак у частині професійного розвитку вона

переважно консервувала наявну інституційну рамку, не пропонуючи кардинальних змін. Таким чином, головною рисою цього періоду була системна інерція. Монопольне становище ІППО в поєднанні з гарантованою наявністю слухачів, що генерувалася державною вимогою, створювало умови, за яких відсутність конкурентного тиску призводила до стагнації змісту й форм підвищення кваліфікації. Процес професійного розвитку значною мірою формалізувався, а його головною метою для багатьох педагогів стало отримання документа про проходження курсів, а не реальне зростання професійних компетентностей. Державне регулювання в цей період полягало не в стимулюванні розвитку, а в консервації застарілої та неефективної моделі.

Події Революції гідності (2013–2014) стали переломним моментом для державного регулювання освітньої сфери, започаткувавши так званий адаптаційний період [10]. Цей етап характеризується системними й радикальними змінами в освіті, зумовленими стратегічним курсом на європейську інтеграцію та запуском комплексної реформи НУШ. Трансформація системи професійного розвитку педагогів стала одним із центральних елементів цих змін.

Ключовим поштовхом до реформи став Закон України «Про освіту», прийнятий у 2017 р. [11]. Статтею 59 цього закону запроваджено принципово нові підходи у сфері професійного розвитку, як-от:

– демонополізація ринку: було ліквідовано монополію державних та комунальних закладів післядипломної освіти, тому що право надавати послуги з підвищення кваліфікації

отримали будь-які суб'єкти освітньої діяльності, включаючи приватні компанії, громадські організації та фізичних осіб – підприємців, навіть без відповідної ліцензії;

– свобода вибору: педагогічним працівникам було гарантовано право на вільний вибір освітніх програм, форм навчання та суб'єктів підвищення кваліфікації;

– регулярність: замість норми «раз на п'ять років» було запроваджено обов'язок щорічно підвищувати кваліфікацію, що мало стимулювати безперервність професійного зростання.

Вказані норми було конкретизовано у ст. 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту» (2020) [12], якою встановлено мінімальний загальний обсяг підвищення кваліфікації на рівні 150 годин упродовж п'яти років. Важливою новацією стала вимога спрямовувати щонайменше 10 % цього обсягу на вдосконалення навичок роботи з учнями з особливими освітніми потребами та ще 10 % – на розвиток компетентностей із надання психологічної підтримки.

Основним інструментом імплементації цих законодавчих новел став затверджений Урядом «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (2019) [3]. Цим документом деталізовано види (навчання за програмою, стажування, участь у семінарах, вебінарах тощо) та форми (інституційна, дуальна, на робочому місці) підвищення кваліфікації, визначено процедуру визнання його результатів. Уряд також заклав основу для реалізації принципу «гроші ходять за вчителем», передбачивши можливість фінансування підвищення кваліфікації.

ліфікації за рахунок коштів освітньої субвенції, які отримує безпосередньо заклад освіти.

Однак ця комплексна лібералізація породила нові системні виклики. Відмовившись від тотального контролю через ліцензування, держава делегувала функцію перевірки (верифікації) якості заходів із підвищення кваліфікації, в яких бере участь учитель, на рівень педагогічної ради закладу загальної середньої освіти. Проте педагогічні ради, як правило, не мають ані достатньої експертизи, ані інструментів для належної оцінки сотень нових провайдерів освітніх послуг. Це створює «вакуум якості», за якого виникає ризик поширення неякісних програм і формального підходу до професійного розвитку, коли вчитель втрачає мотивацію здобути нові компетентності, а його метою стає швидке та, бажано, дешеве отримання сертифіката для звітності. Таким чином, лібералізація ринку, спрямована на підвищення якості через конкуренцію, за відсутності належних механізмів контролю може призводити до протилежних результатів.

