

<https://doi.org/10.26565/2074-8167-2025-57-05>

УДК 378:373.011.3-051

Лілія Михайлівна Гриневич

*кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи¹
експерт з навчання та професійного розвитку*

*Офісу впровадження НУШ при Міністерстві освіти і науки України
hrynevych@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-5818-8259>*

Ірина Корнеліївна Унгурян

*кандидат педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, психології
та теорії управління освітою Комунальний заклад*

*«Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області»,
координатор навчання та професійного розвитку*

*Офісу впровадження НУШ при Міністерстві освіти і науки України
м. Чернівці, вул. І. Франка, 20, 58000
iryna.ungurian@mon.gov.ua, <https://orcid.org/0000-0002-9510-9863>*

Євгенія Олександрівна Фадєєва

*аспірант першого року навчання третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності А1 Освітні науки кафедри інноваційної педагогіки,*

*освітніх трансформацій і лідерства Навчально-наукового інституту «Академія вчительства»¹
fadieieva@karazin.ua, <https://orcid.org/0009-0009-2967-6040>*

¹Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи 4, Харків, Україна, 61022

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ВЧИТЕЛЬСТВА: ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ

У статті актуалізовано проблему модернізації системи професійного зростання педагогічних працівників в Україні, що набуває особливої ваги в умовах реалізації реформи «Нова українська школа» та викликів воєнного часу. Наголошено, що моделі підготовки, підвищення кваліфікації та підтримки вчителів залишаються фрагментованими, неузгодженими між собою й недостатньо ефективними для забезпечення якості освіти та подолання наявного кадрового дефіциту. Відсутність єдиних підходів, які б поєднували входження в професію, розвиток кар'єри та професійну підтримку, стримує формування якісного кадрового потенціалу.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні концептуальних підходів до оновлення системи професійного зростання вчительства за п'ятьма ключовими напрямками, які є основою проєкту «Концептуальні засади безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» (2025). Методологічну основу праці становлять: системний аналіз нормативно-правових документів; статистичний аналіз даних міжнародних і національних моніторингових досліджень; систематизація наукових підходів і концепцій.

Обґрунтовано модель професійного зростання, що охоплює п'ять напрямів. У сфері *підготовки* запропоновано синхронізацію стандартів вищої освіти з професійним, збільшення обсягу практичної підготовки та впровадження дуальної форми навчання. Щодо *входження в професію*, визначено механізми дієвої педагогічної інтернатури та альтернативні шляхи доступу до викладання для осіб з непедагогічною освітою на основі річних дуальних програм. У межах *кар'єрної траєкторії* передбачено поступову заміну атестації на добровільну сертифікацію для переходу на нові вертикальні

рівні (від вчителя-початківця до вчителя-експерта) та формалізацію горизонтальних ролей (ментор, супервізор). *Професійний розвиток* базується на створенні єдиної цифрової платформи, визнанні мікрокваліфікацій та фінансуванні за моделлю «гроші ходять за вчителем». Система *професійної підтримки* фокусується на масштабуванні застосування супервізії та розвитку професійних спільнот.

Зроблено висновок, що запропонована модель формує єдину логіку зростання вчительства, відповідно до якої всі етапи є невід'ємними складовими державної політики. Комплексна реалізація цих підходів, за умови належного фінансового забезпечення та підвищення соціального статусу педагога, дозволить створити стійку професійну спільноту, здатну ефективно реагувати на освітні виклики та забезпечувати високу якість навчання.

Ключові слова: доступ до професії вчителя; кар'єра вчителя; підготовка педагогічних працівників; професійна підтримка вчителя; професійний розвиток вчителя.

Як цитувати: Гриневич Л. М., Унгурян І. К., Фадієєва Є. О. Концептуальні засади професійного зростання вчительства: перспективи впровадження. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2025. № 57. С. 51–63. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2025-57-05>

In cites: Hrynevych, L., Ungurian, I., Fadieieva, Ye. (2025). Conceptual principles of teachers' professional growth: implementation prospects. *Scientific notes of the pedagogical department*, 57, 51–63. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2025-57-05> [in Ukrainian].

Постановка проблеми. Потреба в оновленні підходів до професійного зростання педагогічних працівників в Україні особливо загострюється в умовах реалізації реформи «Нова українська школа» (НУШ) та викликів, спричинених війною. Наявні моделі підготовки, підвищення кваліфікації та професійної підтримки вчителів залишаються фрагментованими й часто не відповідають сучасним вимогам. Відсутність узгодженої політики у сфері професійного розвитку, чітких механізмів визнання результатів навчання та недостатня практична складова у підготовці педагогів ускладнюють формування якісного кадрового потенціалу школи. У таких умовах постає завдання створення цілісної системи неперервного професійного зростання вчительства, яка поєднувала б підготовку, професійний розвиток і підтримку педагогічних працівників та забезпечувала підвищення якості освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професійного становлення та зростання педагога залишається однією з ключових у сучасному науковому дискурсі, що зумовлено глобальними трансформаціями в освітньому секторі [31], а також підвищенням вимог до якості викладання в контексті впровадження реформи НУШ [12] та викликів війни.

Засади професійної підготовки вчителів у контексті євроінтеграції висвітлено у працях колективу науковців за редакцією В. Кременя (2021), в яких обґрунтовано шляхи гармонізації української педагогічної освіти з європейськими стандартами [22]. У своїй праці С. Й. Фан Танг (S. Y. Fan Tang) та співавтори [28] наголошують, що, окрім предметної компетентності, професійна освіта має формувати в

майбутнього вчителя здатність долати щоденні виклики початкового етапу кар'єри на основі розвитку емоційних, когнітивних ресурсів та навичок командної взаємодії. У вітчизняному контексті ці підходи адаптуються до реалій воєнного стану: О. Виговська, Г. Рій та Т. Даценко [3] вказують на пріоритетність емоційної стійкості, а Т. Головатенко [5] обґрунтовує важливість підготовки до впровадження травма-інформованого навчання.

У фокусі дослідницької уваги також перебуває питання доступу до професії. Зокрема, в контексті подолання кадрового дефіциту важливим видається дослідження Л. Гриневич, Г. Роя та Є. Ніколаєва [6], які на основі міжнародного досвіду аналізують перспективи інституалізації альтернативних програм входження в професію для людей з непедагогічною вищою освітою. Особливої ваги для українських реалій набуває досвід залучення ветеранів, описаний Г. М. Billingsley та співавторами [24]. Дослідники обґрунтовують, що військові, які переходять до цивільного життя, володіють унікальними навичками для роботи в інклюзивних освітніх середовищах. Науковці пропонують інтегрувати ознайомлення з педагогічною професією ще на етапі звільнення зі служби, розглядаючи це як механізм одночасного розв'язання двох соціально значущих завдань: подолання дефіциту вчителів та забезпечення успішної професійної реінтеграції ветеранів.

