|  |  |
| --- | --- |
|  | Європейський фонд освіти |

**АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД**

на тему:

«**Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій:**

**місце й роль у Національній системі кваліфікацій»**

Київ – жовтень – листопад 2015 року

**ЗМІСТ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ВСТУП…………………………………………………………………………………. | | | 4 |
| Розділ 1. | СВІТ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ, У Т. Ч. ЗА МЕЖАМИ ФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ……………………………………..……….… | | 4 |
|  | 1.1. | Навчання протягом всього життя ………………………….… | 6 |
|  |  | * + 1. Загальний огляд…………………………………………. | 6 |
|  |  | * + 1. Інтеграція навчання протягом всього життя в діяльність освітніх закладів…………………………… | 7 |
|  |  | * + 1. Фінансування післядипломної освіти…..……………… | 9 |
|  |  | * + 1. Становлення в Україні гнучких форм підготовки кадрів за програмами вищої освіти…………………… | 10 |
|  | 1.2. | Кваліфікації, що надаються закладами позашкільної освіти……………………………………..……….……….………. | 11 |
|  | 1.3. | Підготовка кадрів на виробництві…………………………..….. | 13 |
|  |  | 1.3.1. Загальна характеристика………………………………… | 13 |
|  |  | 1.3.2. Статистична інформація про підготовку кадрів на виробництві……………………………………………. | 14 |
|  | 1.4. | Підготовка незайнятого населення за сприянням Державної служби зайнятості………………………….………. | 20 |
|  | 1.5. | Діяльність навчально-курсових центрів (комбінатів, комплексів, інших структурних утворень) підприємств……………………………………..…………............ | 20 |
|  | 1.6. | Пропозиції до Розділу 1………………………………................ | 22 |
| Розділ 2. | ПРОФЕСІЙНІ КВАЛІФІКАЦІЇ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬСЯ ЧЕРЕЗ НЕФОРМАЛЬНУ ОСВІТУ. ЇХ ВИЗНАННЯ…..……………................ | | 23 |
|  | 2.1. | Законодавчо-нормативна база, що регулює неформальну освіту та визнання відповідних професійних кваліфікацій……………………………………………..……….. | 24 |
|  | 2.2. | Класифікація типів професійних кваліфікацій, які отримуються через неформальну освіту…………………..… | 26 |
|  | 2.3. | Відношення роботодавців і провайдерів освітніх послуг в Україні до системи оцінювання професійних кваліфікацій, отриманих через неформальну освіту…………………………………….………………….……… | 38 |
|  | 2.4. | Пропозиції до Розділу 2………………………………………… | 33 |
| Розділ 3. | ПІДГОТОВКА КАДРІВ І ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ ЗА РЕГУЛЬОВАНИМИ ПРОФЕСІЯМИ…………………………………………………………… | | 34 |
| Розділ 4. | УЧАСТЬ ПРОФЕСІЙНИХ АСОЦІАЦІЙ, ІНШИХ ЗАЦІКАВЛЕНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ…….………………………………………... | | 39 |
|  | 4.1. | Загальна характеристика………………………………………... | 39 |
|  | 4.2. | Приклади діяльності професійних асоціацій….……………... | 39 |
|  | 4.3. | Пропозиції до Розділу 4………………………………………….. | 43 |

**ВСТУП**

Підняті в дослідженні проблеми, з одного боку, є для України новими (з позиції термінології, підходів і механізмів, структури й інтерпретації), а з іншої, застосовуються на практиці, тільки в іншому форматі й з іншим їх сприйняттям.

На законодавчому рівні терміни «формальна», «неформальна й інформальна освіта (навчання)» тільки з'являються (проекти ЗУ «Про освіту», ЗУ «Про професійну освіту»). Термін «неформальне професійне навчання працівників» розкривається в ЗУ «Про професійний розвиток працівників». Безумовно, формальна освіта займає у всіх країнах провідну роль завдяки принципам інституалізації, послідовності, законодавчого регулювання. Разом з тим, експертами відзначається важливість системи неформальної освіти як базису для підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Для України цей висновок є особливо важливим і актуальним. На сьогоднішній день проблематика неформальної освіти, її визнання, підготовки за частковими кваліфікаціями, їх «легалізації», у т.ч.  через НСК і НРК, диверсифікованості підготовки й визнання профкваліфікацій за регульованими професіями, участі професійних асоціацій у сфері підготовки кадрів й ін., практично не вивчалася в Україні.

Запропонований Аналітичний огляд складається з 4 розділів і включає 6 таблиць. При його підготовці використовувалися офіційні матеріали Комітету ВСУ з питань науки і освіти, МОН і Мінсоцполітики України, Держпраці України, МОЗ України, офіційні статистичні збірники Держслужби зайнятості, публікації Міжнародного благодійного Фонду «Міжнародний Фонд досліджень освітньої політики», Державної інспекції установ освіти, результати соціологічного опитування про відношення роботодавців і представників сфери освіти до неформальної освіти та її визнання, проведеного НДІ праці й зайнятості Мінсоцполітики України й НАН України.

При підготовці Аналітичного огляду проводилося інтерв'ювання 50 представників ринку праці й 50 представників освітніх послуг з питань, що стосуються проблематики 2-х Семінарів Європейського фонду освіти в Україні (15 вересня й 10 грудня 2015 року). Результати цього дослідження представлені в підрозділі 2.3. Також в Аналітичному огляді була використана інформація, розміщена на сайтах 9 професійних асоціацій, матеріали, отримані від 13 керівників навчально-курсових комбінатів (навчальних центрів), професійних асоціацій і навчальних закладів.

Аналітичний огляд підготовлений національним експертом Європейського фонду освіи, директором ДУ НДІ соціально-трудових відносин Мінсоцполітики України С. В. Мельником.

**Розділ 1. СВІТ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ, У Т. Ч. ЗА МЕЖАМИ ФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Проведені дослідження з проблематики Розділу 1 дозволили зробити такі узагальнюючі **висновки:**

|  |
| --- |
| * у країні відсутня чітка система законодавчого регулювання неформальної освіти, інформальної освіти й навчання, єдиного їх понятійного апарату; * професійна підготовка (підготовка за новими професіями, перепідготовка за суміжними професіями і частковими кваліфікаціями, підвищення кваліфікації за частковими кваліфікаціями) здійснюється як через формальну, так і неформальну освіту. Орієнтовно, на формальний сегмент припадає близько 30,0%, неформальний – близько 65,0%, на інформальну освіту й навчання – менше 5,0% від загального обсягу чисельності дорослого населення, що проходить профпідготовку; * більше половини обсягу підготовки в неформальній освіті здійснюється за формальними ознаками, тобто зорієнтовано на підготовку кадрів за затвердженими типовими програмами, на основі виданих ліцензій і акредитованих у встановленому порядку навчальних програм тощо.  Інша частина отримуваних профкваліфікацій носить внутрішньо-корпоративний характер і , часто-густо , успішно застосовується на практиці; * форми профпідготовки носять велику розмаїтість (на виробництві – курсова й індивідуальна, у т.ч.  на робочому місці), у навчальних закладах всіх форм і типів, у закладах позашкільної освіти, у навчальних центрах Державної служби зайнятості, на базі учбово-курсових комбінатів (центрів, комплексів і т.д.), через ваучери на навчання незайнятого населення у віці, старше 45 років за регламентованим переліком професій і спеціальностей тощо); * часткові кваліфікації одержали широке застосування в Україні. Їх можна в укрупненому вигляді класифікувати в такий спосіб:   - часткові кваліфікації як елементи повних кваліфікацій, за якими здійснюється підготовка на виробництві без їхньої формалізації (без акредитації й/або використання типових навчальних програм на короткострокову - до 72 годин - підготовку);  - часткові кваліфікації за наскрізними компетенціями (наприклад, працеохоронна), які відносяться до регульованих, тобто  оцінюваних незалежними установами за встановленим державою порядком;  - часткові кваліфікації, що мають форму додаткових до повної профкваліфікацій (кваліфікаційні розряди, категорії, класи, ранги й т.д.). Вони здобуваються як формальним (акредитовані програми з підвищення кваліфікацій у навчальних закладах і в учбово-курсових комбінатах), так і неформальним шляхом (на виробництві, у навчальних закладах, у навчальних центрах - без акредитації програм);  - часткові кваліфікації, що не приводять до кар’єрних та інших змін у професійній діяльності працівника;   * підготовка кадрів на виробництві здійснюється роботодавцями за 10 напрямками; * відповідно до статистики в Україні всіма видами профпідготовки щорічно охоплено близько 1 млн. осіб. З урахуванням усіх 10-ти напрямків, за нашими оцінками, підготовкою щорічно охвачено близько 2,5 млн.осіб або 25,0% від чисельності найманих працівників. |

* 1. **Навчання протягом всього життя**
     1. Загальний огляд

Аналіз закордонної спеціальної літератури відповідного спрямування дозволяє зробити висновок про те, що у світі не існує єдиної дефініції поняття «навчання протягом всього життя» (далі – **НВЖ**). У синонімічний ряд з НВЖ можна поставити такі терміни як: «безперервна освіта», «освіта дорослих», «подальша освіта», «тривале навчання», «перманентна освіта», «освіта протягом життя» і т.д.  Найбільш ємким за змістом є термін «навчання протягом всього життя», який і буде використаний у цьому Аналітичному огляді.

За класифікацією Європейських еталонних рамок основних компетенцій для навчання протягом всього життя, (Брюссель, Рада ЄС, № 2006/962/ЄС від 18.12.2006 р.) за змістом до НВЖ відносяться всі види навчання в широкому сенсі, у т.ч.  працеохоронної, комп’ютерної, екологічної, соціальної, етичної грамотності; професійне навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); загальнокультурна додаткова освіта, не пов'язана з трудовою діяльністю; за типами навчання - формальна й неформальна освіта, інформальна освіта й навчання; за основними базовими компетенціями - спілкування рідною мовою; спілкування іноземними мовами; знання математики й загальні знання в сфері науки й техніки; навички роботи із цифровими носіями; навчання заради одержання знань; соціальні й суспільні навички; ініціативність і практичність; поінформованість і самовираження в сфері культури.

У цьому контексті ключовими орієнтирами для розвитку НВЖ в Україні можуть виступати наступні факти:

* у світі щорічно обновляється близько 5,0% теоретичних (когнітивних) і 20,0% професійних знань;
* у 2007 році в ЄС було охоплено НВЖ 9,7% населення у віці від 25 до 64 років (від 1,1% у Румунії й 1,3% у Болгарії до 32,0% у Швеції й 29,2% у Данії);
* заходами НВЖ було охоплено в ЄС 60,0% підприємств (від 21,0% у Греції до 90,0% у Великій Британії);
* програмами НВЖ було охоплено 33,0% працівників (від 11,0% у Латвії до 59,0% у Чехії).

В Україні національне розуміння НВЖ перебуває в стадії формування, а його попередниками можна вважати підготовку на виробництві, підвищення кваліфікацій, інші форми навчання, що становлять післядипломну освіту. Слід зазначити, що в Україні триває формалізація НВЖ, тобто  необхідність навчальних закладів отримувати ліцензії на всі види післядипломної освіти, включаючи гіпертрофовану перепідготовку (одержання другої освіти зі скороченим терміном навчання). І на сьогоднішній день нестаціонарні форми навчання (заочне, вечірнє, дистанційне, експертне й ін.) не включаються до національної концепції НВЖ.

Різницю між видами післядипломної освіти можна визначити в розрізі їх обов'язковості й фінансування. Періодичне (1 раз на 5 років) професійне удосконалення кваліфікації держслужбовців, викладачів (учителів) і лікарів у форматі підвищення кваліфікації тощо виступають обов'язковою вимогою й фінансуються державою. На сьогодні в країні зберігаються монопольні системи відомчих, регіональних і міжрегіональних інституцій підвищення кваліфікації перерахованих вище категорій працівників.

Перепідготовка кадрів здійснюється з ініціативи її одержувачів, їхніх роботодавців або держави (ваучери на другу освіту особам старше 45 років за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття). Перепідготовка в Україні є досить розвиненим і випитаним напрямком, насамперед, за робочими, економічними й управлінськими спеціальностями.

Цікавою формою післядипломної освіти виступала (до прийняття нової редакції ЗУ «Про вищу освіту» і нового «Переліку спеціальностей для вищої освіти») магістратура за спеціальностями специфічних категорій. Близько 70 ВНЗів країни за 23 специфічними спеціальностями здійснювали підготовку магістрів на міждисциплінарній основі на базі кожної (як правило) бакалаврської (магістерської) освіти ( управління проектами, закладами(установами) освіти, соціального захисту, інтелектуальна власність, фінансово-економічна безпека й ін.). Ці напрямки підготовки на сьогодні достатньо випитані ринком праці країни, спрямовані на поглиблення перспективних досліджень на межі різних наук, на необхідність наявності у здобувача (в окремих випадках) наявних практичних навичок і вмінь, отриманих через трудовий досвід, тобто  найбільш зорієнтовані на НВЖ.

Багаторазові спроби МОН України «легалізувати»( включити ) післядипломну освіту в НВЖ протягом останніх 10 років (проект ЗУ «Про післядипломну освіту», проект Положення про післядипломну освіту, 2002 р. і т.д.) не привели до бажаних реальних результатів.

В Україні відсутня державна, у т.ч.  законодавчо-нормативна, підтримка таких нових форм, як неформальна освіта, інформальна освіта й навчання, їх оцінювання за межами формальної освіти; бізнес-освіта; навчання не для цілей професійної діяльності, у т.ч.  навчання представників третього покоління; дистанційне модульне неформальне навчання. Відсутні цілі, рівні, ресурси НВЖ, його бюджетна підтримка й податкові пільги для осіб, які навчаються. Не розроблюється в країні й Національна рамка кваліфікацій НВЖ або виділення її у вигляді Додатку (сегменту) до НРК.

