



Міністерство освіти і науки України

Управління освіти,науки та молоді Херсонської обласної державної адміністрації

Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Херсонській області

Європейський Фонд Освіти

**туринський процес 2016**

**УКРАЇНА**

**регіональний рівень**

**Аналіз системи професійно-технічної освіти**

**ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТі**

2016

УДК 377.44

Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Херсонської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт». – 2016. – 64 с.

У виданні представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Херсонської області, який проведено за методологією Туринського процесу. Аналіз здійснено в рамках проекту Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень», який реалізовувався у двадцяти п’яти регіонах України – Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській, Чернівецькій, Чернігівській областях та у м. Києві. Систему професійно-технічної освіти кожного регіону проаналізовано з позиції бачення її стану і перспектив розвитку; результативності у реагуванні на потреби економіки та ринку праці; ефективності врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб; якості системи професійно-технічної освіти; аспектів управління і фінансування.

Для розробників освітньої політики, роботодавців, управлінців, педагогів, викладачів, аспірантів, студентів, усіх заінтересованих сторін.

Цей звіт підготовлено в рамках Туринського процесу Європейського Фонду Освіти під егідою Міністерства освіти і науки України. Відповідальність за зміст звіту несуть його автори, зміст не обов’язково відображає позицію Європейського Фонду Освіти та інших інституцій ЄС.

© Європейський Фонд Освіти, 2016

© Міністерство освіти і науки України, 2016

© Управління освіти, науки та молоді Херсонської ОДА, 2016

**Проект Європейського Фонду Освіти**

**«Туринський процес 2016-2017. Україна. Регіональний рівень» (2016)**

Україна плідно співпрацює з Європейським Фондом Освіти в аспекті модернізації національної системи професійно-технічної освіти відповідно до європейських стандартів. Одним з напрямів такого співробітництва є участь у Туринському процесі, що передбачає аналіз національних систем професійної освіти країн-партнерів Європейського Фонду Освіти. В основу методології аналізу закладено принципи *провідної ролі країни* у підготовці звіту; *широка участь* у цьому процесі усіх заінтересованих сторін; *цілісний підхід*, який базується на огляді як системи первинної професійно-технічної освіти молоді, так і професійної підготовки/перепідготовки/підвищення кваліфікації населення протягом життя; *доказової бази*, яка ґрунтується на фактах.

Україна бере участь у Туринському процесі від самого початку його започаткування у 2010 р. Нею підготовлено національні звіти «Туринський процес. Україна» 2010, 2012, 2014. У 2013-2014 рр. було успішно упроваджено пілотний проект «Туринський процес – розвиток потенціалу регіонів» у п’яти регіонах України – Вінницькій, Дніпропетровській, Сумській, Хмельницькій областях і м. Києві.

У 2016 р. у контексті децентралізації в Україні підготовку звіту Туринський процес реалізовано на двох рівнях національному – з підготовкою національного звіту «Туринський процес 2016-17. Україна», та на регіональному – аналіз систем професійно-технічної освіти проведено у двадцяти п’яти регіонах України – Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській, Чернівецькій, Чернігівській областях та у м. Києві. Систему професійно-технічної освіти кожного регіону проаналізовано з позиції бачення її стану і перспектив розвитку; результативності у реагуванні на потреби економіки та ринку праці; ефективності врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб; якості системи професійно-технічної освіти; аспектів управління і фінансування.

У цій публікації представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Херсонської області.

Зміст

1. КОРОТКЕ РЮЗЕМЕ 6

[1.1 Вступ 6](#_Toc452986496)

[1.2 Основна частина 6](#_Toc452986497)

[1.3 Заключна частина (рекомендовані дії) 12](#_Toc452986498)

[2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ](#_Toc452986499) 13

[A. Огляд і бачення ПОН 13](#_Toc452986500)

[В. Ефективність і результативність у реагуванні на потреби економіки та ринку праці 19](#_Toc452986501)

[С. Ефективність і результативність у реагуванні на демографічні та соціальні потреби, а також потреби щодо інклюзивності …………. 27](#_Toc452986502)

[D. Внутрішня ефективність системи ПОН 30](#_Toc452986503)

[Е. Управління та політичні практики в системі ПОН 40](#_Toc452986504)

|  |  |
| --- | --- |
| СКОРОЧЕННЯ……………………………………………………………………………… | 46 |

[ПОСИЛАННЯ 47](#_Toc452986506)  
[ДОДАТКИ 48](#_Toc452986507)

[Додатки 1 – 7 . Кількісні та якісні дані 48](#_Toc452986508)

[Додаток 8. Звіт про хід процесу 58](#_Toc452986509)

**СПИСОК АВТОРІВ**

**Звіт складено за редакцією:**

Криницький Є.А. – начальник управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації.

**МАТЕРІАЛИ ПІДГОТУВАЛИ:**

Гаран Л.О. – завідувач сектору професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації роботи вищих навчальних закладів Херсонської облдержадміністрації.