Усвідомлюючи ризики неконтрольованої лібералізації, держава перейшла до нового етапу регулювання, що можна охарактеризувати як цифрову централізацію даних за збереження ринкової свободи. Ключовим документом, що фіксує цей зсув, стала постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 22.10.2025 № 1343 [9], що передбачає:

- створення нової єдиної інформаційної системи професійного розвитку;

- можливість здобуття часткових освітніх та/або професійних кваліфікацій за результатами підвищення кваліфікації.

Відтепер законодавство зобов'язує українських суб'єктів підвищення кваліфікації вносити інформацію про свої програми й видані документи до нової державної інформаційно-комунікаційної системи підтримки та забезпечення професійного розвитку. Це створює механізм верифікації:

- провайдер декларує свою діяльність у публічному інформаційному просторі, що підвищує його відповідальність;

- документ про підвищення кваліфікації стає дійсним лише за умови його наявності в інформаційній системі.

Такий підхід розв'язує проблему підробки сертифікатів та істотно полегшує роботу педагогічних рад, які отримують надійне джерело верифікації даних.

Завдяки законодавчим змінам за результатами підвищення кваліфікації можуть присвоюватися часткові освітні та/або професійні кваліфікації. Це створює нормативну базу для розвитку ринку короткострокових програм, спрямованих на здобуття конкретних навичок, як-от наставник, тьютор, фасилітатор.

Варто зауважити, що часткові кваліфікації є відповіддю України на загальноєвропейський тренд розвитку мікрокваліфікацій (micro-credentials). У червні 2022 р. Рада Європейського Союзу ухвалила Рекомендацію щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та працевлаштування (*англ.* Council Recommendation on a European

approach to micro-credentials) [7]. Європейський підхід визначає мікрокваліфікацію як доказ результатів навчання, що їх здобувач набув після короткого навчального курсу. Ці результати мають бути прозоро оцінені та зафіксовані в сертифікаті, що містить стандартизований набір даних. Українська модель фактично імплементує цей підхід, вимагаючи від провайдерів внесення до державної інформаційної системи детальної інформації про результати навчання, обсяг у годинах / кредитах ЕКТС і набуті компетентності [13].

Після періоду радикальної лібералізації, що розпочався у 2017 р., в українському освітньому просторі формується усвідомлення необхідності пошуку нової, збалансованої моделі регулювання професійного розвитку. Логічною складовою змін стало розроблення Міністерством освіти і науки України «Концептуальних засад безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти». Цей документ окреслює стратегічне бачення розвитку системи на період до 2030 р. Аналіз його тексту свідчить про намагання держави повернути собі роль гаранта якості, але не шляхом відновлення монополії, а через встановлення прозорих «правил гри» для всіх учасників ринку. Цей рух можна охарактеризувати як пошук третього шляху між жорсткою централізацією минулого та слабко контрольованою свободою сьогодення.

Ключовими пропозиціями, що відображають цей новий підхід, є:

- упровадження кваліфікаційного іспиту як обов'язкової умови доступу до професії, що має на меті встановити єдиний стандарт мінімально не-

обхідних компетентностей для всіх майбутніх учителів, незалежно від шляху здобуття освіти;

- створення системи мікрокваліфікацій як гнучкого інструмента визнання й засвідчення вузькоспеціалізованих навичок, що дасть можливість учителям формувати індивідуальні траєкторії розвитку та опановувати нові професійні ролі (наприклад, ментора, супервізора, розробника цифрового контенту);

- інституціалізація наставництва й супервізії через розроблення програм підготовки та сертифікації наставників і супервізорів, що має перетворити ці інструменти з формальних вимог на дієві механізми професійної підтримки;

- посилення практичної складової в підготовці вчителів та створення мережі шкіл-партнерів для університетів.

Ці пропозиції свідчать про рух маятника регулювання до центру. Якщо реформа 2017 р. була кроком до максимальної дерегуляції, що породило проблему «вакууму якості», то нові ініціативи є спробою відновити державний вплив на забезпечення стандартів. Це не повернення до радянської моделі, а рух до збалансованої, європейської моделі регульованого ринку, де держава встановлює рамки та контролює якість, а ринок забезпечує різноманітність і конкуренцію.