* + 1. Інтеграція освіти протягом всього життя в діяльність навчальних закладів

Досить тривале формування національного розуміння концепції НВЖ призводить до низьких результатів його впровадження в повсякденне життя, у т.ч.  провайдерами освітніх послуг. При цьому:

* існує строката мозаїка у формулюваннях цілей, завдань і шляхів використання НВЖ у діяльності навчальних закладів;
* передові й «просунуті» університети й ряд закладів професійної освіти намагаються в першочерговому порядку розвивати НВЖ як перспективну й довгострокову діяльність з підготовки, відновлення й розвитку професійних кваліфікацій у контексті соціально-економічних змін й істотних зрушень на ринку праці;
* поки що більшість навчальних закладів відводять НВЖ другорядну роль та/або розглядають його як один з другорядних видів заробітків.

Найбільш ефективно НВЖ здійснюється на виробництві, в учбово-курсових комбінатах, окремих спеціалізованих навчальних закладах, але це, як правило, підготовка за професійними кваліфікаціями 2 – 4 (в окремих випадках - 5) рівнів НРК.

Причин «пробуксовки» НВЖ в Україні досить багато, відзначимо найбільш важливі з них:

* за останні два десятиліття ВНЗи пристосувалися до масової підготовки кадрів, в основному молоді, що була (і залишається) мотивованою на одержання «університетських» кваліфікацій здебільшого без орієнтира на працевлаштування за фахом;
* навчальні заклади доуніверситетського рівня у зв'язку з економічними потрясіннями, згортанням великих виробництв (базових підприємств), здешевленням ціни робочої сили в цілому й викладачів технікумів і ПТУ, зокрема, переорієнтацією 2/3 випускників шкіл на «звучабельні» й престижні в батьківсько-молодіжному середовищі спеціальності ВНЗів, а також дуже легкий доступ до одержання їх дипломів, насамперед, за комерційною формою навчання, перебувають у стані стагнації, виробничого «зубожінняі» і безперспективності;
* зміна укладу соціально-трудових відносин, зниження регуляторних і наглядових механізмів у сфері праці призвели в ряді видів економічної діяльності й на багатьох підприємствах малого й середнього бізнесу до здешевлення робочої сили, падіння вимог до її кваліфікації;
* державна політика в сфері підготовки кадрів зорієнтована на реалізацію довгострокових програм підготовки з вагомим фундаментальним компонентом, що не збігається з вимогами ринку праці, роботодавців і всієї економіки, які зорієнтовані на різноманітну короткострокову підготовку, у т.ч.  за окремими (відсутніми) трудовими функціями (часткових) кваліфікацій;
* низький рівень доходів широких верств населення, його істотне збідніння за останні 2 роки не дозволяють працівникам вкладати власні інвестиції у своє кар'єрне зростання і підвищення рівня (відновлення, одержання) конкурентоспроможних професійних, насамперед, часткових , кваліфікацій.

Слід зазначити, що останнім часом спостерігається зростання інтересу навчальних закладів до НВЖ, а саме:

* злиття в одному часовому проміжку політичної, економічної, соціальної й демографічної криз визначило істотне скорочення чисельності абітурієнтів, учнів і студентів, їхній відтік за кордон, що вимагає пошуку альтернативних категорій користувачів освітніх послуг;
* чітко проявляється погроза експансії іноземних провайдерів освітніх послуг, що почалася з НВЖ, але може розширитися й на інші форми й види освіти, що мобілізує навчальні заклади на боротьбу за ресурси;
* розвиток соціального партнерства, соціального діалогу, соціальної корпоративної відповідальності бізнесу приводять до істотного розширення корпоративної сфери підготовки кадрів, у т.ч.  на базі суб’єктів формальної освіти;
* недостатній рівень підготовки кадрів, якості формальної освіти через увесь комплекс причин, невдоволення цим користувачів освітніх послуг, орієнтують як працівників, так і роботодавців на прийняття за основу НВЖ як найбільш конкурентного й ефективного навчання;
* запровадження на практиці методик, навчальних програм і підходів по НВЖ, розроблених у ЄС, що дозволяє заощаджувати час і ресурси на дослідницькі роботи.

1.1.3. Фінансування післядипломної освіти

Динаміка витрат на післядипломну освіту в Україні показана в Таблиці 1.1.

Як видно з Таблиці 1.1, фінансування післядипломної освіти становить лише 2,0% витрат держбюджету на освіту й 0,5% - регіональних бюджетів, відповідно. У загальному обсязі фінансування (994,5 млн. грн. в 2013 році) на регіональний рівень припадало 37,9%, що пояснюється утриманням розгалуженої мережі інститутів післядипломної освіти педагогів і медиків, які відповідають за систематичне підвищення їхньої кваліфікації.

*Таблиця 1.1*

**Структура витрат на окремі види освіти в Україні**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Роки  Показники | 2011 | 2012 | 2013 |
| Витрати Державного бюджету України, млн. грн./% | | | |
| Освіта | 27234,2/100,0 | 30243,2/100,0 | 30944,9/100,0 |
| Вища освіта | 24205,5/88,9 | 26430,2/87,4 | 270361,0/87,4 |
| Післядипломна освіта | 546,5/2,0 | 564,0/1,9 | 617,6/2,0 |
| Витрати регіональних бюджетів, млн. грн. | | | |
| Освіта | 59021,2/100,0 | 71318,2/100,0 | 74596,0/100,0 |
| Вища освіта | 2414,1/4,1 | 2905,0/4,1 | 2967,2/4,0 |
| Післядипломна освіта | 319,0/0,5 | 374/0,5 | 376,9/0,5 |

Крім того, у країні існує мережа установ післядипломної освіти для держслужбовців ( прирівняних до них категорій), наприклад, Національна академія державного управління при Президентові України, Університет Національного банку України, Національна академія прокуратури й ін.

1.1.4. Становлення в Україні гнучких форм підготовки кадрів за програмами вищої освіти

Гнучкі форми навчання, які припускають одержання диплома (кваліфікації) про вищу освіту державного зразка, включають:

* форми, що відрізняються від денної (стаціонарної) форми навчання - вечірня, заочна, дистанційна, їх комбінації між собою й з денною формою навчання, екстернат;
* дуальну форму навчання, що частково збереглася з радянських часів у медичних, аграрних, лісогосподарських, творчих навчальних закладах (як ВНЗах, так і в коледжах, ПТУ). В інших сферах економіки (промисловість, будівництво, транспорт і ін.), у зв'язку із втратою навчальними закладами (особливо в «бурхливі приватизаційні» 90-ті роки ХХ ст.) базових підприємств, що виступали прямими замовниками, дуальна форма навчання була згорнута.

Гнучкі програми, не зорієнтовані на одержання освітнього (академічного) ступеню, включають:

* обов'язкові спеціалізації (інтернатура) для професійного становлення лікарів і/або підвищення їхньої кваліфікації (клінічна ординатура);
* умовно обов'язкове (добровільне) підвищення кваліфікації (довгострокове або короткострокове), учасники яких можуть одержувати дипломи (кваліфікації) державного зразка;
* стажування, за яким не видається документ державного зразка;
* програми неформальної освіти (відкриті публічні лекції, семінари, конференції, практикуми, тренінги, круглі столи, майстер-класи й т. п.), учасники яких можуть отримати сертифікат або інший документ недержавного зразка про одержання нових і/або додаткових компетенцій;
* т’юторство й консалтинг, коли навчальні плани готуються під замовлення («під ключ») користувача (як колективного, так і індивідуального);
* навчальні програми, у т.ч.  доступ на платній основі до освітньої інфраструктури (наукові бібліотеки, спортзали, лабораторії, майстерні) та ін.

Серед розповсюджених у країнах ЄС, США й ряді інших держав світу гнучких навчальних програм, які тільки з'являються або поки що відсутні в Україні, можна виділити:

* широке визнання попереднього навчання, у т.ч.  неформально й/або інформально отриманого;
* модульне навчання, яке припускає одержання освітнього ступеню за сукупністю пройдених модулів. У сфері професійної освіти це передбачає визнання часткових кваліфікацій, отриманих у процесі безперервної освіти на виробництві, коли роботодавець і працівник планують проходження останнім навчання за новими модулями (як формального, так і / або неформального) і/або відновлення колишніх компетентностей (знань, знань і вмінь, умінь, умінь і навичок);
* навчання винятково за межами формальної освіти з наступним визнанням (оцінюванням), як правило, професійних кваліфікацій, у незалежних центрах з їх визнання;
* масова online освіта із проектами підтримки її учасників.

Слід зазначити, що існуючі в Україні форми післядипломної освіти застаріли й не відповідають духу змін і вимогам сьогоднішнього дня.

Як приклад, можна розглянути систему післядипломної педагогічної освіти. Ця мережа інституцій перейшла в спадщину від СРСР і складається з регіональних (обласних) інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Основною їх функцією виступає підвищення (1 раз на 5 років) кваліфікації педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів освіти. Зрозуміло, що без системної реформи ця форма післядипломної освіти, як і більшість інших, буде носити формальний, вузькопрофільний, замкнутий характер.

На стратегічному рівні система післядипломної педагогічної освіти:

* не забезпечує реалізації потенціалу, що закладений в НВЖ, у т.ч.  неформальну освіту й інформальну освіту і навчання;
* не використовує належним чином можливості сучасних дистанційних технологій, не формує національну ресурсну базу дистанційних курсів, вебінарів, мереж і т.д.;
* адміністративно прив'язує педагогів до регіонального інституту, викладацького складу, що знижує як мотивацію слухачів, так і їхню регіональну й професійно-пізнавальну мобільність;
* орієнтується на теоретизацію й методологізацію діяльності педагогів без надання можливості обновляти прикладні заняття, уміння й навички;
* не формує масової готовності викладачів працювати в системі інноваційної й адаптивної освіти (при написанні підрозділу 1.1 використані матеріали Аналітичного звіту «Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти й наукових досліджень», у підготовці якого автор брав участь).
  1. **Кваліфікації, що надаються закладами позашкільної освіти**

Одним з постачальників компетенцій, часткових елементів (складових) загальноосвітніх (академічних) і професійних кваліфікацій в Україні виступають заклади позашкільної освіти.

Виходячи з інформації, викладеної в Матеріалах до Круглого стола Комітету ВРУ з питань науки й освіти (05.06.2015 р.), підготовленої МОН України, за станом на 01.01.2015 р. у вітчизняній системі освіти функціонувало близько 2 тис. позашкільних державних і комунальних закладів, серед яких – 1369 будинків, центрів, клубів станцій дитячої творчості й 544 дитячо-юнацьких спортивних шкіл. У країні працює близько 80 тис. творчих об'єднань, спортивних секцій, кружків художньо-естетичного, науково-технічного, еколого-натуралістичного, туристично-краєзнавчого, фізкультурно-спортивного профілю. Позашкільні заклади відвідувало близько 1,5 млн. осіб, серед яких 41,5% дітей шкільного віку. Дуже важливим показником у контексті розглянутої в Аналітичному огляді проблеми є те, що левова частка із решти(58,5%) відвідувачів позашкільних закладів (900 тис.осіб.) припадає на доросле населення, тобто  безпосередньо відноситься до учасників НВЖ. У регіональному розрізі найбільша питома вага дітей, охоплених позашкільною роботою в позашкільних закладах, зафіксована у Сумській (71,8% від загальної чисельності дітей шкільного віку), Кіровоградській (62,2%), Хмельницькій (55,4 %) і Харківській областях (53,6%).

Позашкільні навчальні заклади розподіляються за типами наступним чином (без показників АР Крим і м. Севастополя):

* центри, будинки, клуби науково-технічної творчості, станції юних техніків - 201 одиниць;
* центри, будинки, клуби еколого-натуралістичної творчості, станції юних натуралістів - 134;
* центри, будинки, клуби туризму, краєзнавства, спорту, екскурсій, станції юних туристів - 94;
* центри військово-патріотичної спрямованості - 12;
* клуби фізичної підготовки - 24;
* малі академії наук - 31;
* малі академії мистецтва - 4;
* дитячі флотилії моряків і річковиків - 12;
* дитячі парки - 4;
* інші заклади - 51.

Усього - 1369.

За напрямками діяльності позашкільних навчальних закладів слухачі розподіляються в такий спосіб:

* художньо-естетичне - 44,0%;
* науково-технічне - 18,2%;
* еколого-натуралістичне - 9,4%;
* туристично-краєзнавче - 8,8%;
* спортивне - 5,3%;
* дослідницько-експериментальне - 3,8%;
* оздоровче - 0,8%;
* бібліотечно-бібліографічне - 0,1%;
* інші - 9,6%.

Слід зазначити, що більшість позашкільних навчальних закладів, як за типами, так і напрямками діяльності, зорієнтовані на формування в дітей базових загальноосвітніх, соціально-економічних, екологічних і професійно орієнтованих знань. Серед напрямків їхньої діяльності близько 80,0% безпосередньо зорієнтовані на подальшу професійну діяльність творчого,гуманітарного, соціального, природничо-наукового спрямування.

Таким чином, в Україні в умовах дефіциту видатків державного й місцевого бюджетів, уряду варто орієнтуватися на мережу закладів позашкільної освіти, як на ефективний і соціально значущий сегмент формування «світу кваліфікацій», залучення до нього широких верств населення, у т.ч.  шляхом створення (переформатування) університетів третього покоління (народних університетів).