Ткаченко С.П. – директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області.

Рижньова С.В. – методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області.

Чернявський В.І. - методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області.

**1. Коротке резюме**

**1.1 Вступ**

Професійно-технічна освіта Херсонської області залишається однією з найдоступніших галузей із надання освітянських послуг щодо задоволення потреб ринку праці у висококваліфікованих робітничих кадрах та забезпечення доступності професійної освіти для всіх категорій населення, отримання молоддю якісної профільної та професійної освіти. Сьогодні триває процес її реформування та модернізації. Це пов’язано з необхідністю оптимізації змісту професійного навчання, гарантування затребуваності робітничих кадрів у регіоні, уникнення малокомплектних навчальних закладів, оновлення матеріально-технічної бази із залученням соціальних партнерів. Потреба модернізації пов’язана із викликами соціально-демографічного характеру. Назріла необхідність кардинальних змін в управлінні навчальними закладами, удосконаленні фінансування галузі. Перспективи розвитку професійної освіти області, заходи щодо її модернізації визначені у регіональному плані розвитку на 2016-2018 роки, розглянутому на засіданні робочої групи з питань вивчення функціонування мережі професійно-технічних навчальних закладів регіону та затвердженому першим заступником голови обласної державної адміністрації.

Перед професійно-технічною освітою області стоїть завдання збереження позитивних напрацювань у підготовці фахівців, осучасненні змісту освіти шляхом упровадження державних стандартів, інноваційних педагогічних і виробничих технологій,методів навчання, забезпечення неперервного професійного розвитку педагогів, а також активізація роботи щодо забезпечення якісно нових підходів у формуванні життєво важливих компетенцій випускника, його відповідності вимогам роботодавців.

Модернізація системи професійної освіти регіону буде пов’язана з новою моделлю формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів з урахуванням середньострокових та довгострокових перспектив за професіями і кваліфікаціями, створенням регіональної ради професійної освіти і наглядових рад професійно-технічних навчальних закладів, незалежним контролем якості освіти, докорінним оновленням законодавчої бази, широкою автономією закладів професійної освіти, затвердженням державно-приватного партнерства.

**1.2 Основна частина**

**А. Огляд ПТО та бачення ПТО.**

Херсонська область, не зважаючи на політичні й економічні виклики, демонструє єдність, патріотизм та ефективність. Керівництво регіону практично з нуля підняло обороноздатність області, розмістило й забезпечило всім необхідним чималу кількість військових, спільно з жителями зуміло ефективно протистояти сепаратиським проявам, особливо в прикордонних районах. Чи не у найскладніший час громада області, в основному, реалізувала завдання економічного та соціального розвитку, які визначені обласними цільовими програмами (1).

Для подальшого удосконалення підготовки робітничих кадрів в області діє програма «Розвиток освіти Херсонщини – інвестиції в майбутнє регіону». Розроблено регіональний план розвитку професійно-технічної освіти на 2016-2018 роки (2).

Очікується впровадження сучасних дієвих механізмів взаємодії закладів професійної освіти та роботодавців, створення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів з урахуванням потреб регіонального ринку праці, створення нових типів навчальних закладів, розширення джерел фінансування, докорінне оновлення законодавчої бази (3).

Раціональне та дієве планування розвитку професійної освіти стримує відсутність в області середньострокового та довгострокового прогнозування потреби регіонального ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах, застаріла матеріально-технічна база з окремих професій, зростання чисельності безробітних, тіньова зайнятість випускників системи професійно-технічної освіти (4).

**В. Задоволення попиту економіки та ринку праці.**

Соціально-економічна ситуація в області упродовж звітного періоду не характеризується значними позитивними тенденціями та змінами, що безпосередньо пов’язано зі складною політичною та економічною ситуацією, яка склалася в країні. Відбулося зниження обсягів промислового виробництва, показників зовнішньоекономічної діяльності, зниження рівня економічної активності населення, зменшення рівня зайнятості населення, зростання демографічного навантаження на економіку регіону невиробничим населенням. Гострою є потреба в робочих місцях для осіб середнього віку. Спостерігається природне скорочення населення в усіх містах та районах області, що свідчить про погіршення структури населення області (5).

На регіональному ринку праці існують проблемні чинники та ризики, пов’язані із невідповідністю попиту і пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі. Ринку праці Херсонщини притаманний циклічний характер, що пов’язано із географічним розташуванням області та економічними особливостями її розвитку. Провідну роль у формуванні структури економіки регіону займають сільськогосподарське виробництво та сфера обслуговування у рекреаційних зонах (6).

В області відсутній механізм моніторингу потреб ринку праці, не створено єдиної системи для фактичного виявлення попиту на професійні навички та їх використання у цілях планування та організації професійного навчання (7).

Для забезпечення відповідності існуючих навичок і компетентностей, зокрема, які пропонуються системою первинної професійної підготовки і навчання, неперервної професійної освіти і навчання, навичкам і компетентностям, що необхідні для економіки та ринку праці, у зміст навчальних програм вводиться регіональний компонент, запропонований замовниками робітничих кадрів.

