

РОЗШИРЕННЯ СПІВПРАЦІ СУМСЬКОГО ОІППО: ВІД ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ДО БЕЗБАР'ЄРНИХ ПІДХОДІВ В ОСВІТІ

Г. Панасюра

Черговий меморандум про співпрацю підписано 2 лютого 2026 р. між Громадською організацією «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» та Комунальним закладом КЗ Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти щодо впровадження Швейцарсько-українського проєкту DECIDE – «Децентралізація для розвитку демократичної освіти».

Які ж перспективи для флагмана післядипломної освіти області містить документ? По-перше, в межах співпраці до 2030 року передбачена участь СОІППО в підтримці реформ у сфері освіти, національного пілотування системи профорієнтації дітей та підлітків, впровадження освітніх програм з освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини.

По-друге – вирішення проблеми створення можливостей доступу учнів та учениць до безпечної та якісної освіти у територіальних громадах.

Реалізація проєкту DECIDE у межах співпраці з Інститутом в кінцевому результаті має сприяти підвищенню професійних компетентностей педагогічних працівників закладів освіти щодо методики впровадження системи профорієнтації дітей та підлітків. Проєкт також передбачає інтеграції підходів освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини в систему професійного розвитку педагогічних працівників та освітню практику закладів освіти, поширенню інклюзивних та безбар'єрних підходів в освіті, створенню передумов для сталого розвитку системи профорієнтації дітей та підлітків.

УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ «ГРОШІ ХОДЯТЬ ЗА ВЧИТЕЛЕМ»: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ

С. Панченко

У 2025–2026 р.р. в Україні відбувається системна трансформація підходів до професійного розвитку педагогічних працівників, ініційована Міністерством освіти і науки України (далі – МОН). Вона є логічним продовженням реалізації положень Законів України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту», які закріплюють право педагога на безперервний професійний розвиток і водночас визначають відповідальність держави за створення умов для його забезпечення [8; 9].

Одним із ключових інструментів цієї трансформації у 2026 році стало впровадження експериментального проєкту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Мета експериментального проєкту – створити та апробувати механізм цільового фінансування закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної

середньої освіти за принципом «гроші ходять за вчителем» [7].

Цей новий механізм фінансування підвищення кваліфікації суттєво змінює традиційну модель організації підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників (вчителів базової та профільної школи), діяльність яких безпосередньо пов'язана з упровадженням Державного стандарту базової середньої освіти, ідей і практик Нової української школи (далі – НУШ) [2; 3].

На відміну від попередньої моделі, коли підвищення кваліфікації вчителів НУШ Сумської області за кошти державної субвенції здійснювалося через «закріплення» коштів за КЗ Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти (далі – КЗ СОІППО), нова політика орієнтується на персоніфікований підхід до фінансування, за якого купівлю освітніх послуг з підвищення кваліфікації та супервізії здійснюватиме педагог як активний суб'єкт власного професійного розвитку [6; 7].

Вочевидь, запровадження цієї політики стане не лише новою можливістю, а й серйозним викликом як для освітян Сумщини, так і для КЗ СОІППО, що вимагатиме переосмислення ролі, функцій і форматів діяльності системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників [5].

Сутність політики «гроші ходять за вчителем»

Політика «гроші ходять за вчителем» є різновидом моделі персоналізованого фінансування професійного розвитку педагогічних працівників, яка широко застосовується в освітніх системах європейських країн і ґрунтується, у першу чергу, на принципах автономії, відповідальності та усвідомленого вибору педагогами власної освітньої траєкторії [4; 15; 16].

У нормативному полі України реалізація цієї політики спирається на Закони України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту» [8; 9]; концептуальні засади реформи НУШ [3]; постанову Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (зі змінами від 22.10.2025 р.), яка визначає багатосуб'єктну модель підвищення кваліфікації [6]; постанову Кабінету Міністрів України від 05.11.2025 р. № 1439 «Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» [7]; накази та листи МОН України щодо організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників у ході реалізації експериментального проекту та забезпечення якості освітніх програм.

Головна ідея політики «гроші ходять за вчителем» полягає в диференціації підходів до підвищення кваліфікації та зосередженні уваги на реальних професійних потребах кожного педагога, зумовлених специфікою освітнього середовища, контингентом учнів і викликами сучасної школи [1; 11].

Реалізація експериментального проекту передбачає забезпечення вибору педагогічними працівниками суб'єктів підвищення кваліфікації та супервізорів, а також запропонованих ними програм підвищення кваліфікації та супервізії, здійснення централізованої закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників з використанням інформаційної системи [7].