* 1. **Підготовка кадрів на виробництві**
     1. Загальна характеристика

У цьому Аналітичному огляді підготовка кадрів на виробництві розглядається в контексті конкретної (цільової) підготовки працівників як самостійно (на базі роботодавця ), так і за допомогою зовнішніх провайдерів освітніх послуг, насамперед, на базі навчальних закладів, що надають «класичну» формальну освіту**.**

Слід зазначити, що підготовка кадрів на виробництві здійснюється роботодавцем за 10 напрямками:

1 напрямок – підготовка за акредитованими МОН України програмами у своєму й/або іншому (на платній основі) навчально-курсовому комбінаті (центрі, іншому структурному підрозділі), що одержав ліцензію в МОН України у встановленому порядку;

2 напрямок – підготовка за окремими (регульованими) професійними кваліфікаціями (охоронці, моряки, водії автотранспортних засобів і т.д.). При цьому, крім умов, виписаних у 1 напрямку, провайдери освітніх послуг додатково одержують ліцензію на відповідну підготовку від профільного центрального органу виконавчої влади й/або його наглядового підрозділу;

3 напрямок - підготовка за цільовими короткостроковими курсами (до 72 навчальних годин), погоджена з територіальним органом управління освітою й здійснювана за затвердженими типовими навчальними програмами;

4 напрямок – підготовка кадрів на базі навчальних закладів системи формальної освіти;

5 напрямок – підготовка кадрів роботодавця на своїй базі без формалізації цієї діяльності за цілим рядом об'єктивних і суб'єктивних причин (будуть розглянуті в 2 Розділі Аналітичного огляду). Як правило, таким шляхом ідуть багато закордонних (міжнародних) корпорацій і спільних підприємств;

6 напрямок – підготовка кадрів безпосередньо на робочому місці (наставництво, учнівство). Цей напрямок не вимагає формалізації й носить внутрішньо фірмовий, корпоративний характер. Після розпаду СРСР відповідна статистика в Україні не формується. За результатами досліджень ДУ НДІ соціально-трудових відносин, (дослідження проводилися в 2002 – 2004 р.р. на окремих великих підприємствах Луганської, Донецької, Дніпропетровської й Запорізької областей, міст Харкова й Севастополя), на підготовку винятково на робочому місці припадало в середньому 12,0% від чисельності працівників, що пройшли у звітному році всі види професійної підготовки. Найбільшого застосування ця форма навчання набула в машинобудуванні, будівництві, харчовій промисловості й на транспорті. З огляду на той факт, що на індивідуальну форму навчання за даними Держслужби статистики України в 2014 р. припадало 51,8% навчених на виробництві, можна припустити, що зазначене вище співвідношення - зберігається;

7 напрямок – неформальна підготовка кадрів, у т.ч.  на базі навчально-курсових комбінатів (центрів), що мають ліцензію на надання освітніх послуг. У цьому випадку мова йде про короткострокові навчальні програми за вузькоспеціалізованими трудовими діями (трудовими функціями), тобто про розповсюджену на практиці підготовку кадрів за частковими кваліфікаціями з їх подальшою «легалізацією» через визнання повної професійної кваліфікації. В Україні цей напрямок підготовки законодавчо поки що не врегульовано;

8 напрямок – підготовка незайнятого населення за направленням центрів зайнятості: у навчальних закладах, в учбово-виробничих комбінатах; на базі навчальних центрів при центрах зайнятості; шляхом видавання ваучерів на навчання особам старше 45 років;

9 напрямок – підготовка кадрів у корпоративних навчальних центрах великих підприємств за межами країни;

10 напрямок – комбінація декількох напрямків.

Звертаємо увагу на те, що напрямки 5, 6, 7, 9 і (частково) 3 відносяться до неформальної освіти.

* + 1. Статистична інформація про підготовку кадрів на виробництві

За останніми доступними офіційними даними (Держслужба статистики України за 2014 рік) у країні триває зниження обсягів підготовки кадрів на виробництві. Так, чисельність навчених новій професії знизилася в 2014 році, у порівнянні з попереднім роком, з 196,9 до 152,5 тис. чол., або на 22,5%, а чисельність тих, що підвищили кваліфікацію, – з 976,9 до 804,1 тис. чол., або на 17,7%.

Разом з тим, за такими видами економічної діяльності, як оптова й роздрібна торгівля, фінансова й страхова діяльність спостерігалося, хоч і незначне, зростання навчених новим професіям.

Показовим є факт підвищення частки осіб, що отримали нову професію на виробництві, в більшості видів економічної діяльності, насамперед, у фінансовій і страховій діяльності, оптовій й роздрібній торгівлі, на транспорті.

Досить високим є показник питомої ваги працівників, що отримують на виробництві першу нову професію (27,4%), хоча спостерігається його незначне зниження до рівня 2013 року(Таблиця 1.2.)

*Таблиця 1.2*

**Професійна підготовка працівників в 2013-2014 р.р.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид економічної діяльності | Навчено новим професіям | | | з них, % | | | | | |
| 2013  рік,  тис. чол./  % | 2014  рік,  тис. чол./  % | Темпи зростан-ня в 2014 р. віднос-но 2013 р., % | на виробництві | | | первинна підготовка | | |
| 2013  рік | 2014  рік | Дина-міка, %% | 2013  рік | 2014  рік | Дина-міка, %% |
| Усього | 196,9  100,0 | 152,5  100,0 | 77,5  – | 72,8 | 75,6 | +2,8 | 28,9 | 27,4 | -1,5 |
| Сільське господарство | 4,4  2,2 | 3,4  2,2 | 77,3  – | 46,7 | 58,0 | +11,3 | 33,5 | 31,4 | -2,1 |
| Промисловість | 138,1  70,1 | 103,8  68,1 | 75,2  -1,9 | 82,7 | 83,3 | +0,6 | 27,3 | 26,3 | -0,6 |
| Оптова й роздрібна торгівля | 4,7  2,4 | 8,4  5,5 | 178,7  +3,1 | 46,9 | 79,5 | +32,6 | 41,8 | 27,1 | -14,7 |
| Транспорт і суміжні види економічної діяльності | 21,9  11,1 | 16,4  10,8 | 74,9  -0,3 | 56,0 | 62,4 | +6,4 | 30,5 | 27,5 | -3,0 |
| Фінансова й страхова діяльність | 1,1  0,6 | 2,1  1,4 | 190,9  +0,8 | 97,4 | 94,3 | -3,1 | 53,1 | 55,6 | +2,5 |
| Державне управління й оборона | 5,2  2,6 | 3,8  2,4 | 73,1  -0,2 | 47,3 | 49,8 | +2,5 | 13,9 | 12,6 | -1,3 |
| Освіта | 2,3  1,2 | 1,8  1,2 | 78,3  – | 55,7 | 56,9 | +1,2 | 21,0 | 8,8 | -12,2 |
| Інші | 11,4  5,8 | 8,9  5,8 | 78,1  – | – | – | – | – | – | – |

Чисельність навчених на виробництві (включаючи й перепідготовку) в 2014 році знизилася стосовно попереднього року на 19,5% (з 143,3 до 115,3 тис. чол.). За видами економічної діяльності найбільше падіння було характерним для промисловості (24,2%), освіти (23,1%), державного управління й оборони (24,0%). Поряд із цим, зросли обсяги майже в 3 рази в оптовій і роздрібній торгівлі, в 1,8 рази - у фінансовій і страховій діяльності. Індивідуальна форма навчання незначно переважає над колективною формою (51,8% проти 48,2%). Індивідуальна форма переважає, як ми вже відзначали в підрозділі 3.1. Аналітичного огляду, в будівництві, сільському господарстві та на транспорті.

Із загального обсягу підготовки кадрів на виробництві 24,4% (37,2 із 152,5 тис. чол.) навчається у формальному секторі, тобто  в навчальних закладах, у т.ч.  90,3% у ПТУ, й 9,7% у ВНЗах. При істотному зниженні обсягів навчання у формальному секторі в 2014 році в порівнянні з 2013 року (на 30,6%), спостерігається зростання тих, що навчаються, у ПТУ (на 3,1%). Навчання в ПТУ найпоширеніше серед таких видів економічної діяльності як: транспорт, будівництво й промисловість, а у ВНЗах - фінансова й страхова діяльність, а також, освіта (Таблиця 1.3.)

*Таблиця 1.3*

**Професійна підготовка працівників за місцем, формами навчання й видами економічної діяльності, в 2013-2014 р.р**.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид  економічної діяльності | Навчено на виробництві,  тис. чол. | | | Індивідуальна форма навчання (залишок – колективна), тис. чол. | | | Навчено в навчальних закладах,  тис. чол,  у т.ч.  в ПТУ (залишок – ВНЗи) / % | | |
| 2013  рік | 2014  рік | Дина-міка, %% | 2013 | 2014 | Дина-міка,  %% | 2013  рік | 2014  рік | Дина-міка,  %% |
| Усього | 143,3 | 115,3 | 80,5 | 51,9 | 51,8 | -0,1 | 53,6  87,2 | 37,2  90,3 | 69,4  +3,1 |
| Сільське господарство | 2,1 | 2,0 | 95,2 | 50,8 | 47,6 | -3,2 | 2,3  91,4 | 1,4  90,8 | 60,9  -0,6 |
| Промисловість | 114,1 | 86,5 | 75,8 | 50,8 | 51,3 | +0,5 | 24,0  90,1 | 17,3  94,2 | 72,0  +4,1 |
| Будівництво | 2,0 | 1,8 | 90,0 | 40,2 | 61,8 | +21,6 | 4,9  92,5 | 2,1  94,6 | 42,9  +2,1 |
| Оптова й роздрібна торгівля | 2,2 | 6,2 | 300,0 | 48,0 | 37,0 | -11,0 | 2,5  94,1 | 1,8  91,5 | 72,0  -2,6 |
| Транспорт і суміжні види економічної діяльності | 12,3 | 10,2 | 82,9 | 74,6 | 73,2 | -1,4 | 9,6  91,0 | 6,2  95,5 | 64,6  +4,5 |
| Фінансова й страхова діяльність | 1,1 | 2,0 | 181,8 | 25,3 | 39,7 | +14,4 | 0,03  50,0 | 0,1  16,1 | 333,3  -33,9 |
| Державне управління й оборона | 2,5 | 1,9 | 76,0 | 39,0 | 33,3 | -5,7 | 2,7  70,5 | 1,9  67,5 | 70,4  -3,0 |
| Освіта | 1,3 | 1,0 | 76,9 | 22,8 | 10,9 | -11,9 | 1,0  34,3 | 0,8  39,8 | 80,0  +5,5 |
| Інші | 5,7 | 3,3 | 57,9 | – | – | – | 6,6  – | 5,6  – | 84,8  – |

Зниження обсягів підготовки кадрів на виробництві за такою формою як підвищення кваліфікації мало місце за більшістю видів економічної діяльності, крім промисловості (зростання на 2,6%), і переважало в оптовій і роздрібній торгівлі (падіння на 30,8%) і в інформації, телекомунікації (падіння на 29,3%). Підвищення кваліфікації переважає в сфері освіти (19,4% від загальної чисельності осіб, що пройшли підвищення кваліфікації), охорони здоров'я (13,9%), на транспорті (10,2%), у державному управлінні й обороні (8,0%), що видно з Таблиці 1.4.

*Таблиця 1.4*

**Підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності в 2013-2014 р.р.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид економічної діяльності | Підвищили кваліфікацію на підприємствах із чисельністю 10 і більше працівників, тис. чол. | | | | | |
| 2013 р. | 2014 р. | Динаміка 2014 р. до 2013 р., %% | Питома вага за видами економічної діяльності, % | | |
| 2013 р. | 2014 р. | Динаміка, %% |
| Усього | 976,9 | 804,1 | 82,3 | 100,0 | 100,0 | – |
| Промисловість | 7,8 | 9,0 | 102,6 | 0,8 | 1,0 | +0,2 |
| Будівництво | 17,0 | 12,6 | 74,1 | 1,7 | 1,6 | -0,1 |
| Оптова й роздрібна торгівля | 13,0 | 9,0 | 69,2 | 1,3 | 1,1 | -0,2 |
| Транспорт і суміжні з ним види економічної діяльності | 94,1 | 82,1 | 87,2 | 9,6 | 10,2 | +0,6 |
| Фінансова й страхова діяльність | 21,6 | 16,1 | 74,5 | 2,2 | 2,0 | -0,2 |
| Інформація й телекомунікація | 13,3 | 9,4 | 70,7 | 1,4 | 1,2 | -0,2 |
| Професійна, наукова й технічна діяльність | 19,5 | 16,8 | 86,1 | 2,0 | 2,1 | +0,1 |
| Державне управління й оборона | 83,5 | 64,1 | 76,8 | 8,5 | 8,0 | -0,5% |
| Освіта | 172,1 | 156,0 | 90,6 | 17,6 | 19,4 | +1,8 |
| Охорона здоров'я й надання соціальної допомоги | 124,9 | 111,8 | 89,5 | 12,8 | 13,9 | +1,1 |
| Інші | 18,7 | 13,8 | 73,8 | 1,9 | 1,7 | -0,2 |

Серед осіб, що підвищили кваліфікацію, одна третина припадає на працівників, зайнятих за робочими професіями, з яких кожний четвертий підвищив кваліфікаційний розряд (Таблиця 1.5).