Вагомий емпіричний внесок у розроблення питань планування професійної кар'єри зробили Т. Олефіренко та М. Пригодій [13], які презентували результати комплексного дослідження готовності освітян до кар'єрного

менеджменту. У звіті аргументовано, що ключовими чинниками успішної траєкторії сьогодні стають не лише фахові знання, а й навички самопрезентації, психологічна готовність до змін та здатність до навчання впродовж життя. У звіті Європейської Комісії [30] наголошується, що викладання має перестати сприйматися як ізольована професія з обмеженою еволюцією. Зазначено, що розроблення національних кар'єрних рамок, які забезпечують різноманітність можливостей та зв'язок між різними освітніми ролями, є ключовим фактором підвищення привабливості вчительської праці.

Важливе місце у сучасних дослідженнях посідає проблематика професійного розвитку вчителя. Теоретичні аспекти проектування індивідуальної траєкторії та самостійного планування навчання висвітлено у праці Н. Куриш [10], тоді як вплив новітніх технологій досліджує І. Воротникова [4], яка на прикладі вчителів природничо-математичної галузі обґрунтовує необхідність оновлення програм підвищення кваліфікації для опанування засобів штучного інтелекту. Л. Voeskens та співавтори [25] зазначають, що реформування професійного навчання вимагає ефективного лідерства та широкої співпраці стейкхолдерів, до яких, зокрема, має бути залучено громадянське суспільство. Саме цей вектор співпраці аналізують О. Елькін та співавтори [26]. Дослідники доводять, що співпраця уряду та громадського сектору є критично важливою для розвитку соціально-емоційних навичок педагогів, необхідних самим учителям як для самопомоги, так і для ефективного навчання учнів.

Предметом системного аналізу є впровадження дієвих інструментів професійної підтримки педагогічних працівників. С. Day та Q. Gu [27] визначають стійкість учителя як динамічний конструкт, що формується у мережі міжособистісних стосунків. Науковці наголошують, що професійна стійкість плекається соціальним та інтелектуальним середовищем школи і є результатом колективних зусиль, а не лише вродженою характеристикою особистості. І. Литвин, Н. Байдюк та К. Ткаченко [11] акцентують на тому, що активізація педагогічної співпраці через супервізію та інтервізію є дієвим механізмом особистісно-професійного зростання. Дослідники стверджують, що ключове значення для успішної діяльності має не лише професійна самоідентифікація, а й стала взаємодія з іншими учасниками освітнього процесу. М. Кудла [9] розглядає супервізію як механізм попередження вигорання, акцентую-

чи на необхідності зміщення фокусу з контролю на консультативну допомогу.

Незважаючи на ґрунтовний аналіз окремих напрямів професійного становлення вчителя у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, недостатньо розкритим залишається питання інтеграції цих складників у цілісну екосистему. Більшість досліджень фокусується на локальному вдосконаленні та модернізації відокремлених ланок, тоді як нагальною потребою сьогодні є обґрунтування єдиної логіки професійного розвитку вчительства.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування підходів до оновлення професійного зростання вчительства за визначеними ключовими напрямками, що становлять основу проекту Концептуальних засад безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти [8] та перспектив їх упровадження.

Методи дослідження. У дослідженні використано комплекс наукових методів, що забезпечують системний аналіз професійного розвитку та кар'єри педагогічних працівників в Україні:

1. *Аналіз нормативно-правових документів* дозволив виявити чинні положення щодо професійного зростання вчительства та визначити основні напрями регулювання.
2. *Статистичний аналіз даних міжнародних і національних досліджень* використано для оцінювання тенденцій і проблем неперервного професійного зростання педагогів.
3. *Систематизацію наукових підходів і концепцій* здійснено для узагальнення сучасних моделей оновлення професійної компетентності педагогів.

Виклад матеріалу дослідження і основні результати. На основі проведеного аналізу нормативно-правових актів у сфері освіти визначено ключові тенденції розвитку системи професійного зростання педагогічних працівників: поступову інституціоналізацію механізмів підвищення кваліфікації, розширення автономії педагогів у виборі форм і напрямів професійного розвитку, а також перехід до відкритої, конкурентної та компетентнісно-орієнтованої моделі післядипломної освіти. Ці тенденції відображено у Концептуальних засадах реформування середньої школи «Нова українська школа» [12], Законах України «Про освіту» [17] і «Про повну загальну середню освіту» [18], які сформували стратегічне бачення та механізми реалізації державної політики у сфері освіти.

Подальше становлення системи професійного розвитку відбулося із прийняттям Концепції розвитку педагогічної освіти [14] та постанови Кабінету Міністрів України № 800 [7], якою запроваджено нову модель підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що передбачає обрання вчителем власної траєкторії професійного розвитку і розширення палітри інституцій, які можуть надавати послуги з професійного розвитку, наприклад, громадських організацій. Професійні стандарти учителя [15; 16] визначили вимоги до компетентностей педагогів і стали орієнтиром для оновлення програм і державної політики у сфері професійного розвитку.

Водночас сучасний стан професійного зростання педагогічних працівників в Україні характеризується певними системними проблемами. Серед ключових – низький соціальний статус професії та невідповідність оплати праці її суспільній ролі. За даними Державної служби статистики України [23], заробітна плата вчителя в Україні залишається нижчою за середню по економіці на 39%, що негативно впливає на престиж професії, рівень мотивації молодих фахівців до вступу у професію та їх подальше професійне утримання.

Підвищення рівня оплати праці педагогічних працівників є стратегічним завданням державної освітньої політики, оскільки матеріальне забезпечення безпосередньо впливає на якість освіти, стабільність кадрового складу та мотивацію вчителів. Цей процес має відбуватися у взаємозв'язку з модернізацією системи професійного розвитку, а також створенням умов для кар'єрного зростання. Комплексний підхід, що поєднує економічні, професійні й соціальні чинники, сприятиме підвищенню престижу педагогічної професії, залученню молодих фахівців і зміцненню статусу вчителя як ключового агента освітніх змін.

Для вирішення окреслених проблем та забезпечення системних змін пропонується розглядати неперервне професійне зростання педагогічних працівників на основі п'яти взаємопов'язаних напрямів: 1) підготовка педагогічних працівників; 2) входження в професію; 3) кар'єрна траєкторія вчителя; 4) професійний розвиток педагогічних працівників; 5) професійна підтримка педагогічних працівників.