Аналіз трансформації нормативного поля дає змогу виділити чотири ключові тенденції, що визначають сучасний стан системи професійного розвитку педагогів в Україні:

*Тенденція 1: від державної монополії до лібералізації ринку.* На зорі незалежності Україна успадкувала радянську, жорстко централізовану

модель, де регулювання зводилося до імперативної вимоги проходження курсів раз на п'ять років виключно на базі обласних ІППО. Ця система гарантувала стабільність, але усувала конкуренцію, що призводило до стагнації змісту навчання. Переломним моментом стало прийняття Закону України «Про освіту» (2017) та, як результат, демонополізація системи. Держава перейшла від прямого адміністрування до створення умов для вільного вибору: педагоги отримали право самостійно обирати суб'єкта підвищення кваліфікації – від державних закладів вищої освіти до громадських організацій і фізичних осіб – підприємців.

*Тенденція 2: фінансова децентралізація, принцип «гроші ходять за вчителем».* Паралельно з демонополізацією відбулася зміна механізму фінансування. Законодавство закріпило фінансову автономію закладів освіти, передбачивши можливість оплати послуг із професійного розвитку коштом освітньої субвенції. Це має перетворити школу на повноправного замовника освітніх послуг, здатного впливати на їхню якість через ринкові важелі.

*Тенденція 3: зміна парадигми від епізодичного до безперервного професійного розвитку.* Відбувся концептуальний зсув від дискретного підвищення кваліфікації до європейської моделі навчання впродовж життя (Lifelong Learning). Цей підхід узгоджується з рекомендаціями Ради ЄС, що наголошує на необхідності визнання цінності безперервного розвитку як основи кар'єрного зростання вчителя.

*Тенденція 4: цифрові рішення для забезпечення якості.* Сучасний етап

державного регулювання (з 2025 р.) характеризується поверненням держави до ролі гаранта якості, але вже за допомогою нових інструментів. Усвідомлюючи ризики хаотичного ринку, Уряд запроваджує цифрову централізацію даних – створення єдиної інформаційної системи й запровадження обліку часткових освітніх / професійних кваліфікацій. Це спроба знайти баланс між автономією педагога та необхідністю верифікації результатів навчання.

Незважаючи на прогресивні законодавчі зміни та позитивні тенденції, система функціонує не ідеально. Аналіз джерел дає можливість ідентифікувати критичні прогалини, які створюють розрив між нормативним ідеалом і реальністю. Ці прогалини можна класифікувати за трьома напрямками: інституційні, фінансові та змістові.

- *Прогалина якості та верифікації послуг.*

Найгострішою проблемою є відсутність дієвих механізмів гарантування та верифікації якості освітніх послуг в умовах відкритого ринку. Законодавство делегувало функцію визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічним радам закладів освіти, бо передбачалося, що колектив школи найкраще знає свої потреби. Проте педагогічні ради часто не мають компетенції, часу та інструментів для перевірки десятків нових провайдерів. Наслідком чого є поява провайдерів, які торгують сертифікатами без реального навчання, що нівелює ідею професійного розвитку.

- *Прогалина фінансування.*

Принцип «гроші ходять за вчителем» залишається декларативною

нормою українського освітнього законодавства. Процес освоєння бюджетних коштів не адаптовано до оплати індивідуальних послуг учителям на користь численних державних / комунальних / приватних надавачів цих послуг – суб'єктів підвищення кваліфікації. Кошти міжбюджетних трансфертів часто акумулюються на рівні управлінь освіти й не надходять до шкіл чи самих вчителів.

Основними причинами проблеми є:

- складність процедур закупівель для шкіл;
- небажання місцевих органів управління у сфері освіти втрачати контроль над фінансовою діяльністю підпорядкованих закладів;
- звичка «традиційно» проходити курси в комунальних обласних ІППО.