*Таблиця 1.5*

**Підвищення кваліфікації за видами економічної діяльності, видам навчання й професійних груп у 2013 році, %**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид  економічної діяльності | Серед тих, хто підвищив кваліфікацію | | | | | | |
| Підвищували кваліфікацію,% | | Керівники,  % | Профе-сіонали й спеціа-лісти, % | Тех-служ-бовці, % | Робітники | |
| на вироб-ництві | у навчаль-них закладах | Усього,  % | Підвищили розряд,  % |
| Усього | 45,7 | 54,3 | 16,4 | 47,5 | 2,8 | 33,3 | 8,1 |
| Сільське господарство | 24,8 | 75,2 | 25,3 | 26,7 | 2,5 | 45,5 | 14,6 |
| Промисловість | 77,7 | 22,3 | 21,2 | 17,6 | 1,6 | 59,6 | 13,0 |
| Будівництво | 46,4 | 53,6 | 13,3 | 15,0 | 2,7 | 69,0 | 20,2 |
| Транспорт і суміжні з ним види економічної діяльності | 57,7 | 42,3 | 16,2 | 19,9 | 13,4 | 50,5 | 15,5 |
| Оптова й роздрібна торгівля | 35,4 | 64,6 | 18,8 | 48,6 | 8,7 | 23,9 | 9,0 |
| Фінансова й страхова діяльність | 69,1 | 30,9 | 31,5 | 62,6 | 2,8 | 3,1 | 0,3 |
| Державне управління й оборона | 16,5 | 83,5 | 29,8 | 61,0 | 0,4 | 8,8 | 0,6 |
| Освіта | 8,3 | 91,7 | 6,3 | 89,7 | 0,9 | 3,1 | 0,9 |
| Охорона здоров'я й надання соціальної допомоги | 6,5 | 93,5 | 3,1 | 93,4 | 1,2 | 2,3 | 0,9 |
| Професійна, наукова й технічна діяльність | 44,2 | 55,8 | 14,6 | 60,4 | 1,0 | 24,0 | 3,5 |

Виходячи зі статистичних даних, можна зробити висновок про те, що навчання новим професіям на виробництві здійснюється за 1, 2, 4 і 10 напрямками, визначеними у підрозділі 1.3.1 Аналітичного огляду, і приводить до одержання працівниками професійної кваліфікації, що відповідає вимогам формальної освіти.

У той же час, підвищення кваліфікації призводить до формалізації професійних кваліфікацій у 25,0% випадків стосовно робітників, і не більше 10,0% - стосовно професіоналів, фахівців і технічних службовців. Таким чином, можна констатувати той факт, що підвищення кваліфікації здебільшого оперує частковими кваліфікаціями, одержуваними через формальну й неформальну освіту, але не ідентифікованими через результати навчання з рівнями НРК.

* 1. **Підготовка незайнятого населення при сприянні служби**

**зайнятості**

Слід зазначити, що діяльність Державної служби зайнятості (далі - ДСЗ) поряд із професійною підготовкою на виробництві (навчально-курсові комбінати, центри й ін.) виступає потужним ресурсом і «гравцем» на ринку професійних кваліфікацій, насамперед, за робочими професіями.

У той же час, як і в сфері профтехосвіти й підготовки на виробництві (без підвищення кваліфікації), обсяги підготовки незайнятих в Україні також знижуються (202,2 тис. чол. в 2014 році у порівнянні з 215,6 тис. чол. у 2011 р.). На цьому фоні досить вагомим і перспективним виступає зростання питомої ваги працівників, що пройшли професійну підготовку на власній базі ДСЗ, тобто  в її 10 центрах професійно-технічної освіти (далі – ЦПТО). З 2011 року цей показник відображає позитивну динаміку (13,0% в 2011 р., 15,6% в 2012 р., 17,8% в 2013 р., 18,2% в 2014 р., 19,0% - січень - жовтень 2015 р.) Річна чисельність працівників, що проходять підготовку в ЦПТО, коливається в межах 34 - 40 тис. чол. У професійному розрізі (73 навчальні професії) найбільшою популярністю користуються такі професії: продавці продовольчих і непродовольчих товарів, електрогазозварники, закрійники, оператори котелень, адміністратори, перукарі, манікюрниці, кухарі й ін.

За видами навчання профпідготовка незайнятого населення за напрямками ДСЗ розподіляється (січень - вересень 2015 р.) наступним чином:

* первинне навчання професії - 2,6%;
* перепідготовка -5,4%;
* підвищення кваліфікації - 92,0%.

Питома вага незайнятих, що пройшли профпідготовку в зазначений період, розподілилася (за видами використовуваної навчальної бази) наступним чином:

* ВНЗи - 10,9%;
* заклади ПТО - 25,4%;
* підприємства, організації, установи - 41,6%;
* ДПТО ДСЗ - 22,1%.

Підготовка незайнятих проводиться за 180 вузько направленими програмами, що призводить до присвоєння слухачам додаткових професійних кваліфікацій, випитаних ринком праці.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян, що проходять профпідготовку, цього року складав (за оперативним даними ДСЗ) 91,8%. Для ЦПТО ДСЗ цей показник був трохи нижчим - 90,2%.

З вересня 2015 року по лютий 2016 року в Рівненському ЦПТО ДСЗ проводиться експеримент з використання технологій дистанційного навчання відповідної категорії слухачів.

Досить новим напрямком діяльності ДСЗ є введена ст. 30 ЗУ «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012 р., №5067- VI) практика виділення ваучерів на підтримку незайнятих на ринку праці. Законодавчою нормою передбачене надання особам у віці старше 45 років права на профпідготовку за новими професіями (спеціальностями), включеними та затвердженими КМУ (з 2015 р. – Мінсоцполітики України), до Переліку професій, спеціальностей, напрямків підготовки й підвищення кваліфікацій, для навчання за якими може бути виданий ваучер (наказ Мінсоцполітики України №661від 25.06.2015р.). Відзначимо, що в останню версію Переліку включено 21 робочу професію (тракторист, кухар, зварник, плодоовочівник, бджоляр і ін.) і 32 спеціальності для підготовки за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра й пеціаліста.

Процедура й порядок видавання ваучерів регулюється постановою КМУ від 20.03.2013 р. за №207. В Україні протягом 2013 року центри зайнятості видали 20,4 тис. ваучерів. З них 2,4 тис. видані за фахом «Комп'ютерні системи й мережі» (спеціаліст), 2,1 тис. - за професією «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва»; 2,0 тис. - за професією «Електрогазозварник»; 1,7 тис. - за професією «Плодоовочівник». Усього почали навчатися тільки 25,0% від числа осіб, що одержали ваучери. Відзначимо, що в наступні роки обсяг цієї роботи в

ДСЗ істотно знизився й склав за результатами 2015 р. 5,8 тис. виданих ваучерів. За 9 місяців 2015 р. було видано 2,2 тис. ваучерів, з яких тисяча громадян була залучена до навчання. З урахуванням перехідного результату з 2014 року в 2015 році одержали професійну кваліфікацію близько 1,5 тис. колишніх незайнятих громадян, що свідчить про підвищення ефективності профвідбору, який здійснюється в центрах зайнятості.

* 1. **Діяльність навчально-курсових центрів (комбінатів, комплексів, інших структурних утворень) підприємств**

За матеріалами Державної інспекції закладів освіти, в Україні, крім 814 (без тих, що залишилися на окупованих територіях) професійно-технічних навчальних закладів державної форми власності, за різними джерелами перебуває досить велика кількість провайдерів цих послуг. За даними Державного реєстру таких провайдерів налічується 5049 од., за інформацією органів освіти й науки регіонального рівня – 1823 од., за даними Єдиної державної електронної бази одержувачів освіти – 235 од. На думку окремих вітчизняних експертів найбільш достовірна інформація надана регіональними органами освіти й науки. До числа цих майже 2 тис. суб'єктів професійно-технічної освіти (далі – ПТО) відносяться структури, які оформляють ліцензії на освітню діяльність формальної освіти, у т.ч.  учбово-курсові комбінати, центри, структури корпоративних університетів (6 в Україні), приватні консалтингові фірми та ін.

Із загальної кількості суб'єктів господарювання (5842 од.), що надають послуги в сфері ПТО, мали ліцензію 2637 од. Щодо підготовки водіїв автотранспортних засобів із 2000 закладів, що пройшли державну реєстрацію, тільки 800 мали ліцензії. За станом на 01.09.2015 р. з 2637 од. суб'єктів, що мають ліцензію, 59,0% не пройшли атестацію. Найменша питома вага ліцензованих суб'єктів сфери ПТО, що не пройшли атестацію, у Житомирській (40,0%), Запорізькій (34,0%), Ровенській (31,0%), Львівській (30,0%) областях і м. Києві (26,0%).

З 2637 ліцензованих суб'єктів господарювання, які надають послуги в сфері ПТО, на державну форму власності припадає 35,8%, комунальну –13,3%; приватну (інші недержавні) – 50,9%. Орієнтовно, середньорічна чисельність навчально-курсових центрів (комбінатів, комплексів, інших структурних утворень) підприємств становить 1050 одиниць. За видами економічної діяльності найбільша їх питома вага зафіксована в металургії й машинобудуванні (38,3% від кількості суб'єктів господарювання, що надають послуги в сфері ПТО), у будівництві (20,2%), торгівлі (близько 20,0%), на транспорті (близько 25,0%), у харчовій промисловості (близько 20,0%) і т.д.

Як приклад розглянемо основні результати діяльності навчально-курсового комбінату ДП «Морський торгівельний порт «Південний» і навчальних центрів підприємств гірничо-металургійного комплексу країни.

Протягом 30 років функціонування навчально-курсового комбінату (далі – НКК) ДП «МТП «Південний» було представлено послуг ПТО для більш, ніж 14 тис. працівників порту різних груп і категорій. Близько 300 працівників отримали в НКК професію вперше, більше 8 тисяч працівників одержали суміжні професії, а близько 6 тис. чол. – підвищили профкваліфікацію, у т.ч.  кваліфікаційні розряди. В 2014 році за рахунок коштів підприємства 658 працівників пройшли профнавчання, у т.ч.  51 – одержав першу робочу професію й працевлаштувався, 415 – пройшли перепідготовку за суміжними професіями, а 192 – підвищили профкваліфікацію й підвищили кваліфікаційні розряди. Діяльність НКК здійснюється за більш ніж 100 програмами навчання, у т.ч.  за 23 робітничими професіями. У теперішній час перевага віддається підготовці за інтегрованою робочою професією «докер-механізатор» із 12 вузькоспеціалізованими професійними кваліфікаціями («Машиніст крана», «Водій навантажувача», «Машиніст конвеєра» та ін.). Практикується в НКК і підготовка за частковими кваліфікаціями з наступною їх «легалізацією» у фіксовану (ліцензіями на підготовку) повну професійну кваліфікацію.

За інформацією Федерації металургів України (збірник «Підготовка й перепідготовка власних кадрів на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України в 2008-2014 р.р.») в 16 навчальних центрах (навчально-курсові комбінати, інші структурні підрозділи) в 2012 році за 423 професіями було навчено 23,4 тис. працівників, що складало близько 11,0% від чисельності студентів навчальних закладів ПТО України. Питома вага працівників, що пройшли підготовку в навчальних центрах (далі - НЦ), у загальній чисельності працівників в 2012 році склала 7,7% (2,0% - по Україні) і має тенденцію до зростання.

Профпідготовка на виробництві (в НЦ) гірничо-металургійного комплексу в 2014 році характеризувалася тим, що:

* первинна професійна підготовка (3,3%) повністю поступається перепідготовці (96,7%);
* як перепідготовка, так і первинна професійна підготовка, завершуються одержанням слухачами нової (суміжної) робочої професії;
* у первинній професійній підготовці домінує індивідуальна (на виробництві) форма навчання;
* у перепідготовці працівників індивідуальна й курсова (обидві – на виробництві) форми навчання розподіляють слухачів майже нарівно (46,6 і 53,4% відповідно);
* питома вага працівників, що пройшли в 2014 році підвищення кваліфікації в загальній чисельності зайнятих у гірничо-металургійному комплексі, склала 26,7% (по Україні - 9,9%, 2013 р.);
* у загальній чисельності працівників, що підвищили в 2014 році кваліфікацію, питома вага тих, хто здійснив це в навчальних закладах за договорами, склала 11,8%;
* серед тих, хто підвищив кваліфікацію за цей період на робітників припадало 67,0%, керівників - 18,0%, професіоналів і фахівців -13,0%;
* середня вартість «ліцензії» на одну професію для НЦ становить близько 3,2 тис. грн. Попередні розрахунки показують, що за 16 НЦ орієнтовна сума витрат роботодавців на оплату державі послуг з акредитації («ліцензування») навчальних програм становить не менш 6 млн. грн.

Серед навчальних центрів, які успішно виконують внутрішньо-корпоративні завдання з підготовки кадрів, але роблять це за внутрішніми стандартами міжнародного зразку, можна навести приклад навчального центру (НЦ) корпорації «МакДональдс Україна». З ініціативи цієї корпорації 14 років тому в країні були впроваджені нові професії, кваліфікаційні й освітні стандарти на підготовку на виробництві за професіями «Член бригади ресторану», «Адміністратор (власник) залу» та ін. Відповідно до встановленого порядку почалася здійснюватися підготовка на виробництві (ліцензування діяльності, акредитація навчальних програм). Надалі через бюрократизацію, тривалість і складність цього процесу менеджментом корпорації було ухвалено рішення про перехід на внутрішньо корпоративну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації кадрів на власній навчальній базі за міжнародними стандартами. На сьогодні ця корпорація перебуває в лідерах країни з охоплення персоналу відповідними заходами (до 50,0% від загальної чисельності працівників на рік).

