

Державне регулювання професійного розвитку педагогів

Аналітична презентація для виступу — VII Міжнародна конференція *науково-практична конференція "Гармонізація системи освіти України з європейським освітнім простором: досягнення, виклики та перспективи"*

Зміст презентації

- ✓ **Контекст**
- ✓ **Факти та нормативні віхи (2017–2025)**
- ✓ **Порівняння моделей до/після 2017 року**
- ✓ **Ключові інструменти регулювання**
- ✓ **Тенденції**
- ✓ **Рекомендації**

Контекст

- Професійний розвиток педагогів — критичний елемент успішної імплементації НУШ і євроінтеграції.
- Після 2017 р. — демонополізація ринку, щорічна вимога підвищення кваліфікації (150 год./5 років).
- Проблема: 'вакуум якості' — велика кількість нових провайдерів без дієвих механізмів контролю.

Ключові нормативні віхи та факти (витяги)

- Закон «Про освіту» (2017) — демонополізація, щорічний обов'язок підвищення кваліфікації.
- Закон «Про повну загальну середню освіту» (2020) — мінімум 150 годин за 5 років.
- Постанова КМУ № 800 (21.08.2019) — деталізація форм і визнання результатів.
- Сертифікація — 20% доплата; у 2025 році — квота до ~5000 учителів (вказано у документі).
- 22.10.2025 — Постанова КМУ № 1343: інформаційна система для ПР; можливості часткових кваліфікацій.

Хронологія змін: ключові етапи регулювання

1991–2013

**Пострадянська
інерція**

Монопольна
система ІППО
Обов'язково раз на
5 років
Централізоване
фінансування

2014–2020

**Радикальна
лібералізація**

Початок реформ,
НУШ
Демонополізація
ринку
Щорічне ПК

2020–2025+

**Пошук збалансованого
регулювання**

150 годин/5 років
Сертифікація, цифрові
ініціативи
Постанова №1343 (2025)
— державна платформа
для професійного
розвитку

Порівняння моделей до та після 2017 року

Параметр	Модель до 2017	Модель після 2017
Періодичність ПР	Раз на 5 років	Щорічно (150 год./5 років)
Суб'єкти провайдингу	Монополія ІППО	Конкурентний ринок (держ., приват., ГО, ФОП)
Право вибору	Обмежене	Гарантоване законом
Фінансування	Централізоване	Децентралізоване, 'гроші ходять за вчителем' (частково)
Контроль якості	Державне ліцензування	Делеговано закладам; ризики 'вакууму якості'

Інструменти регулювання і вплив на кар'єру

- Атестація (внутрішня) — формально обов'язкова, ризик суб'єктивності.
- Сертифікація (зовнішня) — більш об'єктивна, стимулює якість (20% доплата).
- Часткові кваліфікації — гнучкий інструмент для визнання навичок (проектна ініціатива).
- Педагогічна інтернатура — підтримка входження в професію, але часто формальна.

Ключові тенденції

- 1) Демоніфікація ринку → плюралізм, але й хаос якості.
- 2) Децентралізація фінансів → принцип 'гроші ходять за вчителем' (неповна реалізація).
- 3) Перехід до безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning).
- 4) Новий баланс: держава як регулятор якості + ринок як провайдер інновацій.

Тенденція 1: Демоніполізація ринку провайдерів

- Після 2017 року з'явився плюралізм провайдерів (державні ІППО, приватні компанії, ГО, ФОП).
- Переваги: інновації, вибір для вчителя, диференційовані формати (онлайн, мікрокурси).
- Ризики: 'вакуум якості' — велика кількість неперевірених програм і провайдерів.
- Рекомендації: верифікація провайдерів, мінімальні стандарти змісту та результатів.

Тенденція 2: Децентралізація фінансування

- Принцип 'гроші ходять за вчителем' стимулює автономію вибору, але реалізація неповна.
- Місцеві бюджети та субвенції часто не забезпечують прозорого фінансування ПР.
- Наслідки: нерівномірний доступ до якісних програм між регіонами.
- Заходи: оптимізувати механізми субвенцій, спростити доступ до фінансових ресурсів для закладів освіти.

Тенденція 3: Перехід до безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning)

- Фокус на безперервності — щорічні вимоги (частина еквіваленту 150 год./5 років).
- Перевага: гнучкість, можливість часткових кваліфікацій і негайного застосування навичок.
- Проблема: формалізація проходження годин без реального навчального ефекту.
- Пропозиції: оцінювання результатів навчання через практичні завдання і портфоліо.

Тенденція 4: Новий баланс: держава як регулятор якості, ринок як інноватор

- Держава повинна забезпечувати стандарти, цифрову інфраструктуру та контроль якості.
- Ринок — джерело методичних інновацій, гнучких форматів та швидкої адаптації.
- Інтеграція часткових кваліфікацій та сертифікації у кар'єрний ріст вчителя.
- Необхідні кроки: створення єдиної цифрової платформи верифікації системи ПК

Гармонізація системи професійного розвитку педагогічних працівників з Європейським освітнім простором

Мета

- Привести стандарти ПР до принципів ЄПВО (якість, визнання, мобільність).
- Підтримати сумісність кваліфікацій і професійний розвиток через ECTS.

Ключові досягнення

- Впроваджено рамкові підходи до визнання кваліфікацій та елементів Болонського процесу
- Створено інструменти забезпечення якості та цифрові рішення для ПР.
- Розпочаті проекти міжнародної мобільності та співпраця з ЄС (Erasmus+).

Короткі рекомендації

- Прийняття Закону про академічну доброчесність: чіткі процедури й санкції.
- Створення національної цифрової платформи верифікації ПР.
- Підтримка мобільності.

Ключові індикатори : зростання мобільності +50% (2026–2030); впровадження платформи верифікації ПК— 100% до 2028.

Рекомендації

1. У сфері нормативно-правового вдосконалення:

Посилити вимоги до змісту та результатів програм підвищення кваліфікації: обов'язкові компоненти — цифрова, інклюзивна компетентності та психологічна стійкість.

Розробити та затвердити рамкові вимоги МОН до якості ПР, обов'язкові для всіх суб'єктів незалежно від форми власності.

Законодавчо врегулювати статус часткових кваліфікацій: порядок присвоєння, визнання та інтеграції в кар'єрну траєкторію.

2. У сфері фінансування та управління:

Надати реальну фінансову автономію ЗЗСО у використанні коштів на ПР через зміни бюджетного законодавства та регламентів місцевого управління освітою.

Провести масштабну навчальну кампанію для керівників шкіл і бухгалтерів з питань фінансового менеджменту та процедур закупівлі освітніх послуг.

3. У сфері мотивації педагогів:

Запровадити нову прозору модель оплати праці: підвищити базовий оклад і зменшити частку змінних надбавок.

Пов'язати зарплату з результатами сертифікації та виконанням додаткових ролей (менторство, супервізія, експертна діяльність), підтверджених частковими кваліфікаціями.