Система професійно-технічних навчальних закладів області є розгалуженою та забезпечує потребу населення в отриманні професійної освіти (8).

Для потреб економіки Херсонщини щороку ПТНЗ, підпорядковані Міністерству освіти і науки України, випускають понад 4,0 тис. кваліфікованих робітників (9).

Працевлаштування випускників здійснюється на підставі договорів з підприємствами, установами та організаціями на підготовку робітничих кадрів (10).

На доступ до працевлаштування випускників і їх закріплення на робочих місцях вплив мають відсутність соціальних гарантій, значна кількість вільної робочої сили на ринку праці, низька конкурентоспроможність через відсутність досвіду практичної роботи і достатнього професіоналізму (11).

Навчальні заклади співпрацюють з обласною службою зайнятості щодо надання допомоги безробітним в опануванні нових навичок для переходу до трудової діяльності після економічної неактивності.

Формуванню активної політики та досягненню продуктивної зайнятості населення сприяє інноваційна профорієнтаційна робота, що проводиться управлінням освіти і науки облдержадміністрації, навчально-методичним центром професійно-технічної освіти, навчальними закладами, обласною службою зайнятості (12).

Підвищенню привабливості ПОН сприяють заходи змагальницького характеру (13).

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 11.
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 22.
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 23.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Бачення і прогрес

2 Бачення і прогрес

3 Законодавство

4 Бачення і прогрес

5 Огляд факторів економіки та ринку праці, які формують попит на професійні навички

6 Огляд факторів економіки та ринку праці, які формують попит на професійні навички

7 Механізми для виявлення попиту на професійні навички

**8** Бачення і прогрес

9 Бачення і прогрес

10 Бачення і прогрес

### 11 Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності

2 Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності

3 Доступ, участь та просування в системі освіти

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 24.
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 15.
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 36.
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 47.
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 28.
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 29.
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 210.
8. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання711.
9. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 912.
10. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 313.
11. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 1, 2, 414.
12. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 1, 215.

**С. Врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб.**

Професійна освіта є соціально орієнтованою. Система працює з найбільш вразливими з соціально-економічної точки зору групами населення та надає їм необхідне навчання. У ПТНЗ навчаються діти з обмеженими можливостями, діти-сироти й діти, позбавлені батьківського піклування.

Новим напрямом політики стала робота з внутрішньо переміщеними особами, із регіонів зони АТО, демобілізованими військовослужбовцями (14).

**D. Внутрішня ефективність системи ПТО.**

Якісну підготовку робітничого персоналу для розвитку економіки області забезпечують педагогічні кадри, які працюють у системі професійної освіти.

В області проводиться системна робота щодо неперервного професійного розвитку викладачів і майстрів виробничого навчання. Цьому сприяють колективні та індивідуальні форми методичної роботи. Педагоги планово проходять атестацію, курси підвищення кваліфікації, стажування, що позитивно впливає на розвиток їхньої кар’єри (15).

Удосконаленню позитивного іміджу праці педагогів, виявленню та розповсюдженню «практик, які працюють», стимулюванню професійної майстерності сприяють обласні конкурси «Викладач року», «Майстер року», конкурси на краще створення методичного супроводу навчальних предметів і професій.

Дієвою є система матеріальних стимулів до творчої результативної праці шляхом реалізації Програми щодо запровадження обласних стипендій (16).

Поширення набуває співпраця педагогів через соціальні мережі, проведення вебінарів, відео конференцій.

Педагогічні працівники успішно впроваджують сучасні педагогічні та виробничі технології й методи навчання (особистісно-орієнтовані, інформаційно-комунікативні, проблемне навчання, інтерактивні методи, тренінги, майстер-класи, творчі звіти), що забезпечує розвиток ключових компетентностей майбутніх фахівців (17).

Викладачі і майстри виробничого навчання працюють над оновленням змісту освіти шляхом розроблення та впровадження державних стандартів (18).

Для розширення інформаційного навчального простору ПОН при навчально-методичному центрі діє структурний підрозділ – відділ зв’язків з громадськістю та видавничої роботи, одним із основних напрямків якого є випуск освітянської газети «Джерела». Функціонують сайти методцентру і навчальних закладів (19).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14 Огляд соціально-демографічних факторів, які формують попит на ПОН

5 Викладання та навчання

6 Викладання та навчання

7 Викладання та навчання

### 18 Умови навчання

9 **Умови навчання**

20 Забезпечення якості

21 Умови навчання

22 Результати навчання

Проблемою залишається «старіння» педагогічних колективів, залучення до роботи молодих викладачів, наявність вакансій майстрів виробничого навчання (20).

У регіоні використовують навчання на робочому місці, реалізуючи два напрями проходження учнями виробничого навчання на виробництві та виробничої практики і навчання дорослого та незайнятого населення в умовах виробництва (21).