* 1. **Пропозиції до Розділу 1**

|  |
| --- |
| Для удосконалення підготовки кадрів на виробництві, формалізації професійних, як повних, так і часткових, кваліфікацій в Україні пропонується:   * + на законодавчому рівні через включення до нових законопроектів («Про освіту», «Про професійну освіту», Проект Трудового Кодексу України), внесення змін і доповнень до ЗУ «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників», «Про вищу освіту») чітко визначити дефініції термінів, механізми взаємодії й співвідношення в НСК і НРК повних, часткових, професійних кваліфікацій, одержуваних через формальну й неформальну освіту;   + уряду реалізувати на практиці питання створення незалежних кваліфікаційних центрів з оцінювання (визнання) всіх типів професійних кваліфікацій, сформованих на принципах професійної, галузевої й регіональної приналежності експертів, соціальних партнерів і професійних асоціацій і т.д.;   + Мінсоцполітики України, соціальним партнерам усіх рівнів, роботодавцям, професійним асоціаціям та іншим зацікавленим сторонам провести «інвентаризацію» застосовуваних на практиці професій, посад, професійних найменувань робіт, їх категорій, (кваліфікаційних розрядів, класів, рангів і ін.) з позиції їх укрупнення (інтеграції), виділення в Перелік кваліфікацій, які здобуваються через формальну й неформальну освіту;   + уряду зініціювати пілотні проекти із залученням закордонних партнерів стосовно переведення окремих видів економічної діяльності на застосування часткових професійних кваліфікацій. Пропонується як «кандидатів» - учасників проектів розглядати види економічної діяльності, не пов'язані зі шкідливими, важкими й небезпечними виробництвами, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення й інші преференції, наприклад, IT-технології, туристична й ресторанна справи та ін.;   + уряду розглянути питання про спрощення й здешевлення процедури ліцензування освітньої діяльності й акредитації навчальних програм суб'єктам господарювання, подальшого передавання цієї функції Національному агентству з професійних кваліфікацій (відсутнє), або кваліфікаційним центрам (відсутні), або Національному агентству з оцінювання якості вищої освіти (не функціонує), або регіональним органам влади (департамент освіти й науки + департамент праці й соціальної політики + обласний/міський у м. Києві центр зайнятості). |

|  |  |
| --- | --- |
| **Розділ 2.** | **ПРОФЕСІЙНІ КВАЛІФІКАЦІЇ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬСЯ ЧЕРЕЗ НЕФОРМАЛЬНУ ОСВІТУ. ЇХ ВИЗНАННЯ** |

|  |
| --- |
| Вивчення питання про функціонування в Україні системи неформальної освіти дозволяє зробити такі узагальнені висновки:   * єдиною законодавчою нормою, що регулює неформальне професійне навчання працівників, є дефініція у ЗУ «Про професійний розвиток працівників»; * окремі питання також розкриваються ЗУ «Про зайнятість населення»; * на сьогодні урядом створена нормативна база з оцінювання й визнання неформальної освіти, яка проходить апробацію за трьома робітничими професіями; * автором запропонована класифікація типів кваліфікацій, одержуваних (у повному обсязі або частково) через неформальну освіту. Усього вдалося виділити 9 відповідних типів; * результати соціологічного опитування роботодавців і представників освіти, проведеного НДІ праці й зайнятості Мінсоцполітики й НАН України в 2014 році, свідчать про те, що визнання результатів неформальної освіти в країні, яким відповідають певні професійні кваліфікації, викликають великий інтерес і підтримку. Респонденти виражають високий ступінь готовності до оцінювання й визнання профкваліфікацій, у тому числі часткових, на їхніх підприємствах. Представники навчальних закладів у цілому впевнені в тому, що зможуть освоїти професію «Оцінювач професійних кваліфікацій»; * результати експертного інтерв'ювання 50 представників ринку праці й 50 представників ринку освітніх послуг, проведеного автором у червні - вересні 2015 року, також підтверджують підтримку визнання відповідних профкваліфікацій. |

* 1. **Законодавчо-нормативна база, що регулює неформальну освіту й визнання відповідних професійних кваліфікацій**

Насамперед, слід зазначити, що питання регулювання неформальної освіти, визнання її результатів у законодавчій площині стали реалізуватися в Україні тільки в останні роки.

Так, у ст. 1 «Визначення термінів і понять» ЗУ «Про професійний розвиток працівників» (№ 4312-VI, 12.01.2012 р.) визначено, що «...неформальне професійне навчання працівників – це отримання працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентованих місцем одержання, строком і формою навчання». У цій же статті виписана дефініція терміна «підтвердження кваліфікації працівників», а саме : «процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їхнього професійного рівня шляхом атестації». Слід зазначити, що вже сама норма Закону створює комплекс проблем для реалізації визнання неформальної освіти/навчання на практиці. Це пояснюється тим, що в Україні : посадові обов'язки пред'являються не до робітничих професій, а до посад фахівців і службовців; кваліфікаційні вимоги в законодавчому порядку в більшості випадків не визначаються; атестація є тільки лише однією з форм оцінювання рівня кваліфікації працівників, що залишилася із часів СРСР.

У ЗУ «Про зайнятість населення» ст. 34 «Професійне навчання», п. 6 визначено, що Порядок підтвердження результатів професійного навчання осіб за робітничими професіями визначається КМУ.

Постановою КМУ за № 340 від 15.05.2013 р. затверджено Порядок підтвердження результатів неформальної освіти професійного навчання осіб за робітничими професіями. Він передбачає розробку вимог до суб'єктів підтвердження кваліфікацій Мінсоцполітики й МОН України, формування Переліку робочих професій, який затверджується Мінсоцполітики України з урахуванням пропозицій Спільного представницького органу сторони роботодавців, закріплює організацію цієї роботи за Держслужбою зайнятості, визначає перелік необхідних документів, що подаються здобувачами і т.д.

Відповідно до цієї постанови Міністерством соціальної політики України розроблені й введені в дію:

* Порядок видачі документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями (наказ № 477 від 17.07.2014 р.);
* Склад Міжвідомчої робочої групи з розробки нормативно-правових актів з питань підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями (№ 792 від 30.07.2015 р., доповнення за № 792 від 30.07.2915 р.);
* спільний наказ Мінсоцполітики й МОН України «Про затвердження нормативно-правових актів стосовно підтвердження неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» (№ 875/1776 від 16.12.2013 р.), яким затверджені вимоги до суб'єктів підтвердження й Порядок створення комісії з підтвердження результатів;
* Положення про Міжвідомчу робочу групу (№ 556 від 27.05.2015 р.);
* Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями (№ 886 від 23.12.2013 р.).

Міжвідомчою робочою групою схвалені Методичні рекомендації, які включають: критерії оцінювання професійних знань, умінь і навичок; перелік засобів виміру професійних знань, умінь і навичок; анкети самооцінки за результатами неформального професійного навчання (протокол № 1 від 24.09.2015 р.), рекомендовані Вченою радою основного їх розробника – НДІ праці й зайнятості Мінсоцполітики й НАН України (протокол №1 від 11.11.2014 р.).

До інших законодавчо-нормативних актів відповідного напрямку можна віднести:

* ЗУ «Про професійно-технічну освіту»;
* Постанова КМУ від 23.11.2011 р. під № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікації»;
* законопроекти «Про освіту», «Про професійну освіту», проект Трудового Кодексу України.

Окремо варто зупинитися на Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями, затвердженому наказом Мінсоцполітики України від 23.12.2013 р. за № 886. У цей Перелік увійшли 3 робітничі професії: «Кухар ( 3-6 розряд)», «Зварник ( 6-8 розряд, І-ІІІ кваліфікація)» і «Охоронець ( 1-2 розряд)». У цей час проходять пілотні роботи з апробації на прикладі цих професій прийнятих процедур підтвердження результатів неформального навчання. Слід зазначити , що вибір цих професій досить полемічний та потребує подальшого обговорення, тому що  професія «зварник» є інтегрованою та новою (у такому статусі), «важкою» для оцінювання за характером, змістом, складністю й різноманіттям робочих операцій, дій, трудових функцій. У другому випадку професія «Охоронець» відноситься до регульованих (частково) професій, де частина змістовних вимог і критеріїв визначається нормами ЗУ «Про охоронну діяльність». На наш погляд, більшу результативність цьому пілотному проекту принесе оцінювання й визнання результатів неформального навчання за такими робочими професіями як: «Продавець продовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Кондитер», «Швачка», «Офіціант», «Електромонтер з ремонту й обслуговування електроустаткування», «Електрозварювач ручного зварювання» і т.д., на що, крім усього іншого, вказують і результати оперативного реагування Державної служби зайнятості (Звіт заявок-побажань щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання в професійному розрізі за 1 квартал 2015 р.).

**2.2. Класифікація типів професійних кваліфікацій, отримуваних через неформальну освіту**

Відзначимо, що в Україні, як це відзначалося раніше у Аналітичному огляді, відсутній чіткий поділ і взаємозв'язок професійних кваліфікацій, отримуваних за межами формальної освіти.

Виходячи із цього, пропонуємо орієнтовну класифікацію відповідних професійних кваліфікацій (Таблиця 2.1.)

*Таблиця 2.1*

**Типи професійних кваліфікацій, отримуваних за межами формальної освіти, а також кваліфікацій формальної освіти, що не відповідають вимогам вітчизняної стандартизації**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип професійної кваліфікації | Приклади кваліфікацій | Визнання ринком праці (РП) і/або ринком освітніх послуг (РОП) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Посвідчення (інший документ) про підготовку за частковими професійними кваліфікаціями (окремими трудовими функціями) | Навчання роботі на оновленому устаткуванні (машинах, механізмах і т.д.) у машинобудуванні, будівництві,на транспорті | РП - визнаються  РОП - не визнаються |
| 2 | Посвідчення (інший документ) за обов'язковими додатковими компетентностями (частковими кваліфікаціями) | Навчання з питань охорони праці й техніки безпеки; курси з отримання навичок застосування стрілецької зброї;  навички керування автотранспортними засобами у певному обсязі | РП - визнаються  РОП - визнаються частково |
| 3 | Посвідчення (сертифікати) міжнародного зразку | Навчання із сертифікацією (за міжнародними стандартами оцінювання) знань іноземних (міжнародних) мов | РП - визнаються частково  РОП - визнаються |
| 4. | Посвідчення (інші документи), отримані в результаті атестації кадрів (перегляду тарифних розрядів) | Практика діяльності більшості підприємств | РП - визнаються на корпоративному рівні  РОП - не визнаються |
| 5. | Посвідчення (інші документи), отримані після підвищення кваліфікації через формальну і / або неформальну освіту | Короткострокові курси за різними напрямками, що не входять до пп. 1-2 | РП - визнаються  РОП - визнаються в частині формальної освіти |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Посвідчення (інші документи), отримані після перепідготовки кадрів через формальну й / або неформальну освіті | Перепідготовка робітників за суміжними професіями;  післядипломна освіта керівників і фахівців;  підготовка магістрів за 23 спеціальностями специфічних категорій | РП - визнаються  РОП - визнаються в частині формальної освіти |
| 7. | Посвідчення (інші документи), отримані після підготовки в навчально-курсових комбінатах (центрах і т.д.) без одержання ліцензій і проходження акредитації програм | Підготовка кадрів великими, насамперед, міжнародними корпораціями, як за визнаними, так і за не визнаними в Україні професіями | РП - визнаються частково  РОП - не визнаються |
| 8. | Дипломи (інші посвідчення), отримані випускниками навчальних закладів формальної освіти, із зазначенням професійної кваліфікації | У матеріалах до Семінару, що пройшов 15.09.2015 у м. Києві, відзначалося, що для більш ніж 55,0% спеціальностей в Україні визначається професійна кваліфікація, виписана у відриві від вимог національного стандарту | РП - не визнаються або визнаються «формально»  РОП - визнаються |
| 9. | Дипломи (інші посвідчення), отримані в сфері формальної й неформальної освіти за професійними кваліфікаціями, які відсутні в КП, але застосовуються на ринку праці | Підготовка за професіями, відсутніми у Національному класифікаторі України ДК 003 «Класифікатор професій». Орієнтовно таких профкваліфікацій близько 200 | РП - застосовуються частково  РОП - застосовуються частково |

**2.3. Відношення роботодавців і провайдерів освітніх послуг в Україні до системи оцінювання професійних кваліфікацій, отриманих через неформальну освіту**

Слід зазначити, що в Україні практично відсутні дослідження відповідного спрямування. Однією з наявних виступає науково-дослідна робота, виконана НДІ праці й зайнятості в 2014 році за замовленням Мінсоцполітики України «Методологічні основи підтвердження результатів неформальної освіти» (№ держреєстрації 0114 U 005205, УДК 331.544). У процесі цього дослідження були опитані представники 394 підприємств і навчальних закладів України.