Додатковим підтвердженням нереалізованості принципу «гроші ходять за вчителем» є затвердження Урядом постанови «Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» від 05.11.2025 № 1439 [14]. Порядок реалізації експериментального проекту, затвердженого цією постановою (пункт 3), визначає, що його метою є створення та апробація механізму цільового фінансування закупівлі послуг із підвищення кваліфікації та супервізії за принципом «гроші ходять за вчителем». Цей експериментальний проект триватиме до 31 грудня 2026 р., а в рамках його реалізації вибір провайдера та закупівля послуг здійснюватимуться через уже згадану нову єдину інформаційну систему професійного розвитку, запроваджену постановою Кабінету Міністрів України

від 22.10.2025 № 1349 [9]. Це має усунути будь-яких посередників (адміністрації закладів, органи управління у сфері освіти) між вчительством і суб'єктами підвищення кваліфікації.

- *Прогалина мотивації та кар'єрного зростання.*

Існує розрив між професійним розвитком та кар'єрним просуванням учителя, тому що система атестації вчителів дотепер значною мірою спирається на стаж, а не на здобуті компетентності. При цьому сертифікація вчителів, яка мала стати альтернативою, досі має обмежене охоплення.

Уже згадані «Концептуальні засади безперервного професійного зростання» [5] пропонують заповнення цієї прогалини шляхом оновлення вертикальної та запровадження горизонтальної кар'єри:

- вертикальна кар'єра: вчитель-початківець – вчитель – сертифікований вчитель – вчитель-експерт;
- горизонтальна кар'єра: введення нових ролей (ментор, супервізор, кар'єрний освітній радник), які базуються на мікрокваліфікаціях.

Для подолання зазначених прогалин і гармонізації української практики з європейськими стандартами необхідні комплексні зміни.

**У нормативно-правовій площині** потрібно затвердити рамкові вимоги до якості програм підвищення кваліфікації, які будуть обов'язковими для всіх суб'єктів підвищення кваліфікації, незалежно від форми власності, а також законодавчо визначити статус мікрокваліфікацій, їх співвідношення з частковими освітніми / професійними кваліфікаціями, встановити механізм визнання та накопичення кваліфікацій, що відповідає рекомендаціям ЄС.

У сфері забезпечення якості варто масштабувати процедуру сертифікації вчителів, перетворивши її з експерименту, кількість учасників якого обмежена річними квотами, на основний інструмент верифікації професійної майстерності.

У фінансовій та мотиваційній сферах потрібно забезпечити реальну фінансову автономію шкіл і впровадити нову модель оплати праці, де рівень винагороди залежатиме не лише від стажу, а й від набутих мікрокваліфікацій або часткових освітніх / професійних кваліфікацій та виконання відповідних нових трудових функцій (як-от ментор, супервізор, кар'єрний освітній радник).

Еволюція державного регулювання системи професійного розвитку педагогічних працівників в Україні є складним процесом, який умовно поділяється на три етапи: пострадянська інерція (1991–2013), комплексна лібералізація (2014–2020) і поточний етап пошуку збалансованої цифрової моделі регулювання.

Перехід від жорстко централізованої моделі (монополії державних інституцій) до відкритого ринку став важливим кроком до демократизації освіти впродовж життя для вчителів. Це надало педагогам свободу вибору та стимулювало появу нових провайдерів. Однак лібералізація не супроводжувалася створенням адекватних механізмів забезпечення якості, що

призвело до виникнення «вакууму якості» й ризиків формалізації професійного розвитку.

Для подолання наявних викликів та гармонізації з європейським освітнім простором потрібно перейти до збалансованої моделі. Вона має поєднувати ринкову гнучкість і автономію педагога з ефективними державними інструментами контролю якості.