До ключових цілей реалізації політики належать:

- розширення свободи вибору педагогом змісту підвищення кваліфікації відповідно до актуальних професійних запитів;
- підвищення якості професійного розвитку через конкурентне середовище між суб'єктами підвищення кваліфікації, постачальниками освітніх послуг;
- забезпечення прозорості та адресності використання коштів державного бюджету;
- сприяння формуванню індивідуальних професійних траєкторій педагогів.

Ці підходи узгоджуються з європейськими тенденціями розвитку педагогічної освіти, де акцент робиться на професійній автономії вчителя, підтримці його рефлексивної практики та безперервного професійного зростання [4; 15; 16].

Згідно з логікою нової політики, на віртуальний рахунок кожного педагога, який зареєстрований на національній цифровій платформі «Вектор», буде нараховуватись фіксована сума коштів, яку він може використати для оплати послуг підвищення кваліфікації

або супервізії відповідно до власних освітніх потреб [7].

Отже, політика «гроші ходять за вчителем» передбачає надання педагогам віртуальних бюджетних коштів для самостійного вибору освітніх програм підвищення кваліфікації через національну платформу «Вектор», що знаменує перехід від інституційно орієнтованої до особистісно орієнтованої моделі професійного розвитку. У такий спосіб, у 2026 році кошти державної субвенції на підвищення кваліфікації педагогічних працівників (вчителів базової та профільної школи), діяльність яких безпосередньо пов'язана з впровадженням Державного стандарту базової середньої освіти, ідей і практик Нової української школи, не «закріплюються» за КЗ СОІППО, як це було в минулі роки, а будуть спрямовані на віртуальний рахунок педагога, а потім – до обраного ним суб'єкта підвищення кваліфікації – державного, комунального чи приватного провайдера [7].

Аналітичний огляд експериментального проекту

Практичне впровадження політики «гроші ходять за вчителем» у 2026 році розпочалося у форматі поетапного експериментального проекту, ініційованого МОН України. Педагогічні працівники, суб'єкти підвищення кваліфікації та супервізори надають згоду на участь у реалізації експериментального проекту шляхом реєстрації в інформаційній системі проекту (на платформі «Вектор») [7].

Механізм реалізації пілоту включає такі основні етапи:

- реєстрацію педагогічних працівників на платформі «Вектор» та створення їхніх персональних кабінетів;
- реєстрацію суб'єктів підвищення кваліфікації та супервізорів на платформі «Вектор», активацію їхніх кабінетів та представлення освітніх програм;
- нарахування на віртуальний рахунок кожного педагога, який відповідає вимогам Порядку, 1500 гривень бюджетних коштів;
- самостійний вибір педагогом освітньої програми, суб'єкта підвищення кваліфікації, форми й тривалості навчання;
- використання коштів виключно на цілі підвищення кваліфікації або супервізії [6; 7].

Слід уточнити, що на етапі експериментального пілотування цифрової платформи «Вектор», реєстрація не є універсальною для всіх педагогічних працівників, а здійснюється за визначеним цільовим контингентом, що відповідає завданням апробації механізму персоналізованого фінансування підвищення кваліфікації, тобто участь у пілотуванні не поширюватиметься одночасно на всіх педагогів області, що відповідає логіці експериментальної апробації та управління ризиками [7].

До участі в експериментальному пілотуванні платформи «Вектор» залучається певний контингент педагогічних працівників. Це керівники (директори та їх заступники) або вчителі закладів загальної середньої освіти, які у 2026/27 навчальному році:

- братимуть участь у реалізації державного стандарту профільної середньої освіти в пілотних (10) класах;
- забезпечуватимуть реалізацію державного стандарту базової середньої освіти в другому циклі базової середньої освіти (базове предметне навчання) [2].

Загальна чисельність педагогів, які можуть бути залучені до експериментального пілотування платформи «Вектор» і стати учасниками експериментального проекту, становить не більше ніж 10 000 осіб [7].

У межах експериментального етапу доцільною є не лише аналітично обґрунтована вибірка педагогічних

працівників, що забезпечує якість експерименту, а й поетапність залучення педагогів до платформи [15].

Чітке визначення контингенту учасників пілоту та обмеження їх кількості на початковому етапі дозволяє уникнути перевантаження платформи й управлінських структур, зберегти контроль за якістю процесів, сформувати доказову базу для подальшого масштабування моделі «гроші ходять за вчителем». У цьому контексті платформа «Вектор» покликана виступити не лише технічним інструментом, а механізмом управління освітніми змінами, що потребує поетапності та зважених рішень [5; 16].