Одним із пріоритетів у системі ПОН Херсонщини є забезпечення якості освіти та аналіз відповідності якісних показників навчальних досягнень учнів нормативним вимогам.

Якість і результативність підготовки кваліфікованих робітничих кадрів вивчається шляхом: атестації професійно-технічних навчальних закладів; контролю за проведенням державної кваліфікаційної атестації випускників; моніторингових досліджень; вивчення досягнень у міжнародних і всеукраїнських конкурсах серед учнів професійно-технічних навчальних закладів (22).

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 216.
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 417.
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 518.
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 519.
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 820.
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 6, 721.
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 922.

**Е. Управління і практика в галузі освіти.**

Розподіл функцій у механізмі управління системою ПОН відбувся у 2016 році в частині фінансування державних професійно-технічних навчальних закладів. Відповідно до статті 27 Закону України «Про державний бюджет 2016 року» з 01 січня 2016 року фінансування видатків на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах передано з державного бюджету на місцеві (23).

Державні суб’єкти здійснюють повну координацію щодо визначення, реалізації бачення та політики ПОН і забезпечення відповідності й ефективності системи ПОН (24).

З метою визначення та впровадження політики ПОН на регіональному рівні, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів, в області створено регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів), до складу якої увійшли представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, професійно-технічних навчальних закладів, роботодавців та їх об’єднань. Регіональна рада діє як консультативно-дорадчий орган при обласній державній адміністрації (25).

Найбільш активними у формуванні та участі у плануванні та реалізації підготовки кадрів за допомогою ПОН є три сектори регіональної економіки: промисловість, сільське господарство та торгівля (26).

Недержавні суб’єкти (роботодавці) беруть участь в укладанні договорів на підготовку кваліфікованих робітників, організації виробничої практики учнів на робочих місцях, проведенні вихідного контролю – державної кваліфікаційної атестації (27).

На регіональному рівні реалізацію державної політики в галузі професійної освіти забезпечує управління освіти і науки обласної державної адміністрації, у структурі якого визначено два підрозділи, що здійснюють керівництво закладами професійної освіти: сектор професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації роботи вищих навчальних закладів і відділ фінансово-економічної та кадрової роботи (28).

Дійовим засобом підвищення ефективного функціонування державних навчальних закладів є розвиток партнерських відносин з представниками бізнесу. Позитивним прикладом таких відносин в області є створення на базі діючих ПТНЗ сучасних навчальних центрів із впровадження інноваційних галузевих технологій (29).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23 Оновлена інформація про механізми управління

24 Оцінка механізмів управління. Державні органи

### 25 Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління

26 Оцінка механізмів управління. Участь недержавних суб’єктів

27 Оцінка механізмів управління. Участь недержавних суб’єктів

28 Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління

29 Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 123.
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 324.
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 825.
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 626.
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 527.
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 728.
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 929.

**1.3 Заключна частина (рекомендовані дії)**

1. Створити оптимальну мережу закладів професійної освіти шляхом укрупнення професійно-технічних навчальних закладів (2016-2020).

2. Консолідувати зусилля органів державної влади,навчальних закладів, роботодавців щодо створення умов для безперервної професійної освіти, розвитку соціального партнерства та посилення відповідальності усіх зацікавлених сторін за якісну підготовку кваліфікованих кадрів (2016-2020).

3. Розробити та запровадити механізм формування регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів відповідно регіональних потреб економіки та запитів суб’єктів господарювання (2016-2020).

4. Використовувати різноманітні форми профорієнтаційної роботи для підвищення іміджу професійної освіти та робітничих професій (2016-2020).

5. Сприяти оновленню змісту професійної освіти шляхом розроблення та впровадження державних стандартів, заснованих на компетенція (2016-2020).

6. Організовувати і проводити обласні конкурси професійної майстерності серед педагогів (2016-2020).

7. Сприяти навчальним закладам в удосконаленні навчально-методичного супроводу професійного навчання (2016-2020).

8. Організовувати і проводити регіональні етапи Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів з робітничих професій (2016-2020).

9. Залучати інвестиційні фонди, гранти, можливості міжнародних проектів для оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів профтехосвіти (2016-2020).

10. Розробити та запровадити систему зовнішнього незалежного оцінювання рівня професійної підготовки випускників ПТНЗ.

11. Здійснити перебудову управління навчальними закладами на принципах державно-громадського управління, автономії навчальних закладів.

**2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ**

**A. Огляд і бачення ПОН**

**Бачення і прогрес**

**A.1.Надайте інформацію та короткі дані про соціальні, політичні та економічні процеси, які мали місце після 2014 року (року попереднього раунду ТП) у Вашому регіоні.**

Упродовж 2014-2015 років комплексне вивчення особливостей розвитку Херсонської області здійснювалося з метою забезпечення поступового переходу на якісно нову інноваційно-інвестиційну модель розвитку, за умов максимальної мобілізації внутрішніх резервів та розширення партнерських стосунків із міжнародною спільнотою.

