

**КООРДИНАЦІЙНА РАДА З ПИТАНЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ
АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ
ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД
ПРИ НАЦІОНАЛЬНОМУ АГЕНТСТВІ УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

ПРОТОКОЛ № 2

м. Київ

01 жовтня 2026 року

Формат проведення: відеоконференція на платформі Zoom

НА ЗАСІДАННІ ПРИСУТНІ 21 ЧЛЕН КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ
(список додається)

ПОРЯДОК ДЕННИЙ ЗАСІДАННЯ

1. Відкриття засідання Координаційної ради.
*В. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби,
голова Координаційної ради*
2. Основні положення проєкту Концепції реформування системи професійного розвитку державних службовців.
*В. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби,
голова Координаційної ради*
3. Обговорення основних положень проєкту Концепції реформування системи професійного розвитку державних службовців.
Члени Координаційної ради.
4. Ухвалення рішень Координаційної ради.
Члени Координаційної ради.

Засідання відкрив **Олег ВОЙТОВИЧ, в. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби, голова Координаційної ради**, який привітав членів Координаційної ради та ознайомив з порядком денним засідання.

СЛУХАЛИ:

Олега ВОЙТОВИЧА, в. о. Голови Національного агентства України з питань державної служби, голову Координаційної ради, який у своєму виступі акцентував на необхідності реформування системи професійного навчання державних службовців, що зумовлено недостатнім взаємозв'язком системи професійного навчання з реальними потребами державного управління, необхідними компетентностями державних службовців та результативністю їхньої роботи, а також завданнями і функціями державних органів. За його словами, йдеться не про окремі точкові зміни нинішньої системи професійного навчання, а про зміну самої філософії системи: від професійного навчання – до професійного розвитку.

Олег Михайлович також зазначив, що одним із ключових положень проєкту Концепції реформування системи професійного розвитку державних службовців (далі – проєкт Концепції) є перехід від формального вивчення потреб у навчанні державних службовців до усвідомленого визначення потреб у професійних компетентностях.

Окремо голова Координаційної ради акцентував, що професійне навчання залишається важливим, але не єдиним із інструментів професійного розвитку державних службовців. Державні органи мають приділяти особливу увагу на використання таких інструментів професійного розвитку державних службовців, як: стажування, навчання на робочому місці, наставництво, коучинг, обмін професійним досвідом тощо. Як зазначив в. о. Голови НАДС, професійний розвиток має бути диференційованим і чітко орієнтованим на професійну діяльність кожного державного службовця з урахуванням його повноважень, компетентностей, сім'ї посад і категорії державної служби, а також конкретних завдань і функцій державного органу, в якому працює такий державний службовець.

У своєму виступі Олег Войтович також окреслив такі важливі складові формування системи професійного розвитку державних службовців, як: розроблення Єдиної рамки компетентностей, визначення чітких і зрозумілих повноважень між усіма суб'єктами системи, формування відкритого та конкурентного ринку надавачів освітніх послуг, забезпечення гарантованості фінансування професійного навчання.

Завершуючи виступ, в. о. Голови НАДС запропонував членам Координаційної ради висловити свої зауваження, пропозиції та міркування щодо проєкту Концепції, наголосивши, що документ не розглядається як остаточний та має бути доопрацьований з урахуванням професійного досвіду і пропозицій заінтересованих сторін.

ВИСТУПИЛИ:

Юрій ПІЖУК, *голова Професійної спілки працівників державних установ України*, який зазначив, що система професійного розвитку має орієнтуватися передусім на формування фахових та кваліфікованих кадрів, необхідних для виконання завдань держави. На його думку, професійний розвиток державного службовця не має зводитися до формального проходження ним навчання, отримання кредитів ЄКТС та сертифікатів про підвищення кваліфікації. Основну увагу потрібно приділяти професійним компетентностям, якими має володіти державний службовець за своєю посадою з урахуванням повноважень і завдань державного органу, в якому працює такий державний службовець.

Також Юрій Миколайович зацентрував на необхідності зменшення надмірної формалізації професійного навчання державних службовців та забезпечення його практичної спрямованості.

Ірина КАРА, *експертка секторальних платформ «Управління людськими ресурсами» і «Адмінпослуги та е-врядування» Асоціації об'єднаних територіальних громад*, яка порушила тезу, що сильні професійні команди є основою спроможності громад, а тому питання професійного розвитку має розглядатися не лише в контексті державної служби, а й з урахуванням професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування.

Експертка Асоціації об'єднаних територіальних громад зазначила, що в проєкті Концепції не відображено питання місцевого самоврядування та професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування, і наголосила на важливості продовження взаємодії з органами місцевого самоврядування та їх представницькими організаціями. За її словами, запропоновані в проєкті Концепції зміни мають враховувати особливості професійної діяльності як державних службовців, так і посадових осіб місцевого самоврядування.