1. Підготовка педагогічних працівників

Першим важливим напрямом є оновлення системи підготовки педагогічних працівників, оскільки її нинішній стан характеризується певними суперечностями: стандарти вищої

педагогічної освіти залишаються неузгодженими з Професійним стандартом «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2024) або відсутні, що зумовлює фрагментарність змісту підготовки педагогів і невідповідність освітніх програм сучасним потребам шкільної освіти. Структура програм має переважно теоретичний характер: частка педагогічної практики у закладах вищої освіти становить лише 6–17% [8], що є недостатнім для формування практичних професійних компетентностей. Згідно з аналітичним звітом Центру громадянської освіти «Альменда» [1], спостерігається тенденція до зниження зацікавлення педагогічними спеціальностями: кількість заяв на спеціальність 014 «Середня освіта» зменшилася вдвічі (з понад 42 тис. у 2021 році до 21,7 тис. у 2024 році), а на спеціальність 013 «Початкова освіта» – майже на 40% (з 7179 заяв у 2019 році до 4333 у 2024 році). Лише третина студентів бакалаврату (32,7%) і магістратури (35,3%) планують працювати вчителями, тоді як більшість або не визначилися, або не мають такого наміру.

Першочерговим кроком у цьому напрямі є оновлення стандартів вищої освіти на бакалаврському та магістерському рівнях, зокрема за спеціальностями «Середня освіта» та «Початкова освіта». Зміст підготовки потребує суттєвої трансформації у зв'язку з інтеграцією компетентнісного підходу, методик активного навчання та розвитку соціально-емоційних навичок. Критично важливою складовою стає врахування контексту війни, що передбачає навчання методик діагностики й подолання освітніх втрат, організації безпечного середовища, застосування травма-інформованого підходу та психоемоційної підтримки учнівства. Окрім цього, стандарти мають відображати вимоги цифровізації, зокрема опанування інструментів якісного дистанційного і змішаного навчання та використання штучного інтелекту для індивідуалізації освітнього процесу.

Невід'ємною умовою якісних змін є посилення практичної складової підготовки. Для цього пропонується зафіксувати в освітніх стандартах мінімальну тривалість педагогічної практики обсягом 30 ЄКТС та перейти від теоретичних моделей до реальної професійної діяльності вже під час навчання. Ефективним механізмом реалізації цього завдання є розвиток мережі «університетських шкіл», залучення вчителів-практиків до викладання в закладах вищої освіти та впровадження системного наставництва. Логічним продовженням посилення практичної підготовки має стати впро-

вадження дуальної форми навчання, що передбачає поєднання здобуття освіти в університеті з оплачуваною роботою в школі за гнучким графіком. Такий підхід дозволить скоротити період адаптації молодих фахівців та посилити синергію між закладами вищої та загальної середньої освіти.

З метою подолання кадрового дефіциту та розширення доступу до професії доцільно запровадити короткострокові дуальні освітні програми для осіб з вищою непедагогічною освітою. Це забезпечить інтенсивну та структуровану перепідготовку з обов'язковим психолого-педагогічним компонентом.

Система підготовки також має враховувати довгострокові кар'єрні перспективи фахівців. У магістерських програмах доцільно передбачати кар'єрне консультування та можливість вибору спеціалізацій для свідомого проектування професійного зростання. Особливої уваги потребує вдосконалення системи підготовки директорів шкіл шляхом запровадження обов'язкового навчання для кандидатів на посаду керівника, яке доцільно структурувати у два етапи: до участі в конкурсі та після призначення на посаду.

Нарешті, забезпечення якості підготовки неможливе без синхронізації матеріально-технічного забезпечення шкіл та університетів. При плануванні державних субвенцій для закупівлі обладнання в заклади загальної середньої освіти, зокрема для кабінетів природничого циклу, необхідно водночас передбачати фінансування для модернізації навчальних лабораторій у педагогічних університетах, аби майбутні вчителі навчалися на такому самому обладнанні, з яким працюватимуть у сучасній школі.

2. Вхідження у професію

Забезпечення ефективної підтримки молодих педагогів на етапі входження у професію потребує створення цілісної системи наставництва, що поєднує елементи педагогічної інтернатури, менторства і професійного супроводу. Демографічна та кадрова ситуація засвідчує тенденцію «старіння професії»: середній вік учителів в Україні становить 45 років, а частка молодих фахівців до 30 років не перевищує 10% [21]. Окрім того, у закладах освіти працюють понад 5600 осіб без педагогічної освіти, що потребують системної підтримки у входженні до професії [21]. Механізм педагогічної інтернатури реалізується нерівномірно: лише 15% наставників отримують оплату, а більше половини директорів визнають потребу в оновленні цієї моделі [2]. Такі показники

засвідчують нагальну потребу в створенні цілісної системи підтримки молодих педагогів, здатної забезпечити їх успішну адаптацію та професійне становлення.

Ключовою умовою входження в професію має стати обов'язкова психолого-педагогічна підготовка, яка гарантує, що кожен фахівець, незалежно від базової спеціальності, володіє необхідними компетентностями для роботи з дітьми. Для реалізації цього підходу пропонується диверсифікувати шляхи здобуття кваліфікації: для студентів непедагогічних спеціальностей доцільно впровадити вибіркові модулі в університетські програми, а для осіб з вищою непедагогічною освітою – створити річні дуальні програми. Вони мають поєднувати теоретичне навчання з практикою безпосередньо в закладах освіти, що не лише забезпечить належний рівень підготовки, а й сприятиме подоланню кадрового дефіциту, передусім у природничо-математичній галузі.

Системним інструментом верифікації готовності фахівця має стати регламентований кваліфікаційний іспит для присвоєння професійної кваліфікації вчителя. Його зміст і структура мають бути уніфікованими та узгодженими з Професійним стандартом «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2024), охоплюючи як теоретичний блок (педагогіка, психологія, методика), так і практичну частину для оцінювання здатності застосовувати знання в реальному освітньому процесі. У перспективі, за умови підвищення соціального статусу вчителя, такий іспит має трансформуватися у зовнішню обов'язкову процедуру, що проводиться мережею незалежних кваліфікаційних центрів. Для забезпечення об'єктивності та стандартизації оцінювання необхідна підтримка створення модельного кваліфікаційного центру, який забезпечить розроблення та пілотування відповідного інструментарію.