У 2015 році завершилася реалізація Стратегії економічного та соціального розвитку Херсонської області на період до 2015 року, затвердженої рішенням обласної ради від 28 листопада 2008 року №781.

Пріоритетними для фінансування було визначено 22 обласні цільові програми.

Дотримуючись міжнародних стандартів, здійснюючи пріоритетний розвиток точок економічного зростання, які забезпечуватимуть рівномірний поступ території області із урахуванням традиційних напрямів економіки та можливості розвитку галузей, які органічно поєднуються із вже діючими виробництвами і доповнюють їх, підготовлено новий документ - Стратегію розвитку Херсонської області на період до 2020 року, затверджену рішенням XXXVI сесії обласної ради VI скликання 10.09.2015 №1296.

Цей документ передбачає значне підвищення ролі територіальних громад у перспективному плануванні та реалізації проектів розвитку. Зростання кожної громади, її участі у виконанні стратегічного документа сприятиме поглибленню відчуття причетності та відповідальності за спільний результат.

У складному 2014 році саме мешканці Херсонщини, після Донбасу й Луганщини, потрапили під сепаратиський удар і достойно витримали його, не дозволивши окупантам зайти на українську землю з боку анексованого Криму.

Перед керівництвом області постали серйозні виклики й завдання – практично з нуля підняти обороноздатність регіону, розмістити і забезпечити всім необхідним чималу кількість військових, протистояти російській пропаганді і сепаратиським проявам, особливо в прикордонних районах.

Керівництво регіону чи не у найскладніший час разом з громадою зуміло зробити головне – витримати стабільність, мир і спокій у прикордонній Херсонщині.

Сьогодні ж перед Херсонщиною, окрім оборони й безпеки регіону, стоять й інші, не менш важливі, завдання – допомога підприємствам у пошуку альтернативи і компенсації втрат від економічної агресії, створення нових робочих місць, залучення інвестиції, насамперед в аграрну галузь.

За підтримки обласної державної адміністрації, інших місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на Херсонщині реалізуються унікальні інноваційні та інвестиційні проекти, активно застосовуються новітні кластерні моделі розвитку.

***A.2.* Зробіть огляд найбільш значущих процесів у політиці в галузі освіти та ПОН, які мали місце після 2014 року. Чи робились корегування середньострокового чи довгострокового бачення розвитку системи ПОН у Вашому регіоні після 2014 року.**

Стратегія розвитку регіональної системи професійної освіти визначається пріоритетними напрямами соціально-економічного розвитку регіону, необхідністю адаптації до демократичних і ринкових перетворень.

Рішенням Херсонської обласної ради від 29.04.2015 №1212 затверджена обласна цільова програма «Розвиток освіти Херсонщини – інвестиції в майбутнє регіону» на 2015-2018 роки, метою якої є забезпечення підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, конкурентно спроможних в умовах сучасних ринкових відносин з урахуванням попиту населення та реальних потреб регіону; визначення стратегії розвитку профтехосвіти області на найближчі роки, оновлення змісту професійної орієнтації учнівської молоді, спрямованої на підвищення престижу робітничих професій в суспільстві.

Пріоритетним завданням для досягнення мети Програми є впровадження сучасних дієвих механізмів взаємодії закладів професійної освіти та роботодавців як у напрямі наближення якості підготовки кваліфікованих працівників і фахівців до вимог ринку праці, так і з метою залучення у сферу освіти додаткових матеріальних, інтелектуальних та інших ресурсів.

Зростаючі вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня робітників зумовлюють необхідність модернізації професійної освіти, створення сприятливих умов для якісної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики з урахуванням потреб регіонального ринку праці.

На сьогодні в області підготовку робітничих кадрів здійснюють 73 навчальних заклади, з них 26 державних професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ), що підпорядковані Міністерству освіти і науки України, 5 навчальних закладів, що підпорядковані галузевим міністерствам і відомствам, 17 комунальних навчальних закладів системи загальної середньої освіти (14 міжшкільних навчально-виробничих комбінатів та 3 загальноосвітніх навчальних заклади), а також 25 навчальних закладів приватної форми власності.

Підготовка кваліфікованих робітників здійснюється за 95 професіями для семи галузей економіки: промисловість, будівництво, транспорт, зв’язок, торгівля і громадське харчування, сфера послуг, агропромисловий комплекс. Мережа державних ПТНЗ області за галузевим спрямуванням подана у додатку № 1.

Упродовж трьох останніх років мережа не змінювалась. Після попередніх об’єднань і укрупнень із 26 ПТНЗ: 6 – вищих професійних училищ, 11 професійних ліцеїв, 6 професійно-технічних училищ, 2 навчальних центри при кримінально-виконавчих установах закритого типу та один структурний підрозділ при вищому навчальному закладі. Мережа ПТНЗ за типами подана у додатку № 2.