Тетяна ЛИТВИНЕНКО, *директор Волинського регіонального центру підвищення кваліфікації*, яка наголосила на важливості ролі керівників та працівників служб управління персоналом у функціонуванні оновленої системи професійного розвитку, зазначивши, що за умови запровадження нових підходів до професійного розвитку державних службовців має бути чітко визначено, яким чином результати навчання враховуватимуться у професійній діяльності та під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

Директор Волинського регіонального центру підвищення кваліфікації також зацентрувала на необхідності забезпечення спроможності служб управління персоналом визначати потреби у професійному розвитку, супроводжувати відповідні процеси та оцінювати їх результативність, а також розробляти чіткі

критерії та індикатори оцінювання ефективності професійного розвитку, щоб відповідні процедури не перетворилися на формальність.

Тетяна Миколаївна висловила пропозицію, що запропоновані новації мають впроваджуватись як для державних службовців, так і для посадових осіб місцевого самоврядування, оскільки значна частина надавачів освітніх послуг працює саме з посадовими особами місцевого самоврядування.

Угіс СІКС, керівник проєкту Європейського Союзу «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні (EU4PAR)», який звернув увагу членів Координаційної ради на необхідності використання актуального «вікна можливостей» для системного перегляду та подальшого удосконалення розвитку системи професійного навчання, зазначивши важливість проведення ґрунтовної дискусії щодо наявних проблем, їх причин, а також ефективних інструментів розв'язання з урахуванням різних позицій суб'єктів системи.

Керівник проєкту EU4PAR зазначив, що потрібно вийти за межі інституційного бачення системи і під час подальшого обговорення враховувати позиції державних службовців, керівників і служб управління персоналом. За його словами, в системі є багато доброчесних і ефективних надавачів освітніх послуг, спроможних керівників державних органів, які створюють у своїх командах умови для професійного розвитку працівників, забезпечують пошук відповідного навчання та його фінансування. Водночас є інституції, де така практика відсутня. У зв'язку з цим під час подальшої дискусії потрібно зосередитися на розумінні того, чому одна й та сама система працює по-різному в різних інституціях.

Андрій ГУК, менеджер Проєкту Ради Європи «Посилення багаторівневого врядування та місцевої демократії для підтримки відновлення України», який висловив позицію, що під час удосконалення системи професійного розвитку важливо забезпечити її узгодженість із функціонуванням усієї системи багаторівневого врядування, і акцентував на забезпеченні синергії між державною службою та службою в органах місцевого самоврядування, а також недопущення фрагментації системи професійного розвитку.

Менеджер Проєкту Ради Європи наголосив на важливості проведення досліджень реальних потреб у професійному розвитку державних службовців та залучення до таких досліджень представників заінтересованих сторін. За його словами, результати досліджень мають бути безпосередньо пов'язані з подальшим формуванням політики у сфері професійного розвитку державних службовців, і Рада Європи готова підтримувати розроблення нової концепції

модернізації системи професійного розвитку з урахуванням її поширення як на державну службу, так і на місцеве самоврядування.

Родіон КОЛИШКО, директор громадської організації «Інститут професійних кваліфікацій», який зазначив, що положення проєкту Концепції щодо базових компетентностей потребують уточнення. На його думку, доцільно чіткіше визначити, які саме базові компетентності мають бути включені до Єдиної рамки компетентностей, враховуючи різні сфери професійної діяльності державних службовців та особливості виконання ними посадових обов'язків.

Директор ГО «Інститут професійних кваліфікацій» також звернув увагу на потребі у конкретизації запропонованої системи оцінювання результативності професійного розвитку державних службовців, зокрема чітко означивши учасників, критерії та методики проведення оцінювання і визначення впливу пройденого професійного навчання на результати роботи державного службовця.

Крім того, Родіон Колишко зазначив, що запропоновані у проєкті Концепції строки розроблення нової моделі системи професійного розвитку державних службовців та її пілотування можуть потребувати додаткового опрацювання з огляду на масштабність передбачених змін.

Олександр ЛОГІНОВ, юрист Юридичної служби Всеукраїнської асоціації органів місцевого самоврядування «Асоціації міст України», який зазначив, що однією з основних ідей проєкту Концепції є наявність причинно-наслідкового зв'язку між професійним розвитком державного службовця та завданнями і функціями державного органу, в якому він працює.

Представник Асоціації міст України висловив зауваження щодо наведеного у проєкті Концепції переліку інструментів професійного розвитку, зазначивши, що окремі інструменти за змістом є близькими або дублюють один одного. Зокрема, він звернув увагу на такі поняття, як тренерство, наставництво, менторинг, стажування, та запропонував переглянути їх перелік і, за потреби, об'єднати близькі за змістом інструменти.