Важливим етапом професійного становлення є педагогічна інтернатура, яка має функціонувати як дієвий механізм адаптації, а не формальна процедура. Ефективність інтернатури критично залежить від належного фінансового та організаційного забезпечення наставництва, зокрема встановлення доплат педагогам, які супроводжують молодих колег. Координацію цих процесів на місцевому рівні мають здійснювати центри професійного розвитку педагогічних працівників, забезпечуючи моніторинг якості та підтримку професійних спільнот.

Сам процес супроводу вчителів-інтернів має будуватися на засадах індивідуалізації,

що ґрунтується на попередній діагностиці та аналізі освітніх потреб початківця. Критично важливо чітко визначити час у межах педагогічного навантаження інтерна, присвячений саме професійному розвитку – участі в тренінгах, менторських сесіях та рефлексивних зустрічах. Для забезпечення якості цієї системи необхідно впровадити механізми зовнішнього оцінювання ефективності інтернатури та налагодження зворотного зв'язку від її учасників.

Окремої уваги потребує регламентація входу в професію для освітніх управлінців. Необхідно запровадити обов'язкову підготовку для майбутніх та працюючих директорів шкіл, що базується на Професійному стандарті «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» (2021). Така підготовка може реалізовуватися на основі магістерських програм, короткострокових річних дуальних курсів або цільових модулів післядипломної освіти для новопризначених керівників, що гарантуватиме наявність необхідних управлінських компетентностей ще на етапі першого призначення на посаду.

3. Кар'єрна траєкторія вчителя

Система кар'єрного зростання вчительства в Україні зберігає переважно вертикальну модель, засновану на кваліфікаційних категоріях, потенціал яких поступово вичерпується. В умовах низького рівня оплати праці присвоєння категорій перетворили на інструмент матеріального стимулювання, а не професійного розвитку: понад 57% учителів уже мають вищу кваліфікаційну категорію [2; 21].

Наявні механізми атестації та сертифікації не забезпечують комплексного оцінювання професійної діяльності: рівень довіри до атестації становить лише 47,9%, тоді як сертифікація, попри вищу об'єктивність, охоплює обмежену частку вчительства [2]. Горизонтальні траєкторії професійного зростання – наставництво, фасилітація, тьюторство – залишаються здебільшого неформалізованими й переважно не передбачають матеріального стимулювання.

Реалізація оновленої моделі кар'єрної траєкторії неможлива без перегляду системи оплати праці та чіткого законодавчого врегулювання робочого часу педагога. Фундаментом реформи має стати виконання статті 61 Закону України «Про освіту» [17], яка передбачає, що посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії має становити не менше трьох мінімальних заробітних плат. Для уникнення кризового навантаження на бюджети цей перехід доцільно здійснювати поетапно: спо-

чатку до рівня чотирьох прожиткових мінімумів, а згодом – до цільового показника. Водночас критично важливим є впровадження комплексного обліку робочого часу, який би враховував не лише навчальне навантаження (уроки), а й усю сукупність професійних обов'язків учителя. Закріплення такої норми на законодавчому рівні дозволить забезпечити справедливу оплату праці.

Ключовим елементом реформи є оновлення вертикальної структури кар'єри, яка має базуватися на чіткій послідовності професійних етапів. Першим кроком є етап входу в професію – статус «учитель-початківець», що триває протягом першого року роботи, фокусується на адаптації та завершується внутрішнім оцінюванням для переходу на рівень «учитель». Наступні рівні є добровільними та орієнтованими на зовнішнє визнання професійної майстерності. Третім щаблем визначено статус «сертифікований вчитель», а найвищим – «учитель-експерт». Останній рівень призначений для педагогів, які мають системний вплив на розвиток освіти, впроваджують інновації та є лідерами професійних спільнот. Важливо наголосити, що запровадження такої багаторівневої структури є доцільним лише за умови реального підвищення заробітної плати для кожного наступного кваліфікаційного рівня.

Трансформація механізмів кар'єрного зростання передбачає поступову заміну традиційної атестації на добровільну сертифікацію як інструмент переходу на вищі щаблі. Інструментарій сертифікації пропонується адаптувати до двох рівнів: базового (тестування, самооцінювання, вивчення досвіду) для отримання статусу «сертифікований вчитель» та поглибленого – для статусу «вчитель-експерт». Для найвищого рівня оцінювання має базуватися на розширеному портфоліо, яке демонструє внесок педагога у розвиток спільноти, менторство, розроблення освітніх програм чи участь у формуванні освітньої політики.

Доповнює вертикальну ієрархію розвитку горизонтальної кар'єри, що надає можливості для реалізації в додаткових професійних ролях без необхідності адміністративного просування. Такі ролі, як координатор освітнього напрямку, вчитель-тьютор, наставник для інтернів, кар'єрний освітній радник, розробник контенту чи супервізор, має бути чітко унормовано в посадових обов'язках. Залежно від складності, виконання цих функцій повинно або інтегруватися в загальне навантаження, або заохо-

чуватися додатковою оплатою. Важливо, щоб частину цих ролей було уніфіковано на рівні національної системи, тоді як інші могли визначатися гнучко, відповідно до потреб конкретного закладу освіти.

Нарешті, впровадження нової моделі має супроводжуватися сучасними інструментами планування кар'єри. Процес професійного розвитку потребує переходу до управління на основі об'єктивних даних, зокрема використання цифрових інструментів самооцінювання та методу зворотного зв'язку «360 градусів» від учнів і колег. Центральне місце в цій системі належить цифровому портфолію вчителя, яке фіксує досягнення, кваліфікацію та методичні розробки. Логічним завершенням річного циклу планування має стати підсумкова зустріч із керівництвом школи, яка трансформується з формального звіту в простір для конструктивного діалогу, аналізу результатів та спільного проектування подальших кроків професійного зростання.

4. Професійний розвиток педагогічних працівників

Після демонополізації ринку післядипломної освіти у 2017 році система професійного розвитку педагогів в Україні стала відкритою та різноманітною, проте зберегла фрагментований характер, зважаючи на відсутність єдиних стандартів якості, узгоджених критеріїв оцінювання та єдиного реєстру програм. Державне фінансування при цьому зосереджене у закладах післядипломної педагогічної освіти, що обмежує конкуренцію й свободу вибору педагогів.

Попри наявність українських онлайн-платформ Prometheus, EdEra, університет «Освіторії» та платформ закладів післядипломної педагогічної освіти, лише 6,9% учителів задоволені наявною системою, тоді як понад 70% педагогів підтримують створення єдиної цифрової платформи професійного розвитку [2].