Для того, щоб професійно-технічна освіта області і в подальшому залишалася однією з найдоступніших галузей із надання освітянських послуг, які відповідають запитам економіки регіону, розроблений Регіональний план розвитку професійно-технічної освіти Херсонської області на 2016-2018 роки, затверджений першим заступником голови обласної державної адміністрації 22 березня 2016 року за №13/323. План передбачає ряд заходів щодо упорядкування мережі діючих професійно-технічних навчальних закладів шляхом оптимізації малокомплектних закладів та реорганізації 8 навчальних закладів, утворення регіональних центрів професійної освіти.

Система професійно-технічних навчальних закладів області є розгалуженою та забезпечує потребу населення в отриманні професійної освіти.

У поточному 2015/2016 навчальному році у ПТНЗ області навчається 9019 осіб, з них понад 97 відсотків становлять випускники загальноосвітніх навчальних закладів, з них: на базі базової загальної середньої освіти – 3576 осіб; 146 учнів – на базі незавершеної базової загальної середньої освіти.

Контингент учнів за останні роки має тенденцію до зменшення, що, у свою чергу, призводить до збільшення кількості малокомплектних закладів. Якщо у 2013 році у ПТНЗ навчалося 10171 осіб, то у 2014 році – 9336 осіб, а у 2015 році – 9045 учнів, тобто кількість учнів зменшилася більше ніж на 1100 осіб, що становить 11% від попереднього показника. Контингент до 200 осіб мають п’ять навчальних закладів: ДНЗ «Білозерське ПТУ №6» (164), ДНЗ «Каховський професійний ліцей сфери послуг» (132), ПТУ №22 смт Велика Лепетиха (176), ПТУ №23 смт Новоолексіївка (161) і Бериславський професійний аграрний ліцей (172).

У 2015-2016 навчальному році розпочали заняття в ПТНЗ 4454 першокурсників (порівняно з 2013 роком зменшилося на 5%, проте з 2014 роком збільшилося на 4%), з них 180 осіб здобувають професійну освіту в навчальних центрах при кримінально-виконавчих установах закритого типу. Понад державне замовлення прийнято 26 учнів.

Для раціонального використання матеріально-технічного, кадрового, фінансового ресурсів, впровадження ступеневості освіти у шести навчальних закладах випускники не лише отримують більш вищу робітничу кваліфікацію, а й 130 учнів здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст». У цих закладах збільшено обсяги підготовки висококваліфікованих робітників. Якщо у 2013 році за підвищеними розрядами навчалося 435 осіб, то у 2015 році кількість таких учнів збільшилась на 23% (536 осіб).

Формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів має ґрунтуватися на прогнозах потреби в кадрах для галузей економіки області. Ключовою ланкою процесу формування є співпраця з роботодавцями як реальними замовниками кадрів. Навчальні заклади надають управлінню освіти і науки облдержадміністрації пропозиції щодо прийому учнів за професіями та реєстри підприємств-замовників, з якими укладено двосторонні договори на професійну підготовку робітничих кадрів. Порівняно з 2013 роком кількість договорів з замовниками робітничих кадрів збільшилася на 5% та на сьогодні становить 813. Проте при збільшенні кількості договорів спостерігається зменшення замовлень, що надходять від підприємств на кваліфікованих робітників, і це відповідає ситуації, яка склалася на ринку праці.

Обсяги на підготовку кваліфікованих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах області за державним замовленням сформовані у 2013 році в кількості 5092 особи (кваліфіковані робітники – 4972, молодші спеціалісти – 120). За звітній період спостерігається тенденція щодо зменшення державного замовлення на підготовку робітничих кадрів на 6%, що пояснюється демографічним спадом. У 2015 році обсяг державного замовлення складав 4789 осіб, з них кваліфіковані робітники – 4659, молодші спеціалісти – 130 осіб.

Державне замовлення на підготовку кваліфікованих робітників не виконується в повному обсязі: у 2013 році становить – 91,5%, у 2014 – 89%, у 2015 – 93%.

У 2016 році управлінням освіти і науки обласної державної адміністрації сформовано пропозиції щодо обсягів регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів у професійно-технічних навчальних закладах. Із урахуванням виконання державного замовлення в попередні роки запропоновано загальний обсяг 4064 осіб, з них кваліфікованих робітників – 3939, молодших спеціалістів – 125. В обговоренні замовлення взяли участь члени Регіональної ради професійної освіти (стейкхолдери) при обласній державній адміністрації.

Проведений аналіз виконання державного замовлення у 2013-2015 роках показав, що учні Херсонської області менше вибирають для здобуття практичних навичок такі професії: штукатур, лицювальник-плиточник, маляр; електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; верстатник широкого профілю; столяр будівельний, тесляр; верстатник деревообробних верстатів, а також робітничі професії агропромислового напряму – робітник фермерського господарства та тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва.