Слід також підкреслити, що участь у реалізації експериментального проєкту є добровільною для педагогічних працівників, суб'єктів підвищення кваліфікації та супервізорів, що дозволяє апробувати нову модель без різких системних змін [7].

Отже, аналітичний огляд експериментального проєкту дає підстави стверджувати, що МОН України розглядає цей механізм не лише як фінансовий інструмент, а як засіб формування нової культури професійного розвитку, у якій педагогічні працівники виступають відповідальними замовниками освітньої послуги [8; 11].

Водночас уже на етапі пілоту актуалізуються питання гарантування якості професійного розвитку, змістового наповнення освітніх пропозицій та готовності педагогів до усвідомленого вибору освітніх програм [1; 6].

Можливості для педагогів Сумщини

Запровадження політики «гроші ходять за вчителем» трансформуватиме не лише механізми фінансування підвищення кваліфікації, а й парадигму професійного розвитку педагогів, змінюючи ролі всіх учасників цього процесу [8]. Насамперед нова політика відкриває для педагогів новий рівень суб'єктності у професійному розвитку, адже вчитель може стати усвідомленим замовником освітніх послуг, що відповідає сучасним підходам до андрагогіки та безперервної освіти дорослих [11].

До ключових можливостей для педагогів, за прогнозами, що виникли у професійних дискусіях, можна віднести такі.

1. Формування культури відповідального вибору.

Участь у пілотному проєкті передбачає необхідність критичного аналізу освітніх пропозицій, оцінювання їхньої якості та практичної цінності. У такий спосіб поступово формується культура відповідального ставлення до власного професійного розвитку, що є важливою передумовою підвищення якості освіти загалом [15].

2. Реалізація індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

Політика «гроші ходять за вчителем» створює умови для вибору саме тих освітніх програм, які відповідають професійним потребам педагога на конкретному етапі його діяльності – з урахуванням освітнього контексту, рівня професійної майстерності, викликів Нової української школи, роботи з різними категоріями учнів тощо [3; 10].

3. Підвищення мотивації до навчання.

Можливість самостійного вибору змісту, форми й суб'єкта підвищення кваліфікації сприяє зростанню внутрішньої мотивації педагогів до професійного розвитку. Навчання поступово перестає сприйматися як формальний обов'язок і дедалі більше набуває ознак

інструмента професійного самовдосконалення [1].

Можливості для обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти

Упровадження політики «гроші ходять за вчителем» та старт експериментального проєкту з персоніфікованого фінансування підвищення кваліфікації педагогічних працівників створюють нові умови функціонування системи післядипломної педагогічної освіти [7]. У цих умовах обласні інститути післядипломної педагогічної освіти не можуть залишатися осторонь системних змін, адже саме вони традиційно виконують ключову роль у забезпеченні безперервного професійного розвитку педагогів регіону [8].

Усвідомлюючи стратегічну важливість участі у формуванні та апробації нової моделі підвищення кваліфікації, КЗ СОІППО ухвалив рішення долучитися до реалізації експериментального проєкту. Така позиція зумовлена прагненням нашого інституту не лише адаптуватися до нових фінансово-організаційних механізмів, а й активно впливати на їх змістове наповнення, якість освітніх програм та управлінські рішення на регіональному рівні [6].

Участь КЗ СОІППО в реалізації політики «гроші ходять за вчителем» розглядається педагогічним колективом інституту як можливість переосмислення власної ролі – від традиційного надавача освітніх послуг до суб'єкта освітніх змін, здатного пропонувати конкурентоспроможні, якісні та практично орієнтовані програми підвищення кваліфікації педагогам усієї України [5].

Для КЗ СОІППО політика «гроші ходять за вчителем» відкриває не менш значущі перспективи, хоча й вимагає суттєвих організаційних і змістових змін.

1. Можливості популяризації освітніх програм і освітніх послуг інституту.

Реалізація політики «гроші ходять за вчителем» суттєво змінює підходи до інформування педагогічних працівників про освітні пропозиції та актуалізує для інституту завдання системної популяризації власних освітніх програм і послуг, виходячи за межі Сумської області. Умови відкритої конкуренції за вибір педагога трансформують популяризацію з формального інформування у стратегічно сплановану комунікацію, орієнтовану на потреби конкретних цільових груп педагогів. Таким чином, популяризація освітніх програм перестає бути допоміжною функцією і набуває характеру інструмента управління попитом на освітні послуги інституту.

2. Можливості підвищення якості та прозорості освітніх програм.