За ключовими професійними питаннями респонденти виразили своє відношення наступним чином:

* 54,8% віднеслись позитивно до визнання й підтвердження професійних кваліфікацій за робітничими професіями (не визначилися 36,6%);
* вважають рівноцінним з отриманим через формальну освіту документ, виданий за результатами оцінювання неформальної освіти, 43,7% опитаних (не визначилося 44,9%);
* підтвердили потребу в проведенні підтвердження кваліфікації, отриманої через неформальну освіту на власному підприємстві, 49,6% респондентів. Проти цього – 48,7%;
* на питання про необхідність затвердження на національному рівні переліку видів робіт (трудових функцій/часткових кваліфікацій) за кожною робочою професією для одержання відповідних посвідчень (підтверджень) майже всі роботодавці відповіли позитивно (92,7%);
* ще більшу підтримку одержало питання про обов'язковість узгодження цього переліку роботодавцями (93,4%);
* на питання про потребу конкретних роботодавців у працівниках із частковими кваліфікаціями ствердно відповіли 58,9% респондентів, 38,8% – негативно;
* якби підприємству запропонували взяти участь у визнанні кваліфікацій, отримуваних через неформальну освіту, згоду дали б 48,0%, а стільки ж – відмовилися б;
* на питання про те, які підприємства повинні мати перевагу в наданні робочих місць для виконання здобувачем пробної кваліфікаційної роботи, респонденти віддають перевагу суб'єктам господарювання державної форми власності (55,2%), тоді як приватній сфері – 27,9%;
* серед респондентів-представників навчальних закладів 83,4% готові проводити процедуру оцінювання й присвоєння кваліфікацій (15,9% не готові);
* більшість опитаних представників навчальних закладів вважають, що мають всі необхідні ресурси для проведення цих процедур;
* респонденти-роботодавці вважають, що координатором цієї діяльності на національному рівні повинне виступати МОН України (28,2%), Мінсоцполітики України (19,7%), поки що не створене Національне агентство з профкваліфікацій (18,2%) спільний представницький орган роботодавців (16,1%), галузеві ради (14,4%);
* 69,8% респондентів відзначили, що знайомі з нормативно-правовою базою відповідного спрямування;
* 65,9% респондентів-провайдерів освітніх послуг володіють методикою оцінювання результатів неформальної освіти;
* серед методів оцінювання респонденти-роботодавці перевагу віддають кваліфікаційній пробній роботі (27,8%), усним іспитам (17,1%), інтерв'ю й письмовим іспитам (по 15,1%), спостереженню (13,5%) і моделюванню (11,4%);
* респонденти виділяють важливість професійно-практичної складової кваліфікації: роботодавці - 63,6%, провайдери освітніх послуг - 61,8%;
* перевага віддається професійним (58,2%) і наскрізним (24,6%) компетенціям;
* на думку роботодавців найбільш важливими доказами результатів неформального навчання є сертифікат про присвоєння профкваліфікації (24,4%), безпосередні результати оцінювання (23,1%) і запис у трудовій книжці (22,3%);
* опитані представники навчальних закладів серед тестів і письмових завдань перевагу віддають комплексній контрольній роботі (31,3%) і комбінованому тесту (22,7%);
* респонденти віддають перевагу оцінюванню компетенцій певного рівня кваліфікації через комплексне завдання (74,5%), не довіряючи оцінюванню через завдання за кожною одиницею кваліфікації (часткової кваліфікації); респонденти віддають перевагу 5-бальній шкалі оцінювання (75,2%), тоді як 12-ти бальній -12,0%, 100-бальній - 12,8%;
* на питання стосовно форми остаточного висновку про результати оцінювання профкваліфікацій, отриманих через неформальну освіту, 62,4% респондентів віддали перевагу висновку «знає/не знає, уміє/не вміє», а 33,8% - «компетентний/не компетентний».

Додатково до наведеного вище огляду пропонуємо ознайомитися із результами інтерв'ювання за окремими опитувальниками : 50 представників сфери працевикористання (роботодавці, керівники й профільні працівники окремих обласних центрів зайнятості, профільні фахівці деяких центральних органів виконавчої влади, представники професійних асоціацій та ін.) і 50 представників сфери освіти, що здебільшого представляють ВНЗи країни (є й представники закладів ПТО, учбово-курсових комбінатів, коледжів і шкіл). Інтерв'ювання проводилося автором на конференціях, семінарах і нарадах у період із червня по жовтень 2015 року. (м.м. Одеса, Київ, Вінниця, Дніпропетровськ, Сєвєродонецьк і селище Коблево Миколаївської області). Слід зазначити, що в регіональному й пропорційно-категоріальному аспекті ця вибірка зорієнтована виключно на експертне співтовариство та не претендує на статус репрезентативної.

Представникам ринку праці був запропонований опитувальник, що складається з 26 питань, присвяченим темам Семінарів Європейського фонду освіти, проведених у м. Києві 15 вересня й 10 грудня 2015р.р.. Основні результати інтерв'ювання виглядають таким чином:

* із 40 респондентів, що відповіли на питання про питому вагу працівників підприємства, які протягом року пройдуть будь-які форми навчання, 26 чол. або 65,0% вказало на діапазон від 5 до 10%, 10 - на діапазони 10-20 і більше 20% (25,0%). Інші вказували на низький рівень (до 5,0%) або його відсутність - 10,0%;
* ці ж респонденти визначили середнє співвідношення між підготовкою кадрів на власному навчально-курсовому комбінаті (центрі), на робочому місці, у навчальних закладах з відривом від виробництва й у навчальних закладах без відриву від виробництва, як :30,0% - 20,0% - 30,0% - 20,0%;
* більшість респондентів (30 з 40, що відповіли, або 75,0%) вказують на відсутність на підприємствах поточної потреби в кадрах;
* на підприємствах, де потреба існує, в середньому вона розподіляється як: 70,0% - у робітничих кадрах, 30,0% - у керівниках, фахівцях і технічних службовцях;
* на питання про форми профвідбору (набору) кадрів на підприємство з 40 респондентів 26 чол. або 65,0% вказали на посередництво служби зайнятості й власну кадрову службу; 7 чол. або 17,5% - тільки службу зайнятості; 4 чол. або 10,0% - розраховують тільки на власні «сили»; 2 чол. - на інформацію зі ЗМІ, а одна особа використовує позикову працю;
* на питання про середній період адаптації на роботі молодого спеціаліста - випускника навчального закладу більшість із 40 респондентів, що відповіли (31 чол. або 77,5%), вказала на період в 3-6 місяців, 6 чол. або 15,0% - на період в 6-12 місяців, 3 чол. або 7,5% - на період від 1 до 3 місяців;
* практично всі опитані (48 з 50 чоловік) відзначали те, що знайомі з Національним класифікатором України ДК 003 «Класифікатор професій» (КП);
* застосування КП респондентами переважало за такими позиціями: «проведення міжнародних зіставлень посад і професій» (31,2%), «при підготовці структури, штатного розкладу, посадових і робітничих інструкцій і т. п» (29,2%), «у кадровій політиці , сфері підготовки кадрів на виробництві, їхньої атестації й т.д.» (25,0%). У бухгалтерській, податковій і соціальній звітності КП використовують 14,6%;
* 62,5% респондентів знають процедуру внесення змін до КП;
* переважна більшість опитаних (46 із 50 чол.) знайомі з нормами й положеннями Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників і його галузевими (за профілем діяльності) випусками;
* здебільшого вони використовують цей документ для розробки посадових і робітничих інструкцій (91,3% відповідей);
* 41із 50 респондентів відзначив той факт, що знає про прийняту в Україні в 2011 році НРК, але тільки один із них вказав на те, що він застосовував її для зіставлення вітчизняних профкваліфікацій з міжнародними аналогами;
* більшість опитаних не бере участі у формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів (36 із 40респондентів);
* 34 респондента з тих, що відповіли (68,0%), готові взяти участь в оцінюванні результатів неформального навчання;
* всі вони без винятку вказують на те, що готові самостійно оцінювати профкваліфікації здобувачів за конкретною професією;
* на питання «Який орган повинен сертифікувати оцінювання неформального навчання здобувачів?» думки 32 респондентів, що відповіли на це питання, істотно розділилися:

- 12 чол. або 37,5% вважають, що це повинне робити саме підприємство після одержання відповідної ліцензії;

- 10 чол. або 31,3% бачать у цій ролі навчальні заклади, що готують кадри за відповіднимипрофесіями;

- 6 чол. або 18,8% вважають, що це повинні робити незалежні центри;

- по 2 чол. (по 6,2%) покладають надії на профільні громадські організації (професійні асоціації, об'єднання роботодавців та ін.) і державні органи відповідного спрямування (центри зайнятості, управління праці й соцзахисту і т.д.);

* тільки 6 опитаних знайомі з розробкою в Україні профстандартів за компетентнісним підходом й бачать їх роль у копіюванні міжнародних аналогів та застосуванні винятково при впровадженні в країні міжнародних професійних кваліфікацій.

Респондентам-представникам сфери освітніх послуг був запропонований трохи інший опитувальник, який складався з 23 профільних питань. Основні результати інтерв'ювання полягають у наступному:

* із 38 респондентів,які відповіли на запитання про орієнтовний рівень працевлаштування за фахом їхніх випускників, 16 (42,1%), вказують на діапазон 91,0 - 100,0%, а інші – на діапазон 81,0% - 90,0%. Також дуже висока оцінка респондентів рівня закріплення випускників на робочому місці. Всі вони вважають, що через рік буде працювати не менш 80,0% працевлаштованих випускників;
* більшість із 38 респондентів вважаєть, що «середній» випускник отримає своє перше підвищення за «службовими щаблями» через 1 - 3 роки (78,9%). Інша їхня група схиляється до варіанту- від 3 до 5 років;
* на питання, чи є правильним введення ЗУ «Про вищу освіту» освітнього ступеню «молодший бакалавр», переважна більшість (42 із 50) відповіли негативно;
* більшість респондентів ,що відповіли (41 з 50), підтримують норму цього Закону стосовно виключення освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст». Відносно «виведення» освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» за межі вищої освіти думки респондентів розподілилися майже нарівно (55,6% - «за», 44,4% - «проти»);
* 13 опитаних (26,0%) вказали на те, що вони застосовують на практиці положення НРК, прийнятої в Україні в листопаді 2011 року. Роблять вони це переважно для зіставлення вітчизняних профкваліфікацій з європейськими аналогами (76,9%) та для визначення їм (профкваліфікаціям) рівнів НРК (23,1%);
* практично всі опитані (96,0%) відзначили свою готовність до участі у розробці освітніх стандартів нового типу, підготовлених з урахуванням профстанадартів, розроблених на основі компетентнісного підходу;
* на питання про процедуру переходу до нових стандартів респонденти акцентують увагу на:

- розробці разом із представниками ринку праці профстандартів і стандартів оцінювання (40,0%);

- «імпортуванні» закордонних аналогів у повному/частковому обсязі (40,0%);

- переробці (відновленні) існуючих освітніх стандартів (20,0%);

* на питання про появу проблем після набрання чинності 01.09.2015 р. Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка одержувачів вищої освіти (Постанова КМУ за № 266 від 29.04.2015 р.), більшість опитаних (62,0%) відповіли ствердно. Головними проблемами ця група респондентів вважає:

- укрупнення спеціальностей відбувалося без широкого обговорення (50,0%);

- немає системної відповідності міжнародним стандартам (ISCED,ISCO) (33,3%);

- перелік не зорієнтований на потреби ринку праці й структуру зайнятості населення (16,7%);

* досить спірним для опитаних було питання про те, де «розміщувати» рівень «молодшого спеціаліста» в НРК. З 38 осіб, що відповіли, 20 чол. (52,6%) вважають, що на 4 рівні, а інші (47,4%) - на 5 рівні НРК;
* на питання про найбільш ефективні напрямки взаємодії ринку праці й ринку освітніх послуг відповіли 46 респондентів, які віддали перевагу таким напрямкам, як:

- формування мережі центрів з незалежного оцінювання професійних кваліфікацій;

- створення корпоративних університетів;

- оптимізація інтересів сторін.

Кожен напрямок одержав більше третини «голосів підтримки» (можна було вказувати на кілька позицій);

* також респонденти могли вказувати кілька варіантів при відповіді на питання про те, яким чином регулювати процес визнання (оцінювання) професійних кваліфікацій випускників навчальних закладів за їх межами. 37 респондентів, що відповіли на це запитання, виділили (за ступенем важливості):

- встановити перехідний період ( 5-10 років) до моменту формування мережі незалежних центрів оцінювання;

- КМУ затвердити перелік навчальних закладів (спеціальностей), за якими зберігається право за навчальними закладами визначати профкваліфікації, як і колись, тобто  самостійно;

- надати право визнання (оцінювання) профкваліфікацій безпосередньо роботодавцю, який одержав на це право (ліцензію);

* із 38 респондентів переважна більшість (35 чол.) стверджує, що її навчальний заклад готовий запроваджувати на практиці дуальну підготовку, підготовку за частковими кваліфікаціями, нові, у т.ч. неформальні форми навчання;
* майже половина респондентів (18 із 38) вказує на те, що їхні навчальні заклади готові впроваджувати підготовку кадрів за міжнародними професійними кваліфікаціями, для чого, насамперед, необхідно їх входження до асоціативних міжнародних співтовариств й наявність викладачів, що знають іноземні мови на відповідному рівні.

**2.4. Пропозиції до Розділу 2**

|  |
| --- |
| Для «формалізації» неформальної освіти на державному рівні пропонується:   * істотно розширити перелік професій, за якими може здійснюватися визнання професійних кваліфікацій, отриманих через неформальну освіту, насамперед, випитаними на ринку праці професіями; * включення у повсякденну практику професійного навчання підходів щодо визнання (оцінювання) часткових кваліфікацій (у рамках існуючих регуляторів); * «виведення» процедури визнання профкваліфікацій, отриманих через неформальну освіту, за межі навчальних закладів формальної освіти. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Розділ 3.** | **ПІДГОТОВКА КАДРІВ І ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ ЗА РЕГУЛЬОВАНИМИ ПРОФЕСІЯМИ** |

Як відзначалося в попередньому Звіті, підготовленому до Семінару Європейського фонду освіти, який відбувся у м. Києві 15 вересня 2015 року, в Україні існує 25 професійних груп, які поєднують більше 150 регульованих професій і більше 250 спеціалізацій до них, за якими здійснюється незалежне зовнішнє оцінювання (сертифікація) професійних кваліфікацій.