Серед випускників ПТНЗ користуються найбільшим попитом професії громадського харчування, торгівлі та сфери обслуговування (зокрема кухар, кондитер; перукар, візажист; офіціант, бармен; продавець продовольчих, продавець непродовольчих товарів).

Отже, вищезазначений стан справ є результатом відсутності в області середньострокового прогнозування потреби регіонального ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах.

Результати аналізу показали, що при виборі професії учні (крім слухачів навчальних центрів при кримінально-виконавчих установах закритого типу) віддавали перевагу професіям, пов’язаним з різними галузями промисловості – 32,6%, торгівлею і громадським харчуванням – 26,5 та будівництвом – 12,2% від загальної їх кількості. При цьому хлопці здебільшого обирали професії, пов’язані з транспортним спрямуванням – 98,6% сільським господарством – 89,8%, будівництвом – 84,4% та промисловістю – 69,5%. Дівчата віддавали перевагу професіям, віднесеним до сфери побутового обслуговування – 98,5%, зв’язку – 92,6%, торгівлі та громадського харчування – 65,9% (додаток №3).

Для потреб економіки Херсонщини щороку ПТНЗ, підпорядковані Міністерству освіти і науки України, випускають понад 4,0 тис. кваліфікованих робітників. Якщо у 2013 році кількість випускників становила 3974, то у 2015 – їх 4092 (тобто збільшилося на 3%). 60% випускників отримують кваліфікацію з двох і більше професій.

Працевлаштування випускників здійснюється на підставі договорів з підприємствами, установами та організаціями на підготовку робітничих кадрів. Щороку для працевлаштування направляється 90% випускників. Близько 80% випускників працевлаштовуються за отриманою професією, решта продовжує навчання у вищих навчальних закладах або призвана на військову службу.

Так, у 2015 році випуск становив 3734 особи (без слухачів), з них – працевлаштовані 2991 (80%). Гендерний аналіз показує значну різницю між дівчатами та хлопцями – на користь останніх – додаток № 4.

Мають місце випадки реєстрації випускників ПТНЗ у районних та міських центрах зайнятості, проте упродовж останніх двох років спостерігається тенденція щодо зменшення кількості таких учнів. За даними Херсонського обласного центру зайнятості упродовж 2014 року на обліку знаходилося 286 осіб, у 2015 – 89 осіб.

Труднощі з працевлаштуванням випускників частково можна пояснити ситуацією на ринку праці. У 2015 році зменшився рівень зайнятості населення.

Простежується зростання як чисельності безробітних (з 43,1 тис. осіб в 2014р. до 44,0 тис. осіб в 2015р.), так і рівня безробіття населення, а саме з 9,7% до 10,1%. За офіційними статистичними даними, соціальними послугами обласної служби зайнятості за станом на 01.01.2016 року користувались 30% реальних безробітних.

Упродовж 2015 року в ПТНЗ області пройшло навчання 239 безробітних, з них – 87 жінок, 152 чоловіки.

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних відбувалась за такими професіями та напрямами навчання: бармен, кухар, електрогазозварник, продавець продовольчих товарів, продавець непродовольчих автомобілів, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, покоївка, продавець з лотка на ринку, «Сучасні технології та процеси виробництва сиру», «Особливості вирощування овочів на крапельному зрошуванні та у закритому ґрунті», «Основні операції технічного обслуговування сільськогосподарської техніки при підготовці до весняно-польових робіт», «Організація надання комунально-побутових послуг у закладах відпочинку», «Технічне обслуговування сільськогосподарських машин», «Актуальні питання з охорони праці».

Зазначені процеси призвели до зменшення потреби в працівниках у роботодавців області. Так, упродовж 2015 року у банку даних обласної служби зайнятості налічувалося 21,1 тис. вакансій, заявлених від 4474 роботодавців. У порівнянні з відповідним періодом минулого року зменшилась кількість вакантних посад на 9%, а також чисельність роботодавців, які мали вакансії у звітному періоді – на 10%. За станом на 01 січня 2016 року кількість вільних робочих місць становила 441 одиницю, що менше минулорічного показника на 20%. Навантаження незайнятого населення, яке звернулось за сприянням у працевлаштуванні, на одне вільне робоче місце (вакансію) станом на 01 січня 2016р. збільшилось з 27 осіб до 35 осіб. Таким чином, рівень і стан забезпечення економіки робочою силою за сприянням обласної служби зайнятості залишаються недостатніми (90% укомплектованих вакансій, хоча і більше минулорічного показника у 81%). Це пов’язано з тим, що більшість вакансій, зареєстрованих у державній службі зайнятості, характеризується низькою заробітною платою, являються малоефективними.

**A.3. Якщо відповідь «так»:**

**A.3.a Що стало причиною цих корегувань та яких питань вони стосуються у першу чергу?**

Основною причиною корегувань стала необхідність забезпечення державних вимог щодо якості професійної освіти; оптимального та якісного розвитку мережі професійно-технічних навчальних закладів; посилення ролі місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та роботодавців у формування робітничого потенціалу області.