Ключовим викликом є не так розроблення нової нормативної бази (бачення якої вже сформовано), як забезпечення її дієвості на місцях. Необхідно подолати імплементаційний розрив між прогресивним законодавством і застарілими практиками фінансового менеджменту. Це вимагає усунення інституційних перешкод та реалізації принципів прозорості й фінансової автономії, що відповідає логіці європейської інтеграції.

Інвестиції у створення ефективної системи професійного розвитку є стратегічним внеском у майбутнє української освіти, адже лише висококваліфікований та вмотивований учитель здатен реалізувати амбітні реформи й забезпечити стійкість освітнього процесу. Подальші наукові розвідки доцільно зосередити на дослідженні ефективності цифрових рішень, зокрема роботи нової державної інформаційної системи як інструмента регулювання цієї сфери.

### Список використаних джерел

1. Божинський В. С. Державне регулювання загальної середньої освіти в Україні як складова євроінтеграційного процесу. *Освітня аналітика України*. 2024. № 6 (32). С. 93–106. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2024-6-93-106>.
2. Council conclusions on European teachers and trainers for the future. *Official Journal of the European Union*. 2020. C 193/04. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2020.193.01.0011.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.193.01.0011.01.ENG).

3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>.

4. Кириленко П. В. Право науково-педагогічних працівників на підвищення кваліфікації: актуальні проблеми. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2025. № 41. С. 366–373. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.40>.

5. МОН пропонує для громадського обговорення «Концептуальні засади безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» / М-во освіти і науки України, 2025. URL: <https://tinyurl.com/4hyyk6m2>.

6. Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. *Official Journal of the European Union*. 2020. С 417/01. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2020\\_417\\_R\\_0001](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001) (дата звернення: 23.11.2025).

7. Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. *Official Journal of the European Union*. 2022. С 243/02. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2022\\_243\\_R\\_0002](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_243_R_0002) (дата звернення: 23.11.2025).

8. Teachers in Europe – Careers, development and well-being / P. Birch (Ed.). Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402> (дата звернення: 23.11.2025).

9. Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 22.10.2025 № 1343. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2025-%D0%BF#n2> (дата звернення: 23.11.2025).

10. Хоружа Л., Божинський В. Державне регулювання загальної середньої освіти України: історичний контекст. *Освітологічний дискурс*. 2025. Т. 49. № 2. С. 46–60. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829/2025.2.5>.

11. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

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

13. Семигіна Т., Рашкевич Ю., Резнік Г., Степанкова Н. Рекомендації щодо впровадження мікрокваліфікацій в Україні. 2024. URL: [https://cred4teach.eu/wp-content/uploads/2024/07/Ukraine\\_UA\\_National\\_Framework\\_Micro-Credentials.pdf](https://cred4teach.eu/wp-content/uploads/2024/07/Ukraine_UA_National_Framework_Micro-Credentials.pdf) (дата звернення: 23.11.2025).

14. Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 05.11.2025 № 1439. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1439-2025-п> (дата звернення: 23.11.2025).

**Volodymyr Bozhynskyi**

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine, volodymyr.bozhynskyi@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-0661-5451>

**Yevhen Nikolaiev**

Ph. D. (Economics), Education and Research Institute "Teachers' Academy" of V. N. Karazin  
Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine, nikolaiev@karazin.ua  
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6317-6250>

## STATE REGULATION FRAMEWORK FOR TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN UKRAINE: KEY TRENDS AND SHORTCOMINGS