Коротка характеристика цих груп полягає в наступному:

1. Працівники сфери охорони здоров'я, до яких відносяться лікарі ( лікар-хірург, лікар-кардіолог) і спеціалізації (138) до них відповідно до Переліку посад лікарів закладів охорони здоров'я (наказ МОЗ від 28.10.2002 р. за №385). Проведення сертифікаційних робіт здійснюється на базі Інститутів підвищення кваліфікацій працівників охорони здоров'я, центрів тестування при медуніверситетах і т.д.
2. Провізори (4 спеціалізації), які оцінюються відповідно до нормативних вимог із сертифікації, застосовуваних до лікарів (п.1).
3. Архітектори, інженери-проектувальники (10 спеціалізацій), експерти будівельні (11 спеціалізацій), інженери з технічного нагляду (2 спеціалізації), виконавці робіт. Визнання їх профкваліфікацій регулюється Порядком проведення професійної атестації відповідальних виконавців окремих видів робіт (послуг), пов'язаних зі створенням об'єктів архітектури, затвердженим постановою КМУ від 23.2011 р., № 554, Випуском Довідника кваліфхарактеристик професій працівників (далі – ДКХП) 64 «Будівельні, монтажні й ремонтно-будівельні роботи», наказом Державного комітету з будівництва, архітектури й житлової політики України від 13.10.1999 р., № 249 (зі змінами).
4. Головні архітектори проектів, головні інженери проектів. Їх оцінювання регулюється Законом України «Про регулювання містобудівної діяльності» (стаття 31), Порядком розробки проектної документації на будівництво об'єктів (наказ Мінрегіонбуду України від 16.05.2011 р., № 45 (у редакції 23.03.2012 р., № 122).
5. Інженери-землевпорядники, інженери-геодезисти. Визнання їх профкваліфікацій регулюється Порядком роботи Кваліфікаційної комісії, видавання й анулювання кваліфікаційного сертифікату інженера-землевпорядника й інженера-геодезиста (наказ Мінагрополітики України від 28.11.2012 р., № 739).
6. Фахівці й контролери із неруйнівного контролю. Визнання їх профкваліфікацій здійснюється на основі Правил сертифікації фахівців із неруйнівного контролю (наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 10.12.2012 р., № 1387).
7. Адвокати. Оцінювання їх кваліфікації регулюється Законом України «Про адвокатури й адвокатську діяльність» (стаття 6 - наявність посвідчення).
8. Нотаріуси, які працюють відповідно до Закону України «Про нотаріат» (стаття 3 – кваліфікаційний іспит, посвідчення на право заняття нотаріальною діяльністю).
9. Авіаційні фахівці допускаються до виконання профільних функцій після дозволів Державіаслужби України, які видаються у вигляді посвідчень працівників авіаційного персоналу. Ці посвідчення поширюються на 6 типів пілотів, на 2 типи – штурманів, бортпровідників, бортрадистів і т.д., усього за 20 позиціями (наказ Мінінфраструктури України від 10.02.2012 р., № 85 «Правила підтримки льотної спроможності( здатності)».
10. За професією «аудитор» сертифікаційною діяльністю переймається Аудиторська палата України, що регулюється ЗУ «Про аудиторську діяльність».
11. Викладачі (вчителі, вчителі - реабілітологи, їхі асистенти й помічники (усього 30 позицій) одержують сертифікати (інші посвідчення) про обов'язкове (1 раз в 5 років) підвищення кваліфікації й підтвердження її результатів. Ця процедура регулюється ЗУ «Про освіту» і реалізується через мережу Інститутів післядипломної освіти викладачів.
12. Охоронці. Їх діяльність частково регулюється нормою ЗУ «Про охоронну діяльність» та положеннями Постанови КМУ від 07.07.2010 р., № 565 «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику...».
13. Водії автотранспортних засобів (12 спеціалізацій). Їх оцінювання, крім іншого, регулюється Положенням про порядок видавання посвідчень водія й допуску громадян до керування транспортними засобами (Постанова КМУ від 20.05.2009 р., № 511).
14. Кінологи й експерти-кінологи. Для виконання ними професійної діяльності необхідне посвідчення - допуск , що видається Кінологічним центром (наказ від 25.03.1996 р.).
15. Пожежники (респіраторники) з ліквідації витоків з газо- і нафтопроводів. Необхідна наявність сертифікату з часткової кваліфікації стосовно гасіння пожеж у складних і надскладних ситуаціях (від органів з надзвичайних ситуацій).
16. Трактористи-бульдозеристи, скреперщики й інші суміжні профілі (усього 28 спеціалізацій). Необхідна наявність посвідчення на керування відповідним транспортним засобом.
17. Пожежники, пожежники-рятувальники й інші «вогнеборці» (усього 11 спеціалізацій). Потрібен сертифікат на виконання рятувальних робіт,який видається органами з надзвичайних ситуацій.
18. Інструктори парашутно-десантної підготовки (аварійно-рятувальні роботи) можуть виконувати свої професійні обов'язки після одержання сертифіката у Федерації парашутного спорту України.
19. 54 професії (й спеціалізації до них) працівників морського й водного транспорту, за якими необхідна наявність сертифіката міжнародного зразка (паспорт моряка, паспорт капітана), а також більше 50 сертифікатів за частковими профкваліфікаціями (трудовими функціями).
20. 24 професії плавскладу річкового флоту (типу «річка-море»), які також регулюються вимогами, виписаними в п. 19).
21. Рибоводи (6 спеціалізацій) можуть здійснювати свою діяльність після одержання допусків до роботи на плавальних засобах.
22. Верхолази, крановики, електромеханіки й ще більше 30 робітничих професій, за якими потрібні допуски до виконання небезпечних видів робіт.
23. Творчі працівники (артисти цирку, балету, хору, жонглери, дресирувальники - всього 27 спеціалізацій), до яких висуваються спеціальні кваліфікаційні вимоги з їх оцінюванням.
24. Спортсмени, для яких необхідна кваліфікація результатів за спортивними званнями і розрядами. Для спортивних суддів обов'язковою умовою виступає незалежне підтвердження кваліфікації.
25. Фахівці з фінансового моніторингу, з фінансового аналізу й прогнозування повинні мати сертифікати, що видаються незалежними органами (норма ЗУ «Про фінансовий моніторинг»). Фінансисти-аналітики у свій час проводили навчання й сертифікацію в навчальному центрі (академії) Торгово-промислової палати (далі - ТПП) . На сьогодні ця діяльність призупинена.

Крім цього, в Україні щорічно проходять навчання й сертифікацію близько 100 тисяч учасників тендерних процедур (на платній основі). Їхнє навчання проводиться у форматі короткострокових курсів у ВНЗах, ТПП, незалежних навчальних центрах. У теперішній час Мінекономрозвитку України за підтримки міжнародних проектів передбачає реформування цієї форми підготовки, у т.ч.  шляхом більш фундаментальної підготовки за діючою професійною кваліфікацією «Фахівець із державних закупівель».

Прикладом підготовки й оцінювання працівників за регульованими професіями виступає діяльність навчального центру ВАТ «Українське Дунайське пароплавство».

Цей навчальний заклад здійснює свою діяльність на протязі 70 років. Ним було підготовлено більше 15 тис. працівників для сфери морського транспорту. Діяльність здійснюється на госпрозрахунковій основі, на підставі отриманих державних ліцензій на проведення освітньої діяльності й атестації на профпідготовку кадрів на виробництві. Навчальний центр (далі – НЦ) має достатню базу (13 навчальних кабінетів, 2 тренажерні комплекси, лабораторія, цехи й майстерні, учбово-тренувальне судно «Новий Донбас» з 3 тренажерними комплексами й т.д.). НЦ здійснює підготовку з морських професій (матрос, моторист (машиніст), кухар судновий, боцман, буфетник-днювальний і т. п.) на підставі дозволу від Інспекції з підготовкиі й дипломування моряків на відповідність матеріально-технічної бази вимогам Міжнародної Конвенції з підготовки, дипломування моряків і несення вахти, затвердженої в 1945 р. (протокол «Про відповідність» від 25.02.2003 р.). НЦ пройшов процедуру перевірки й одержав сертифікат відповідності системи менеджменту якості ISO 9001-2000.

Додаткова підготовка й оцінювання працівників з працеохоронної компетентності проводиться відповідно до ЗУ «Про охорону праці». У країні вже 23 роки функціонує система профосвіти з охорони праці, яка передбачає наявність у більшості працівників знань і навичок з безпеки праці на виробництві, зниження виробничого травматизму й професійних захворювань. Нормативною базою для цього слугують ст. 18 ЗУ «Про охорону праці», Типове положення про порядок навчання й перевірку знань із питань охорони праці (наказ Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р., № 15 зі змінами). Відповідно до Закону всі керівники підприємств і профільні фахівці повинні 1 раз в 3 роки проходити відповідне навчання й перевірку компетентностей.

Перевірка знань працівників, що навчаються, здійснюється комісією Держпраці, галузевою комісією, комісією підприємства, комісією територіальних органів Держпраці, комісією місцевих органів виконавчої влади.

Слід зазначити, що в силу об'єктивних і суб'єктивних причин відповідна робота не виконується в повному обсязі. При наявності в країні близько 850 тис. підприємств і необхідності 1 раз в 3 роки проходити навчання й оцінювання, як мінімум, для 5 працівників на кожному з них (керівник, профільний фахівець, як мінімум, 3 члени комісії) щорічний обсяг слухачів повинен складати близько 830 тис. чол.

Навчання з питань охорони праці в Україні здійснюють більше 400 навчально-курсових комбінатів і центрів (у м. Києві -120), які охоплюють близько 10,0% необхідних обсягів.

У системі Держпраці України питаннями навчання й перевірки знань із питань охорони праці займаються ДП «Головний навчально-методичний центр Держпраці» (далі - ГЦ) і відповідні підрозділи експертно-технічних центрів Держпраці (далі - ЕТЦ).

Щорічно в ЕТЦ проходять відповідне навчання близько 50 тис. чол. або 6,0% від необхідних обсягів, у ГЦ - 6 тис. чол. або близько 1,0%.

Таким чином, щорічне охоплення в масштабах країни навчанням і оцінюванням знань з охорони праці становить 140,0 тис. чол. або 17,0%.

У сфері навчання з питань охорони праці проводиться підвищення кваліфікації профільних фахівців. Так ГЦ щорічно надає всі види освітніх послуг для більш ніж 10 тис. фахівців, у т.ч.  1,5 тис. експертів з технічної та промислової безпеки й біля тисячі інспекторів системи Держпраці України.

Крім того, у системі підготовки кадрів з питань охорони праці проводиться додаткова короткострокова (обов'язкова) підготовка для одержання допуску до техніко-експлуатаційних робіт (електроексплуатація, обслуговування ліфтів, промислових електроустановок і устаткування, інші напрямки горно-, котло- і промнагляд). Щорічний обсяг цієї підготовки, яка припускає системний контроль з боку різних служб, у т.ч. стосовно оцінювання часткових кваліфікацій з видаванням більше 50 тис. допусків (включаючи їх перегляд і подовження).

Важливим елементом профвідбору кадрів, насамперед, у сфері життєзабезпечення населення й зайнятих на небезпечних виробництвах , є їхня психофізіологічна експертиза (допуск до роботи пожежників, шахтарів, кранівників, верхолазів, піротехніків і т.д.) Тільки ГЦ (за даними Держпраці України) за період його існування було обстежено близько 250 тис. працівників.

Крім перерахованих вище видів професійної діяльності існують також групи професій, зайнятість за якими регулюється, крім усього іншого, наявністю відповідної ліцензії (ст. 9 ЗУ «Про ліцензування окремих видів господарської діяльності»). До них відносяться професійна діяльність на ринку цінних паперів (ЗУ «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні»), діяльність арбітражних керуючих (ліквідаторів, керуючих санацією), митні брокери й митні перевізники.

|  |
| --- |
| Таким чином, в Україні здійснюється підготовка, зовнішнє оцінювання, визнання й використання на практиці за більш ніж 400 регульованими професіями і спеціалізаціями, у т.ч.  частковим кваліфікаціям до них. Відзначимо, що всього під регулювання кваліфікацій підпадає близько 2,0 млн. працівників, у т.ч.  більше 1,2 млн. чол. - представників сфери освіти, охорони здоров'я, морського та авіаційного транспорту, правоохоронної та суміжних з нею сфер діяльності.  Істотною проблемою для зіставлення практики визнання профкваліфікацій з регульованих професій є те, що воно (визнання) здійснюється за різними (диференційованим) процедурами, обсягами, инструментаріями, строками і змістом.  Саме для зняття цієї проблеми пропонується включення сегменту оцінювання профкваліфікацій за регульованими професіями у НСК при її формуванні на національному рівні. Перспективним напрямком є підхід, заснований на вивченні й поширенні досвіду визнання кваліфікацій за регульованими професіях у процесі створення кваліфікаційних центрів.  Уряду рекомендується розглядати навчально-курсові комбінати (центри),які здійснюють підготовку й оцінювання профкваліфікацій за регульованими професіями міжнародного зразка (міжнародні кваліфікації), як базу («полігон») для підготовки «оцінювачів професійних кваліфікацій». |

|  |  |
| --- | --- |
| **Розділ 4.** | **УЧАСТЬ ПРОФЕСІЙНИХ АСОЦІАЦІЙ, ІНШИХ ЗАЦІКАВЛЕНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ** |

**4.1. Загальна характеристика**

|  |
| --- |
| Серед розмаїття «світу» громадських організацій (більше 48 тисяч ), який представляють в Україні близько 4 тисяч всеукраїнських об'єднань, з яких близько 800 міжнародного рівня, частка організацій за професійною ознакою (без об'єднань роботодавців, профспілкових об'єднань, об'єднань підприємств за бізнес-інтересами і т. п.) є незначною. В Україні на сьогоднішній день налічується близько 150 активно функціонуючих професійних асоціацій, діяльність яких у відповідному напрямку можна охарактеризувати таким чином:   * ініціювання, розробка, супровід на практиці питань із впровадження нових професій, кваліфікаційних характеристик на них, освітніх стандартів і програм; * проведення професійної підготовки кадрів на базі своїх корпоративних (асоціативних) навчальних підрозділів (центрів, комбінатів, академій і т.д.) за напрямком формального (підготовка за ліцензованими програмами за професіями, перепідготовка за суміжними професіями або частковими кваліфікаціями і підвищення кваліфікації за частковими кваліфікаціями) і неформального (ті ж види підготовки без орієнтира на типові програми або без ліцензування освітньої діяльності). Переважно в цьому сегменті підготовки кадрів проходить підготовка за частковими кваліфікаціями без їх «легалізації» (визнання) за межами цього сегмента. |

**4.2. Приклади діяльності професійних асоціацій**

З розмаїття представництва громадських організацій у професійному розрізі приведемо декілька прикладів різної кваліфікаційної спрямованості. Вибір професійних асоціацій в основному зорієнтований на учасників Семінару Європейського фонду освіти відповідного спрямування.