Перехід до моделі персоніфікованого фінансування підвищення кваліфікації об'єктивно підсилює вимоги до якості та прозорості освітніх програм [6]. Для викладачів та тренерів інституту це створює умови для системного оновлення внутрішніх механізмів забезпечення якості. У такий спосіб якість освітніх програм стає не декларативною характеристикою, а результатом постійного циклу вдосконалення [16].

3. Можливості зовнішнього позиціонування інституту.

Реалізація політики «гроші ходять за вчителем» створює для КЗ СОІППО принципово нові можливості зовнішнього позиціонування – як на регіональному, так і на національному рівнях [12].

У довгостроковій перспективі це сприятиме зміцненню ролі інституту як регіонального центру експертизи у сфері професійного розвитку педагогів та партнерської взаємодії з органами управління освітою, закладами освіти та іншими суб'єктами підвищення кваліфікації [8].

Отже, у ході реалізації політики «гроші ходять за вчителем» привабливою видається можливість створити ситуацію взаємної відповідальності: педагог відповідає за усвідомлений вибір власного професійного розвитку, а КЗ СОІППО – за якість, наукову обґрунтованість і практичну цінність освітніх пропозицій. За умови збереження балансу між свободою вибору та системним методичним супроводом ця модель має потенціал стати потужним чинником підвищення якості післядипломної освіти в Сумській області.

Виклики та ризики для обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти (ОІППО)

Попри значний потенціал, який відкриває політика «гроші ходять за вчителем», її впровадження супроводжується низкою ризиків і викликів для обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти. Усвідомлення цих викликів є необхідною передумовою для формування ефективних управлінських рішень на регіональному рівні та збереження системності професійного розвитку педагогів [12].

1. Ризик фрагментації системи підвищення кваліфікації.

Однією з ключових загроз є фрагментація системи професійного розвитку педагогів. Перехід до персоналізованого фінансування за умов відсутності єдиного координуючого механізму може призвести до розпорошення педагогів між численними суб'єктами підвищення кваліфікації та великою кількістю освітніх програм. У такій ситуації зростає ймовірність втрати цілісного бачення професійного розвитку педагогів області, послаблення узгодженості підвищення кваліфікації з регіональними освітніми пріоритетами, зменшення системного впливу реформи Нової української школи на практику закладів освіти [3; 15].

Для ОІППО це означає необхідність пошуку нових механізмів координації та методичного супроводу професійного розвитку педагогів у межах децентралізованої моделі.

2. Послаблення методичного ядра регіональної системи освіти.

ОІППО традиційно виконують функцію методичного та науково-методичного центру регіону, що забезпечує єдність підходів до реалізації державної освітньої політики [8]. У нових умовах існує ризик, що системний методичний супровід буде замінено набором розрізнених освітніх послуг, а стратегічна роль ОІППО звужиться до одного з багатьох провайдерів підвищення кваліфікації.

За відсутності чітко визначеної ролі ОІППО як експертного та методичного ядра регіону політика «гроші ходять за вчителем» може сприяти ослабленню цілісності й наступності у професійному розвитку

педагогів [5].

3. Ризик комерціалізації професійного розвитку педагогів.

Суттєвим викликом є ризик комерціалізації сфери підвищення кваліфікації. У ринкових умовах зростає кількість освітніх пропозицій, орієнтованих передусім на привабливу форму, швидкий результат або мінімальні зусилля з боку слухачів, а не на глибокі змістові зміни у професійній діяльності педагога [16].

Для ОІППО це створює загрозу зниження попиту на фундаментальні, методично виважені програми, підміни довготривалого професійного розвитку короткотерміновими формальними курсами, знецінення науково-методичної складової підвищення кваліфікації. У цьому контексті особливо важливою стає позиція ОІППО як носія академічної якості та професійних стандартів [10].

4. Забезпечення якості та верифікації освітніх програм.

В умовах зростання кількості суб'єктів підвищення кваліфікації актуалізується питання гарантування якості освітніх програм. Політика «гроші ходять за вчителем» передбачає свободу вибору педагогами освітніх послуг, однак за відсутності ефективних механізмів верифікації така свобода не завжди корелює з реальними результатами професійного розвитку [6].

Серед ключових проблем – недостатній досвід педагогів у критичному оцінюванні якості освітніх програм, складність вимірювання впливу навчання на педагогічну практику, потреба в чітких критеріях результативності та індикаторах якості. У цьому аспекті ОІППО можуть і повинні відігравати роль експертних інституцій, що сприяють формуванню прозорих і зрозумілих стандартів якості підвищення кваліфікації [14].

5. Кадрові та організаційні виклики.