Модернізація системи неперервної освіти педагогів передбачає створення єдиної цифрової платформи професійного розвитку, яка має стати центральним інструментом забезпечення прозорості та ефективності. Платформа покликана цифровізувати весь цикл підвищення кваліфікації – від планування індивідуальної траєкторії до моніторингу результатів, що дозволить суттєво зменшити бюрократичне навантаження на освітян. Це цифрове рішення об'єднає вчителів, заклади освіти, центри професійного розвитку та провайдерів освітніх послуг в єдину екосистему. Важливою умовою функціонування платфор-

ми є синхронізація цифрового профілю педагога з державними інформаційними системами, такими як АІКОМ або ЄДЕБО, що упередить дублювання даних.

Невід'ємною складовою цієї екосистеми має стати відкритий єдиний реєстр суб'єктів підвищення кваліфікації, який гарантуватиме вчителям доступ до верифікованих програм від надавачів послуг. Реєстр функціонуватиме на базі цифрової платформи і передбачатиме механізми зворотного зв'язку. Такий підхід сприятиме розбудові здорового конкурентного середовища та підвищенню довіри до системи підвищення кваліфікації загалом.

Змістове наповнення програм професійного розвитку потребує суттєвого оновлення з урахуванням контексту реформи НУШ та викликів війни. Фокус навчання зміщується на поглиблення вмінь, необхідних для роботи в кризових умовах: від опанування цифрових інструментів та надолуження освітніх втрат до впровадження травма-інформованих практик, соціально-емоційного навчання та основ цивільного захисту. Пріоритетом професійного розвитку постають не лише академічні результати учнів, а й забезпечення добробуту та безпеки всіх учасників освітнього процесу.

Для гнучкого визнання результатів навчання пропонується запровадити інструмент мікрокваліфікацій – офіційно засвідчених результатів короткострокових курсів, що підтверджують набуття конкретних компетентностей. Визнання мікрокваліфікацій передбачає наявність цифрових підтверджень та чітких інструментів оцінювання, які можуть застосовувати як самі суб'єкти підвищення кваліфікації, так і незалежні оцінювальні інституції. Це дозволить вчителям удосконалювати свої навички та отримувати їх офіційне визнання на національному рівні.

Економічним фундаментом реформи є перехід до моделі фінансування «гроші ходять за вчителем». Цей механізм передбачає, що кошти державної субвенції на підвищення кваліфікації розподіляються безпосередньо на рівні педагога шляхом індивідуальних віртуальних рахунків, інтегрованих із цифровою платформою. Це надає вчителю реальну автономію у виборі програм, що відповідають його професійним запитам, та можливість самостійно розпоряджатися виділеним ресурсом. Така модель стимулюватиме суб'єктів підвищення кваліфікації до поліпшення якості послуг, а в перспективі забезпечить формування ринку, здатного повністю охопити потреби освітян.

5. Професійна підтримка педагогічних працівників

Налагоджена система професійної підтримки становить основу неперервного розвитку педагогічних працівників. В Україні вона передбачає супервізію, наставництво, професійні спільноти, діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти (ЗППО) та центрів професійного розвитку педагогічних працівників (ЦПРПП). Попри певний прогрес, ця система перебуває на етапі становлення: стандарти підготовки супервізорів і наставників не визначено, механізми горизонтальної взаємодії на регіональному рівні функціонують епізодично, а нерівний доступ до цифрових ресурсів обмежує можливості для сталого професійного зростання педагогів.

Для формування культури підтримки та запобігання професійному вигоранню критично важливим є законодавче закріплення статусу супервізії і механізмів її реалізації. Необхідно масштабувати застосування цього інструменту, виокремивши специфіку підготовки супервізорів як для вчителів, так і для директорів шкіл. Супервізію має бути інтегровано в загальну систему підвищення кваліфікації, що дозволить зараховувати її як частину обов'язкового обсягу навчання. Такий підхід стимулюватиме суб'єктів підвищення кваліфікації залучати супервізійну підтримку в свої програми, допомагаючи педагогам не лише здобувати нові знання, а й ефективно впроваджувати їх у практичну діяльність. Завдяки наданню конструктивного зворотного зв'язку та допомозі у визначенні зон росту, супервізія стане дієвим інструментом зниження емоційного напруження та фасилітації змін на робочому місці. Успішність цього процесу значною мірою залежатиме від проведення широких інформаційних кампаній, покликаних роз'яснити освітянам сутність та переваги супервізорської взаємодії.

Окремого фокусу потребує розширення інституту наставництва для керівників закладів освіти, що є ключовим для їхньої адаптації та професійного зростання. Доступ до наставницької підтримки доцільно забезпечити на основі цифрової платформи, залучаючи в ролі менторів управлінців із досвідом понад три роки. Взаємодія може відбуватися у форматі індивідуального супроводу та консультацій, що допомагає долати професійну ізоляцію керівників. Елементи наставництва, зокрема розбір практичних кейсів, мають стати обов'язковою частиною програм підготовки директорів, передбачаючи до 30% навчального часу. Критич-

но важливо забезпечити системний супровід управлінців саме на етапі після першого призначення на посаду, коли потреба у фаховій підтримці є найгострішою.

На рівні закладів освіти пріоритетом є розвиток професійних спільнот, що діють за принципом «рівний – рівному». Для їх ефективного функціонування необхідно надати школам чіткі орієнтири щодо створення та фасилітації таких груп, а час на зустрічі спільнот має бути офіційно врахований в обліку робочого часу вчителя. Ключова роль у цьому процесі належить лідерам спільнот, які забезпечують координацію діяльності, методичну підтримку та організацію спільних досліджень. Підготовка таких лідерів має здійснюватися на основі системи мікрокваліфікацій. Діяльність професійних спільнот сприятиме впровадженню інновацій шляхом колегіальної взаємодії, обміну досвідом та створення атмосфери довіри в колективі.

Інституційною основою системи підтримки мають стати Центри професійного розвитку педагогічних працівників (ЦПРПП), які потребують трансформації у регіональні хаби взаємодії. Їхня роль полягає у забезпеченні майданчика для міжшкільної співпраці, координації спільних досліджень та поширенні успішних практик. ЦПРПП мають залучати не лише окремих педагогів, а й шкільні команди, допомагаючи долати професійну замкненість та інтегрувати заклади освіти в ширший контекст розвитку громади. Додатковим фактором стійкості освітнього середовища стане забезпечення широкого доступу педагогів до якісних цифрових ресурсів шляхом інституційних підписок на провідні освітні платформи.