**Abstract.** *The system of teachers' professional development in Ukraine is undergoing changes aimed at expanding opportunities for teachers to choose professional development activities according to their own needs from a wider range of education providers. The relevance of the study is driven by the need to overcome the "quality vacuum" in educational services that has emerged as a result of market deregulation and to introduce digital solutions to ensure quality. The purpose of the article is to identify key historical trends in the regulatory framework for teachers' continuous professional development and to assess the impact of the 2025 government initiatives on the system's further development. The research methodology combines a historical analysis of legislative evolution, a formal legal analysis of new normative acts, and a comparative approach contrasting Ukrainian realities with the EU recommendations on introducing micro-credentials. The article identifies three stages in the evolution of state regulation: post-Soviet inertia, comprehensive liberalisation, and the current stage of digitalisation and the search for a balanced model of teacher learning throughout their careers. The main regulatory acts introducing a unified information system for teachers' professional development and an experimental financing mechanism based on the "money follows the teacher" principle are analysed. The essence of partial professional qualifications is explained as a tool for implementing the European approach to micro-credentials. Based on an analysis of the draft Conceptual Framework for Teachers' Continuous Professional Growth (2025), strategic vectors of change are outlined: institutionalisation of teacher induction, diversification of career paths, and the introduction of horizontal career opportunities for teachers. We conclude that the current regulatory framework is characterised by a shift from administrative control to a supervisory model in which digitalisation serves as a tool for quality verification and ensuring transparency in the financing of teacher development activities.*

**Keywords:** *professional development, professional development training, state regulation, partial qualifications, micro-credentials, digitalisation of education, teacher induction, "money follows the teacher" principle.*

---

### References

1. Bozhynskyi, V. (2024). State regulation of general secondary education in Ukraine as a component of the European integration process. *Educational Analytics of Ukraine*, 6(32), 93-106. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2024-6-93-106> [in Ukrainian].
2. European Union. (2020). Council conclusions on European teachers and trainers for the future. *Official Journal of the European Union*, C 193/04. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2020.193.01.0011.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.193.01.0011.01.ENG).

3. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2019). *Certain issues concerning the professional development of teaching and academic staff* (Resolution No. 800, August 21). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF> [in Ukrainian].

4. Kyrylenko, P. (2025). The right of scientific and teaching employees to improve qualifications: current problems. *Zbirnik Naukovih Prac' Harkivs'kogo Nacional'Nogo Pedagogichnogo Universitetu imeni G. S. Skovorodi. Pravo*, 41, 366-373. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.40> [in Ukrainian].

5. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2025). *The Ministry of Education and Science proposes for public discussion the "Conceptual Foundations for the Continuous Professional Development of Teaching Staff in General Secondary Education Institutions"*. Retrieved from <https://tinyurl.com/4hyyk6m2> [in Ukrainian].

6. European Union. (2020). Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. *Official Journal of the European Union*, C 417/01. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2020\\_417\\_R\\_0001](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001).

7. European Union. (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. *Official Journal of the European Union*, C 243/02. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2022\\_243\\_R\\_0002](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_243_R_0002).

8. Birch, P. (Ed.). (2021). *Teachers in Europe – Careers, development and well-being*. Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>.

9. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2025). *On amendments to the Procedure for professional development of teaching and academic staff* (Resolution No. 1343, October 22). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2025-%D0%BF#n2> [in Ukrainian].

10. Khoruzha, L., & Bozhynskyi, V. (2025). State regulation of general secondary education in Ukraine: historical context. *Educological discourse*, 49(2), 46-60. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829/2025.2.5> [in Ukrainian]

11. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). *On education* (Act No. 2145-VIII, September 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].

12. Verkhovna Rada of Ukraine. (2020). *On complete general secondary education* (Act No. 463-IX, January 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> [in Ukrainian].

13. Semyhina, T., Rashkevych, Yu., Reznik, H., & Stepankova, N.. (2024). *Recommendations for the implementation of micro-qualifications in Ukraine*. Retrieved from [https://cred4teach.eu/wp-content/uploads/2024/07/Ukraine\\_UA\\_National\\_Framework\\_Micro-Credentials.pdf](https://cred4teach.eu/wp-content/uploads/2024/07/Ukraine_UA_National_Framework_Micro-Credentials.pdf) [in Ukrainian].

14. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2025). *On the implementation of a pilot project for the procurement of services for the professional development and supervision of teaching staff in general secondary education institutions* (Resolution No. 1439, November 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1439-2025-п> [in Ukrainian].