Олександр Логінов також звернув увагу членів Координаційної ради на запропоновану змішану модель фінансування професійного розвитку державних службовців, яка передбачає поєднання державного фінансування, коштів державних органів, місцевих бюджетів, міжнародної технічної допомоги та партнерських програм. На його думку, уточнення потребує роль місцевих бюджетів у фінансуванні професійного розвитку державних службовців.

Микола ЯРМИСТИЙ, директор Чернівецького регіонального центру підвищення кваліфікації, який зацентрував, що одними з ключових положень проєкту Концепції є формування Єдиної рамки компетентностей та оцінювання результатів професійного розвитку державних службовців. За його словами, під

час формування Єдиної рамки компетентностей необхідно враховувати різні сфери діяльності державних службовців та функціональні особливості їх посад, оскільки однаковий набір компетентностей не може однаково застосовуватися до всіх державних службовців.

Директор Чернівецького регіонального центру підвищення кваліфікації також звернув увагу на інституційну модель професійного розвитку державних службовців, запропонувавши врахувати роль надавачів освітніх послуг, які мають відповідні можливості та правові підстави для здійснення професійного навчання. Він підтримав концептуальні підходи, викладені у проєкті Концепції, та наголосив на необхідності одночасного подальшого опрацювання механізмів її практичної реалізації.

Володимир ГОРНИК, директор Навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського, який зазначив, що в основі побудови нової системи професійного розвитку державних службовців має бути не процес навчання як такий, а спроможність державного органу ефективно виконувати завдання держави, особливо в умовах воєнного та післявоєнного періодів. На його думку, потрібно посилити у проєкті Концепції напрям цифровізації та використання штучного інтелекту у повсякденній роботі державних службовців, що сприятиме, насамперед, автоматизації рутинних процесів, зокрема підготовки перших проєктів документів, аналітичних довідок, первинної обробки звернень, моніторингу законодавства. Для цього потрібно передбачити грамотність у сфері штучного інтелекту та кібербезпеки як базову компетентність для зайняття всіх посад державної служби.

Директор Навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського запропонував запровадити для державних службовців персональні цифрові ваучери на професійний розвиток, щоб кошти спрямовувалися безпосередньо за державним службовцем та мінімізувався суб'єктивний вплив служб управління персоналом на вибір надавача освітніх послуг. За його словами, доцільним також є передбачення відповідних фінансових коефіцієнтів для державних службовців із деокупованих, релокованих та прифронтових територій для забезпечення рівного доступу до якісних освітніх послуг.

ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ:

Під час обговорення **Олег ВОЙТОВИЧ, в.о. Голови НАДС, голова Координаційної ради,** зазначив, що запропонований проєкт Концепції не є завершеним документом або остаточно визначеною моделлю. Він наголосив, що метою обговорення є перевірка правильності обраного напрямку реформування

системи професійного навчання, визначення очікуваних результатів та врахування професійних пропозицій членів Координаційної ради.

ГОЛОСУВАЛИ: за – 21, проти – 0, утримались – 0.

ВИРІШИЛИ:

Схвалити проєкт Концепції реформування системи професійного розвитку державних службовців.

Генеральному департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Національного агентства України з питань державної служби:

забезпечити врахування положень проєкту Концепції реформування системи професійного розвитку державних службовців під час розроблення проєктів нормативно-правових актів, державних стратегічних та програмних документів з питань професійного розвитку державних службовців, реформування та розвитку державного управління;

подати в установленому порядку на затвердження Кабінетом Міністрів України проєкт Концепції реформування системи професійного розвитку державних службовців.

Голова Координаційної ради



Олег ВОЙТОВИЧ

Секретар Координаційної ради



Оксана ЧАЙКА

СПИСОК

членів Координаційної ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при НАДС, присутніх на розширеному засіданні Координаційної ради 01 жовтня 2026 року

1. ВОЙТОВИЧ Олег
2. РИКОВА Людмила
3. ЧАЙКА Оксана
4. ГОРНИК Володимир
5. ГУК Андрій
6. ДОБРІВСЬКИЙ Тарас
7. КАНАВЕЦЬ Марина
8. КОЛИШКО Родіон
9. ЛИТВИНЕНКО Тетяна
10. ЛИХАЧ Юлія
11. ЛОГІНОВ Олександр
12. ПІЖУК Юрій
13. РУБЧАК Микола
14. СИВОКОНЬ Дмитро
15. СІКС Угіс
16. СЛОБОДЯНИК Іван
17. СТУДЕНЕЦЬКА Альона
18. ТОМНЮК Олена
19. ФУРЛЕТ Наталія
20. ФУРСЕНКО Іван
21. ЯРМИСТИЙ Микола