Усвідомлення необхідності системних змін за вказаними п'ятьма напрямками зумовило розроблення робочою групою Міністерства освіти і науки України (МОН) [20] проекту «Концептуальних засад безперервного професійного зростання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» [8]. Основу цього документу становлять ідеї, спрямовані на комплексне розв'язання проблем підготовки, розвитку та підтримки вчителя. Документ ґрунтується не лише на національному контексті, а й на міжнародному досвіді, зокрема рекомендаціях ОЕСР (2025) [29] та результатах дослідження ЮНЕСКО і МОН «Новий український вчитель» [2]. Запропонована структура дає змогу сформувати цілісну логіку розвитку вчительства як єдиної політики.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Запропоновані напрями оновлення

системи професійного зростання педагогічних працівників формують цілісну логіку розвитку вчительства, зокрема щодо підготовки, входу в професію, кар'єрного зростання, професійного розвитку і підтримки, які постають взаємопов'язаними складовими єдиної політики. Її впровадження потребує узгодженості нормативно-правових актів, оновлення стандартів вищої освіти, створення ефективних механізмів супроводу молодих учителів, розбудови гнучких кар'єрних траєкторій і зміцнення системи професійної підтримки. Важливою умовою є забезпечення належного фінансування, розвиток цифрової інфраструктури професійного розвитку та посилення інституційної спроможності державних і місцевих органів управління

освітою. Комплексна реалізація окреслених підходів сприятиме підвищенню престижу педагогічної професії, залученню молодих фахівців і формуванню стійкої спільноти вчителів, здатної забезпечувати якісні освітні зміни. Подальших досліджень потребують питання розроблення та апробації інструментів оцінювання ефективності системи неперервного професійного зростання педагогічних працівників, зокрема супервізії, наставництва та моделей кар'єрного просування. Актуальним напрямом є вивчення впливу цифрових технологій і мікрокваліфікацій на професійну мобільність учителів, а також пошук оптимальних механізмів інтеграції формального, неформального й інформального навчання у єдиний освітній простір.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт за результатами моніторингового дослідження підготовки майбутніх вчителів у закладах вищої освіти щодо цілей, змісту й методології викладання в період воєнного часу та відновлення освітнього процесу після деокупації / Центр громадянської освіти «Альменда». 2025. URL: <https://almenda.org/analitichnij-zvit-za-rezultatami-monitoringovogo-doslidzhennya-pidgotovki-majbutnix-vchiteliv-u-zakladaх-vishhoi-osviti-shhodo-cilej-zmistu-j-metodologii-vikladannya-v-period-voyennogo-chasu/>
2. Аналітична записка щодо стану професійної підготовки та зростання педагогічних працівників/ць закладів загальної середньої освіти. Попередні результати / Дослідження «Новий український вчитель». Київ: Міністерство освіти і науки України; ЮНЕСКО, 2025.
3. Виговська О., Рій Г., Даценко Т. (2025). Інноваційні моделі підготовки вчителів: міжнародний досвід для національної освіти України. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 3(84). С. 162–172. DOI: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2025.3.13>
4. Воротникова І. П. (2023). Професійний розвиток вчителів природничої та математичної галузей з використання штучного інтелекту. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. Вип. 15. С. 18–34. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2023.152>
5. Головатенко Т. (2023). Тенденції підготовки вчителів до впровадження травма-інформованого навчання: досвід розвинених країн. *Освітологія*. №12. С. 42–54. DOI: <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2023.12.4>
6. Гриневич Л., Рій Г., Николаєв Є. (2025). Альтернативні програми підготовки вчителів у європейських країнах. *Український педагогічний журнал*. № 3. С. 5–15. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2025-3-5-15>
7. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
8. Концептуальні засади професійного зростання педагогічних працівників / Міністерство освіти і науки України. 2025. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/gromadske-obgovorennya/2025/08/22/kontsept-zasady-bezperernv-prof-zrost-ped-prats-zzso-22-08-2025.pdf>
9. Кудла М. (2024). Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів. *Modern Engineering and Innovative Technologies*. Вип. 32, ч. 3. С. 15–18. DOI: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2024-32-00-008>
10. Куриш Н. (2025). Безперервний професійний розвиток педагога Нової української школи: теоретичні аспекти та інноваційні практики. *Освіта. Інноватика. Практика*. Т. 13, № 1. С. 29–39. DOI: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol13i1-004>
11. Литвин І. М., Байдюк Н. В., Ткаченко К. О. (2024). Супервізія та інтервізія як ефективний інструмент педагогічної підтримки і професійного розвитку вчителя початкової школи. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. Вип. 9. С. 77–83. DOI: https://doi.org/10.59694/ped_sciences.2024.09.077
12. Нова українська школа: Концептуальні засади реформування середньої школи / Міністерство освіти і науки України. 2016. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
13. Олефіренко Т. О., Пригодій М. А. (2025). Розвиток професійної кар'єри вчителя: результати опитування студентів, викладачів закладів вищої освіти та стейкхолдерів системи освіти : звіт. Київ: УДУ імені Михайла Драгоманова; ІПО НАПН України, URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744891/1/Zvit_eksperiment.pdf

14. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 р. №776. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
15. Про затвердження професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти» : Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.08.2024 р. №1225. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/66e/806/fcb/66e806fcb90e2017837434.pdf>
16. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 р. №2736-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text>
17. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. №2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
18. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 р. №463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
19. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 р. № 988-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249613934>
20. Про утворення робочої групи з розробки Концепції реалізації державної політики у сфері підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2025 р. № 623. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/683/edb/d68/683edbd68b1cd406958788.pdf>
21. Про чисельність і склад педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти Міністерства освіти і науки України, інших міністерств і відомств та приватних закладів (2024/2025 н. р.): інформаційний бюлетень / Міністерство освіти і науки України, Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики». 2025.
22. Професійна підготовка вчителя: українські реалії, зарубіжний досвід: наук.-аналіт. доп. / за ред. В. Г. Кременя; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України. Київ: ТОВ «Юрка Любченка», 2021. 54 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726268/1/analit_dopovid_2021.pdf
23. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за період з початку року у 2024 році / Державна служба статистики України. 2024. URL: <https://tinyurl.com/5n6nptzz>
24. Billingsley G. M., Randolph K., Gaylord K. F., Earley R., Jimenez O. (2025). Addressing the Teacher Shortage in Rural Areas With Military Veteran Teacher Candidates. *Rural Special Education Quarterly*. URL: <https://doi.org/10.1177/87568705251342507>
25. Boeskens L., Nusche D., Yurita M. Policies to support teachers' continuing professional learning: A conceptual framework and mapping of OECD data. Paris: OECD Publishing, 2020. (OECD Education Working Papers; No. 235). DOI: <https://doi.org/10.1787/247b7c4d-en>
26. Civil society organisations transforming teacher professional development: Social, Emotional, and Ethical Learning in wartime Ukraine / O. Elkin et al. *European Journal of Education*. 2023. Vol. 58, No 4. P. 595–610. DOI: <https://doi.org/10.1111/ejed.12596>
27. Day C., Gu Q. (2013). Resilient Teachers, Resilient Schools : Building and Sustaining Quality in Testing Times. Taylor & Francis Group. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203578490>
28. Fan Tang S. Y., Lo E. S. C., Yeh F.-Y., Cheng M. M. H. (2023). Early career teachers thriving in the everyday challenges of teaching: understanding the relationship between professional competence and teacher buoyancy. *Journal of Professional Capital and Community*. Vol. 8, No 1. P. 30–46. URL: <https://doi.org/10.1108/JPC-05-2022-0029>
29. OECD (2025), Teacher Professional Learning: Drawing Upon International Practice for a Future Vision for Ukraine, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0cceeddf-en>.
30. Teachers in Europe – Careers, development and well-being / P. Birch (ed.) ; European Commission: European Education and Culture Executive Agency. Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>
31. Trends Shaping Education 2025 / OECD. Paris: OECD Publishing, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1787/ee6587fd-en>

Конфлікт інтересів: автори засвідчують, що, незважаючи на те, що один із авторів статті є членом редакційної колегії цього журналу, процес рецензування, прийняття рішення щодо публікації та редагування проводилися незалежно, без його участі чи впливу. Будь-які потенційні конфлікти інтересів були повністю усунені шляхом зовнішнього контролю процесу.

В роботі не використано ресурс штучного інтелекту

Отримано: 19.08.2025

Переглянуто: 28.09.2025

Прийнято: 18.10.2025

Опубліковано: 30.11.2025

Liliia Hrynevych

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Vice-Rector for Academic Affairs¹
Expert on Learning and Professional Development
NUS Implementation Office at the Ministry of Education and Science of Ukraine
hrynevych@karazin.ua, <https://orcid.org/0000-0002-5818-8259>

Iryna Ungurian

PhD in Pedagogical Sciences,
Professor at the Department of Pedagogy, Psychology and Theory of Education Management Municipal institution
«Institute of Postgraduate Pedagogical Education of Chernivtsi Region»
Coordinator of Learning and Professional Development
NUS Implementation Office at the Ministry of Education and Science of Ukraine
Chernivtsi, I. Franka St., 20.
iryna.ungurian@mon.gov.ua, <https://orcid.org/0000-0002-9510-9863>

Yevheniia Fadiieva

1st-year PhD Student Third (Educational-Scientific) Level of Higher Education
Specialty A1 Educational Sciences
Department of Innovative Pedagogy, Educational Transformations and Leadership Education
and Research Institute «Teacher's Academy»¹
fadiieva@karazin.ua, <https://orcid.org/0009-0009-2967-6040>

¹V. N. Karazin Kharkiv National University Svobody Square 4, Kharkiv, Ukraine, 61022

CONCEPTUAL PRINCIPLES OF TEACHERS' PROFESSIONAL GROWTH: IMPLEMENTATION PROSPECTS

The article addresses the problem of modernizing the system of professional growth of teaching staff in Ukraine, which gains particular importance in the context of implementing the "New Ukrainian School" reform and wartime challenges. It is emphasized that existing models of training, advanced training, and teacher support remain fragmented, inconsistent, and insufficiently effective for ensuring the quality of education and overcoming the current personnel shortage. The lack of unified approaches that would combine entry into the profession, career development, and professional support hinders the formation of high-quality staffing potential.

The aim of the article is to theoretically substantiate conceptual approaches to updating the system of teachers' professional growth in five key directions, which form the basis of the draft "Conceptual Principles of Continuous Professional Growth of Teaching Staff of General Secondary Education Institutions" (2025).

The methodological basis of the work consists of: a system analysis of legal and regulatory documents; statistical analysis of data from international and national monitoring studies; systematisation of scientific approaches and concepts.

A model of professional growth covering five directions has been substantiated. In the field of *training*, synchronization of higher education standards with Teachers's professional standard, increasing the volume of practical training, and introducing dual education are proposed. Regarding *entry into the profession*, mechanisms for effective pedagogical internship and alternative pathways to teaching for persons with non-pedagogical education through one-year programs are defined. Within the *career trajectory*, a gradual replacement of attestation with voluntary certification is envisaged for the transition to new vertical levels (from beginner teacher to expert teacher) and the formalization of horizontal roles (mentor, supervisor). *Professional development* is based on creating a unified digital platform, recognizing micro-credentials, and financing according to the "money follows the teacher" model. The system of *professional support* focuses on scaling up the use of supervision and the development of professional communities.

It is concluded that the proposed model forms a unified logic of teacher development, where all stages are integral components of state policy. The comprehensive implementation of these approaches, subject to proper financial provision and increasing the social status of the teacher, will allow creating a sustainable professional community capable of effectively responding to educational challenges and ensuring high quality of learning.

Keywords: *access to the teaching profession; professional support for teachers; teacher career; training of teaching staff; teacher professional development.*

REFERENCES

1. Centre for Civic Education "Almenda". (2025). Analytical report on the results of monitoring research on future teacher training in higher education institutions regarding goals, content and teaching methodology during