Реалізація нової політики потребує від ОІППО оновлення змісту та форматів освітніх програм, підвищення цифрової компетентності викладачів і тренерів, а також готовності працювати в умовах конкуренції та змінного попиту [13].

Це, своєю чергою, актуалізує питання професійного розвитку самих викладачів/тренерів ОІППО, їх готовності до нових ролей – фасилітаторів, тьюторів, супервізорів, консультантів, що відповідає сучасним уявленням про педагогів дорослих у системі безперервної освіти [11].

Таким чином, основні загрози для КЗ СОІППО в умовах реалізації політики «гроші ходять за вчителем» пов'язані не стільки з самим механізмом фінансування, скільки з ризиком втрати системності, методичної цілісності та якості професійного розвитку педагогів. Водночас ці виклики можуть стати точкою зростання для інституту – за умов своєчасного стратегічного реагування та переосмислення власної місії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Бех І. Д. Особистісно орієнтована освіта: теорія і практика. Київ : Либідь, 2019. 256 с.
- Державний стандарт базової середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 р. № 898. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/898-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.01.2026).
- Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988-р. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/988-2016-%D1%80> (дата звернення: 06.01.2026).
- Окшина О. І. Професійний розвиток педагогів у країнах Європейського Союзу. Київ : Педагогічна думка, 2020. 184 с.

5. Лукіна Т. О. Післядипломна педагогічна освіта в умовах освітніх трансформацій. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. 228 с.
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.01.2026).
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2025 р. № 1439 «Про реалізацію експериментального проекту щодо закупівлі послуг з підвищення кваліфікації та супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти». База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1439-2025-%D0%BF> (дата звернення: 15.01.2026).
8. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 05.01.2026).
9. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 р. № 463-IX. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 05.01.2026).
10. Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти», затверджений у встановленому законодавством порядку (зі змінами). База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0765-18#Text> (дата звернення: 12.01.2026).
11. Сисоева С. О. Андрагогіка: теорія і практика навчання дорослих. Київ : Києво-Могилянська академія, 2020. 312 с.
12. Governing Education Systems. Paris : OECD Publishing, 2015.
13. DigCompEdu: European Framework for the Digital Competence of Educators. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017
14. Education Policy Outlook. Paris : OECD Publishing, 2019.
15. Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Paris : OECD Publishing, 2020.
16. Teacher Professional Development: Global Perspectives and Practices. Paris : UNESCO, 2020.

СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

В. Бойко

Реформування системи освіти в Україні та процеси інтеграції вищої освіти у Європейський простір актуалізували питання створення ефективних систем внутрішнього забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності. Прийняття Закону України «Про вищу освіту» (2014) та впровадження стандартів ESG (2015) заклали концептуальне підґрунтя для побудови інституційної системи якості освіти. Законодавство України у сфері освіти визначає систему внутрішнього забезпечення якості освіти як обов'язковий елемент функціонування кожного закладу вищої освіти. *Якість вищої освіти* – відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам зацікавлених сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості [1].

Система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти та якості освітньої діяльності є фундаментальним аспектом менеджменту в системі вищої освіти. У сучасних умовах трансформації освітньої системи України питання забезпечення якості вищої освіти набуває стратегічного значення.

Комунальний заклад Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти (далі – КЗ СОІППО) як провідна регіональна науково-методична та освітня

установа, що забезпечує безперервну освіту керівних і педагогічних кадрів, навчально-допоміжного персоналу закладів освіти Сумщини, а також, здобуття освіти на другому (магістерському) рівні вищої освіти відповідно до ліцензії, виданої МОН України за другим (магістерським) рівнем вищої освіти, здійснює освітню діяльність в умовах постійних змін: оновлення стандартів освіти, Концепції Нової української школи, цифрової трансформації та воєнних викликів. У зазначених умовах формування ефективної системи внутрішнього забезпечення якості освіти стало необхідною передумовою стабільного розвитку Інституту. Її становлення базувалося на поєднанні нормативно визначених вимог, стратегічних цілей, потреб усіх учасників освітнього процесу та зумовило організаційні, методичні, технологічні й управлінські зміни. Саме тому система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти (далі – СВЗЯВО) є не лише механізмом перевірки, а виступає комплексним інструментом управління, що забезпечує безперервне вдосконалення освітнього процесу, підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників, враховує потреби здобувачів вищої освіти та стейкхолдерів. Якість освітньої діяльності розглядається не просто як фінальний показник, а як шлях постійного перетворення, що охоплює планування, реалізацію, моніторинг та вдосконалення всіх складових освітньої діяльності.