Всеукраїнська громадська організація «Асоціація косметологів і аромологів» створена в 2009 році й зорієнтована, крім іншого, на розвиток компетентностей як випускників фармацевтичних факультетів медуніверситетів країни, Національного фармацевтичного університету, так і професійно зайнятих працівників у сфері розробки, виробництва, реалізації й застосування в лікувальних цілях косметичних і аромологічних препаратів.

Асоціація у вигляді неформальної освіти (навчання) проводить тематичні курси, курси підвищення кваліфікацій, семінари, тренінги, майстер-класи й т. п. Так, цього року при участі Асоціації проведено 9 майстер-класів і 7 семінарів з практичної і аромологічної косметології. Охоплення учасників неформальним навчанням з видаванням сертифікатів власного зразку, складає в рік у середньому близько 250 чол. Асоціацією разом із Національним фармацевтичним університетом було зініційоване включення до Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» (далі - КП) ряду професій фармацевтичної спрямованості, підготовлені проекти кваліфхарактеристики, галузевого стандарту вищої освіти на кваліфікацію «Провізор-косметолог». Це дозволило після впровадження нормативного супроводу професії з 2004 року успішно здійснювати підготовку фахівців за цією кваліфікацією в більшості медуніверситетів країни.

Цими ж партнерами підготовлено проект професійного стандарту за компетентнісним підходом для професії «Провізор-косметолог» з виділенням 14 часткових професійних кваліфікацій і стандартів їхн оцінювання.

Громадська організація «Комітет салонів краси» створена в 2008 році. Однією з її функцій виступає неформальна підготовка (на базі центрів навчання приватної форми власності) працівників сфери перукарських й інших суміжних послуг. Виділені (для навчання) професійні кваліфікації, які тією чи іншою мірою пов'язані із класифікацією професій, у т.ч.  за 14 спеціалізаціями (макіяж, подологія, перманентний татуаж, перукарські послуги й т.д.). Підготовлено внутрішню рамку кваліфікацій фахівця (майстра),яка складається із 6 рівнів, на підставі якої Комітет стандартів краси акредитує роботодавців і майстрів, як суб'єктів освіти (свого роду ліцензування освітньої діяльності). За станом на 01.11.2015 р. Комітетом акредитовано більше 50 суб'єктів з більш ніж 500 присутніх на національному (повному) ринку відповідних послуг. За нашими оцінками, з 400 тис. перукарів, візажистів, татуювальників, манікюрників та ін., що працюють у країні, більше 40 тис. або 10,0% щорічно проходять підвищення кваліфікації, профпідготовку, у т.ч.  близько 4 тис. чол. - на базі суб'єктів освітніх послуг, що пройшли акредитацію в Комітеті салонів краси. Робота Комітету з розширення цієї інноваційної моделі профпідготовки триває. Вона викликала великий інтерес з боку провайдерів цих послуг в окремих країнах СНД.

Асоціація банного (лазневого) бізнесу України, починаючи з 2010 року, почала проводити активну роботу в сфері підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників відповідного профілю. У процесі цієї роботи були включені до КП нові професії «Майстер банно-оздоровчих послуг», «Менеджер (управитель) банно-оздоровчого й СПА комплексу», «Заготівельник лазневих віників», розроблені, погоджені в Мінсоцполітики України й затверджені кваліфхарактеристики на нові професії.

У контексті цих змін була переорієнтована діяльність Міжнародної Академії банного(лазневого) мистецтва, яка на цей час здійснює ( на підставі ліцензії МОН України) підготовку за професією «Майстер банно-оздоровчих послуг (1,2 і вищої категорії)» з видаванням документа державного зразка, проводить короткострокові курси за частковими кваліфікаціями нової професії з видаванням сертифікатів навчального центру, здійснює експрес-навчання, майстер-класи, підвищення кваліфікації «Менеджерів (управителів) банно-оздоровчих СПА комплексів» з видаванням сертифікатів. За останні 3 роки повним комплексом освітніх послуг було охоплено близько 1 тис. учасників, підготовлено більше 100 майстрів, які успішно працюють у кращих лазневих комплексах м. Києва й 6 областей країни, в «ближньому» (м.м. Калінінград, Санкт-Петербург, Москва) і «далекому» (Канада, Литва, Вірменія) зарубіжжі.

Всеукраїнська громадська організація «Українська Асоціація Маркетингу (далі – УАМ)» у сфері підготовки кадрів маркетингового спрямування здійснила досить великий обсяг роботи й одержала визнані в масштабах країни результати. Серед них:

* створення Клубу викладачів- маркетологів;
* членство з 2005 року в Європейській Маркетинговій Конфедерації;
* створення студентського клубу «М-team» на базі Київського Національного університету технологій і дизайну;
* проведення цілого ряду міжнародних конференцій, у т.ч.  на базі Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ), присвячених подоланню розриву між академічними знаннями й практикою ведення бізнесу;
* формування й функціонування (з 22.02.2008 р.) Кваліфікаційного комітету УАМ, незалежних центрів сертифікації маркетологів за кваліфікаційними вимогами через кваліфікаційні іспити (м.м. Київ, Одеса й Харків). На сьогоднішній день чисельність отримувачів зазначених вище сертифікатів перевищила 200 фахівців;
* з 2013 року розроблені (при співробітництві із зацікавленими сторонами) кваліфікаційні вимоги й програми підготовки за частковими кваліфікаціями (організація маркетингових досліджень, управління брендом, маркетингова комунікація), які мають статус корпоративного визнання.

Всеукраїнська рекламна коаліція (далі – ВРК) створена в 1997 році з метою розвитку рекламної індустрії в країні, у т.ч.  шляхом поліпшення якості підготовки рекламістів й інших професіоналів цієї сфери. ВРК охоплює 130 індивідуальних і колективних членів. Поряд з іншими напрямками діяльності ключовим виступає Програма розвитку професійної освіти в цьому виді економічної діяльності, у т.ч.  шляхом створення в окремих ВНЗах країни факультетів маркетингових комунікацій і арт-директорів.

Всеукраїнська асоціація працівників закладів професійно-технічної освіти (далі - ВАПП), зважаючи на її багаторічний досвід роботи і «багатовекторність» у формуванні інноваційних підходів у сфері підготовки кадрів доуніверситетського рівня, брала участь в обґрунтуванні, експертизі, розробці й апробації підходів і матеріалів з впровадження в Україні підготовки кадрів за інтегрованими, насамперед, робітничими професіями. За участі ВАПП були включені нові найменування професій до Класифікатора професій, затверджені кваліфхарактеристики й Держстандарти ПТО на конкретні професії (з елементами компетентнісного підходу й результатів навчання). Можна виділити такі інтегровані професії, як «Адміністратор програм радіо й телебачення», «Оператор телекомунікаційних послуг», «Покрівельник будівельний», «Авторемонтник», «Різьбяр», «Гравер», «Майстер готельного обслуговування», «Офіс-адміністратор», «Укладальник полових покриттів» і ще більше 40 найменувань.

Українська асоціація бізнес- і менеджментосвіти серед розмаїття інноваційних питань реформування системи вищої освіти стала «першопрохідником» у підготовці кадрів за спеціалізацією «Менеджер (управитель) із соціальної корпоративної відповідальності» і «Експерт із соціальної корпоративної відповідальності». Відповідна підготовка здійснюється як дистанційно, так і в інших формах, у т.ч.  шляхом проведення Літніх шкіл.

Всеукраїнська асоціація професіоналів з національної безпеки (далі - ВАПНБ) створена цього року, але вже має результати роботи відповідного спрямування. Було зініційоване включення до Класифікатора професій професії «Професіонал з антикорупційної діяльності», підготовлено проект кваліфхарактеристики на неї, проводиться робота з підготовки відповідних навчальних програм. Крім того, ВАПНБ брала участь у «реанімації» і «легалізації» в «цивільному» стандарті «Класифікатор професій» 41 професійного найменування робіт, віднесеного до військово-оборонного комплексу країни.

Заслуговує на увагу діяльність Центру моніторингу ринку праці при Всеукраїнській асоціації консультантів з управління (далі – ВАКУ). Центр ВАКУ вперше в країні розробив і в цей час реалізує на практиці пілотні проекти з прогнозування потреби регіональних ринків праці в робочій силі на короткостроковий період не тільки, та й не стільки у професійному розрізі, а й за професійними кваліфікаціями і їх групами.

Українська асоціація управління проектами (далі – УКРНЕТ) здійснює свою діяльність, починаючи з 1991 року. Одним з напрямків роботи цієї професійної асоціації є підготовка фахівців і сертифікація компетентності, персоналу, команд і організацій, методів і інформаційних систем. Із числа підготовлених і сертифікованих за міжнародними стандартами 1300 проектних менеджерів, багато хто управляє проектами й програмами в більш ніж 60 країнах світу (Німеччина, Велика Британія, Туреччина, Чехія, Нігерія й т.д.)

При сертифікації персоналу за міжнародними стандартами застосовується 4-х рівнева система IPMA (рівень D – сертифікований помічник менеджера проектів, рівень С - сертифікований менеджер проектів, рівень B - сертифікований старший менеджер проектів і рівень А - сертифікований директор проекту). Сертифікація персоналу, проведена УКРНЕТ, забезпечує визнання кваліфікації на міжнародному рівні, заснована на кваліфікаційних стандартах IPMA.

15 років тому УКРНЕТ ініціювала включення до Класифікатора професій нових професій «Керівник проектів і програм у сфері матеріального (нематеріального) виробництва», «Фахівець з управління проектами й програмами в сфері матеріального/нематеріального виробництва», розробку проектів кваліфхарактеристик на них.

Група професійних асоціацій (Українське товариство фізичної й реабілітаційної медицини, Українське товариство нейрореабілітації, Українська Асоціація фізичної терапії) протягом 7 років здійснили великий обсяг роботи з формування в країні окремого сегмента з фізичної, соціальної та психофізіологічної реабілітації, у т.ч.  за межами «класичної» сфери охорони здоров'я.

На сьогодні їх стараннями за підтримкою інших громадських організацій («Захист патріотів», Школа реабілітаційної медицини при Українському католицькому університеті й ін.), ухвалено рішення про включення до Класифікатора професій професійних назв робіт «Фізичний терапевт» і «Ерготерапевт». До нового «Переліку спеціальностей ВНЗів» включена спеціальність «Фізична реабілітація», що в комплексі дозволяє, крім усього іншого, більш оперативно здійснювати фізичну реабілітацію учасників антитерористичної операції,які вимагають цих послуг.

Міжнародна асоціація професійних каскадерів (далі - МАПК) за свій 45-річний період роботи вперше на пострадянському просторі легалізувала цю діяльність, визначила умови зайнятості (норми, оплата праці) і соціального захисту відповідних працівників. З ініціативи МАПК до Класифікатора професій були включені професії «Каскадер» та «Організатор трюкових зйомок (сцен)», розроблені й затверджені відповідні кваліфхарактеристики. За цей період МАПК було проведене навчання за частковими кваліфікаціями (13 напрямків і 144 піднапрямків) серед більш як 100 учасників.

Слід зазначити, що члени Асоціації успішно реалізують отримані в Україні компетентності, у тому числі в США, Ізраїлі, Італії, Австралії й т.д.

Крім наведених прикладів, значимі результати роботи відповідного спрямування в Україні демонструють також Українська асоціація якості і її Центр сертифікації якості персоналу, Сертифікаційний центр «Стандарт», Українська спілка пожежної й техногенної безпеки, Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України й багато інших.

**4.3. Пропозиції до Розділу 4**

|  |
| --- |
| Ключові пропозиції до відповідного Розділу:   * рекомендувати громадським організаціям професійного спрямування сформувати Платформу професійних асоціацій для координації їх інтересів і представництва на національному рівні з питань професійної, соціально-трудової й освітньої діяльності; * при формуванні НСК передбачити включення професійних асоціацій до всіх її (НСК) елементів (кваліфікаційні центри, органи з розробкиі професійних і освітніх стандартів нового типу й ін.); * розглянути питання про надання представницьких функцій професійним асоціаціям тих видів економічної діяльності, де відсутні галузеві об'єднання роботодавців. |