- wartime and restoration of the educational process after de-occupation. URL: <https://almenda.org/analitichnij-zvit-za-rezultatami-monitoringovogo-doslidzhennya-pidgotovki-majbutnix-vchiteliv-u-zakladax-vishhoi-osviti-shhodo-cilej-zmistu-j-metodologii-vikladannya-v-period-voyennogo-chas/> [in Ukrainian].
2. Research “New Ukrainian Teacher”. (2025). Analytical note on the state of professional training and growth of teaching staff of general secondary education institutions. Preliminary results. Ministry of Education and Science of Ukraine; UNESCO. [in Ukrainian].
 3. Vyhovska, O., Rii, H., & Datsenko, T. (2025). Innovative models of teacher training: International experience for national education of Ukraine. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, 3(84), 162-172. DOI: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2025.3.13> [in Ukrainian].
 4. Vorotnykova, I. P. (2023). Professional development of teachers of natural and mathematical branches using artificial intelligence. *Open Educational E-Environment of Modern University*, 15, 18-34. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2023.152> [in Ukrainian].
 5. Holovatenko, T. (2023). Trends in teacher preparation for the implementation of trauma-informed teaching: *The experience of developed countries. Educology*, 12, 42-54. DOI: <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2023.12.4> [in Ukrainian].
 6. Hrynevych, L., Rii, H., & Nikolaiev, Ye. (2025). Alternative teacher training programs in European countries. *Ukrainian Pedagogical Journal*, 3, 5-15. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2025-3-5-15> [in Ukrainian].
 7. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2019, August 21). Some issues of professional development of pedagogical and scientific-pedagogical workers (Resolution No. 800). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
 8. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2025). Conceptual principles of professional growth of teaching staff. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/gromadske-obgovorennya/2025/08/22/kontsept-zasady-bezperervn-prof-zrost-ped-prats-zzso-22-08-2025.pdf> [in Ukrainian].
 9. Kudla, M. (2024). Supervision: Professional support and professional development of teachers. *Modern Engineering and Innovative Technologies*, 32(3), 15-18. DOI: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2024-32-00-008> [in Ukrainian].
 10. Kurysh, N. (2025). Continuous professional development of the New Ukrainian School teacher: Theoretical aspects and innovative practices. *Education. Innovation. Practice*, 13(1), 29-39. DOI: <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol13i1-004> [in Ukrainian].
 11. Lytvyn, I. M., Baidiuk, N. V., & Tkachenko, K. O. (2024). Supervision and intervention as an effective tool for pedagogical support and professional development of a primary school teacher. *Scientific Notes. Series: Pedagogical Sciences*, 9, 77-83. DOI: https://doi.org/10.59694/ped_sciences.2024.09.077 [in Ukrainian].
 12. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2016). The New Ukrainian School: Conceptual principles of secondary school reform. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> [in Ukrainian].
 13. Olefirenko, T. O., & Pryhodii, M. A. (2025). Development of a teacher's professional career: Results of a survey of students, teachers of higher education institutions and stakeholders of the education system [Report]. Mykhailo Drahomanov State University of Ukraine; IPO of NAES of Ukraine. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744891/1/Zvit_eksperiment.pdf [in Ukrainian].
 14. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2018, July 16). On approval of the Concept of Pedagogical Education Development (Order No. 776). URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> [in Ukrainian].
 15. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2024, August 29). On approval of the professional standard “Teacher of general secondary education institution” (Order No. 1225). URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/66e/806/fcb/66e806fcb90e2017837434.pdf> [in Ukrainian].
 16. Ministry for Development of Economy, Trade and Agriculture of Ukraine. (2020, December 23). On approval of the professional standard for the professions “Primary school teacher of general secondary education institution”, “Teacher of general secondary education institution”, “Teacher of primary education (with a junior specialist diploma)” (Order No. 2736-20). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text> [in Ukrainian].
 17. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). Law of Ukraine “On education” (No. 2145-VIII). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].
 18. Verkhovna Rada of Ukraine. (2020). Law of Ukraine “On complete general secondary education” (No. 463-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> [in Ukrainian].
 19. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016, December 14). On approval of the Concept for the implementation of state policy in the field of reforming general secondary education “New Ukrainian School” for the period up to 2029 (Order No. 988-r). URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249613934> [in Ukrainian].
 20. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2025, April 24). On the formation of a working group to develop the Concept for the implementation of state policy in the field of training and professional development of

- teaching staff of general secondary education institutions (Order No. 623). URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/683/edb/d68/683edb68b1cd406958788.pdf> [in Ukrainian].
21. Ministry of Education and Science of Ukraine, & State Scientific Institution "Institute of Educational Analytics". (2025). Information bulletin "On the number and composition of teaching staff of general secondary education institutions of the Ministry of Education and Science of Ukraine, other ministries and departments and private institutions (2024/2025 academic year)". [in Ukrainian].
 22. Kremen, V. G. (Ed.). (2021). Teacher professional training: Ukrainian realities, foreign experience [Scientific and analytical report]. Yurka Liubchenka LLC. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726268/1/analit_dopovid_2021.pdf [in Ukrainian]
 23. State Statistics Service of Ukraine. (2024). Average monthly wages of staff members by type of economic activity for the period from the beginning of the year in 2024. URL: <https://tinyurl.com/5n6nptzz> [in Ukrainian].
 24. Billingsley, G. M., Randolph, K., Gaylord, K. F., Earley, R., & Jimenez, O. (2025). Addressing the teacher shortage in rural areas with military veteran teacher candidates. *Rural Special Education Quarterly*. DOI: <https://doi.org/10.1177/87568705251342507>
 25. Boeskens, L., Nusche, D., & Yurita, M. (2020). Policies to support teachers' continuing professional learning: A conceptual framework and mapping of OECD data (OECD Education Working Papers, No. 235). OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/247b7c4d-en>
 26. Elkin, O., Marushchenko, O., Masalitina, O., Rasskazova, O., Drozhzhyna, T., & Zhurba, K. (2023). Civil society organisations transforming teacher professional development: Social, emotional, and ethical learning in wartime Ukraine. *European Journal of Education*, 58(4), 595–610. DOI: <https://doi.org/10.1111/ejed.12596>
 27. Day, C., & Gu, Q. (2013). Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times. Taylor & Francis Group. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203578490>
 28. Fan Tang, S. Y., Lo, E. S. C., Yeh, F.-Y., & Cheng, M. M. H. (2023). Early career teachers thriving in the everyday challenges of teaching: Understanding the relationship between professional competence and teacher buoyancy. *Journal of Professional Capital and Community*, 8(1), 30–46. DOI: <https://doi.org/10.1108/JPC-05-2022-0029>
 29. OECD (2025), Teacher Professional Learning: Drawing Upon International Practice for a Future Vision for Ukraine, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0cceeddf-en>.
 30. European Commission, European Education and Culture Executive Agency. (2021). Teachers in Europe: Careers, development and well-being (P. Birch, Ed.). Publications Office of the European Union. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>
 31. OECD. (2025). Trends shaping education 2025. OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/ee6587fd-en>

Conflict of Interest: The authors certify that, although one of the authors of the article is a member of the editorial board of this journal, the peer review, publication decision, and editorial processes were conducted independently, without their participation or influence. Any potential conflicts of interest were fully mitigated through external oversight of the process.

Authors Contribution: *all authors have contributed equally to this work.
The work does not use artificial intelligence resources.*

Submission received: 19.08.2025

Revised: 28.09.2025

Accepted: 18.10.2025

Published: 30.11.2025