**A.3.b Якою мірою вони узгоджені з пріоритетами в інших галузях, наприклад, з інвестиціями, економічним розвитком, або ж з недержавними суб’єктами впливу?**

Через відсутність аналізу потреби робітничих кадрах та їх раціонального використання в розрізі галузей економіки, відсутня узгодженість між діючими Програмами.

**A.3.c Хто відповідає за реалізацію цього бачення та який графік реалізації?**

Відповідальність за виконання заходів Програми покладено на Управління освіти і науки облдержадміністрації, НМЦ ПТО у Херсонській області, професійно-технічні навчальні заклади упродовж 2015-2018 років.

**Законодавство**

**А.4.чи вносились зміни до законодавчо-нормативної бази ПОН на регіональному рівні? Якщо так, опишіть їх, будь ласка, та поясніть чим вони були викликані?**

У зв’язку з розробкою нової законодавчої бази педагогічними колективами професійно-технічних навчальних закладів регіону вносились пропозиції до проектів Законів України «Про освіту» та «Про професійну освіту».

**В. Ефективність і результативність у реагуванні на потреби економіки та ринку праці**

**Огляд факторів економіки та ринку праці, які формують попит на професійні навички**

**B.1.** **Які економічні і демографічні фактори вплинули, впливають або, як очікується, будуть впливати на економіку вашого регіону та її потребу у професійних навичках?**

Територія Херсонської області розташована в Причорноморській низині, у степовій зоні, по обох берегах нижньої течії Дніпра. Це єдина з областей України, яка має вихід до двох теплих морів – Чорного й Азовського. Херсонський і Скадовський морські торговельні порти та Херсонський річковий порт мають сполученість з морськими та річковими портами країн Причорномор’я. Це відкриває широкі можливості для подальшого розвитку морських і річкових перевезень, індустрії відпочинку.

Площа Херсонщини – 28,5 тис. кв. км – 4,7% від території України. В області налічується 18 районів; 4 міста обласного значення, 5 міст районного значення, 31 селище міського типу, 658 сільських населених пунктів. Чисельність наявного населення станом на 01.01.2015 року – 1067,9 тис. осіб, або 2,5% від населення України.

Соціально-економічна ситуація в області упродовж 2015 року не характеризується позитивними тенденціями та змінами, що безпосередньо пов’язано із складною політичною та економічною ситуацією, яка склалася в країні з початку 2014 року. Відповідно ситуація на ринку праці Херсонщини віддзеркалює всі процеси, які відбуваються в економіці області. Адже зайнятість населення економічною діяльністю виступає однією з найголовніших характеристик його соціально-економічної захищеності. Так, за останніми оприлюдненими даними про економічну активність населення, які розраховуються Державною службою статистики України, упродовж 2015 року на Херсонщині відбулося зниження рівня економічної активності населення до 62,6% (минулорічний показник – 63,5%). Також зменшилася чисельність зайнятого населення на 11,2 тис. осіб і становила 447,3 тис. осіб. Відповідно зменшився рівень зайнятості населення з 57,4% до 56,3%.

Структура економіки регіону має великий вплив на масштаб розподілу трудових ресурсів за розмірами підприємств. На ринку зайнятості домінують середні підприємства, що забезпечують роботою 52,4% усіх зайнятих працівників на підприємствах області.

Три сектори економіки області забезпечують зайнятість населення, зокрема сільське господарство, промисловість, торгівля.

Промисловий комплекс області, до якого належить 200 великих та середніх підприємств, представлений машинобудівними (зокрема суднобудування і судноремонт, сільськогосподарське машинобудування) підприємствами.

Для забезпечення подальшого розвитку туристично-рекреаційного комплексу здійснювалися заходи щодо створення та утвердження привабливого іміджу Херсонщини як туристичного краю. Протягом курортного сезону послуги туристам та відпочиваючим надавали близько 900 закладів відпочинку та оздоровлення: біля моря (75%), сільський зелений туризм (19%), історико-культурний та інші різновиди туризму (6%).

Аналіз виконання завдань і заходів Програми економічного, соціального та культурного розвитку Херсонської області на 2015 рік за підсумками року засвідчив про наступне.

В агропромисловому комплексі обсяг виробництва валової продукції сільського господарства в усіх категоріях господарств становить 94,8% до річного завдання Програми. Індекс обсягу сільськогосподарського виробництва склав 106,7% (показник Програми – 111,2%, у тому числі в сільськогосподарських підприємствах – 113,9%, у господарствах населення – 99,7%).

Індекс промислової продукції склав 98,1% (показник Програми – 100,7%). Відбулося зниження обсягів виробництва продукції машинобудування – на 29,9%, виробів з деревини, паперу та поліграфічної продукції – на 19,6%, хімічних речовин і хімічної продукції – на 18%, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – на 8,5%.

Разом з тим, забезпечено збільшення випуску промислової продукції на підприємствах з виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – на 27,6%, гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції – на 4,7%, металургійного виробництва, готових металевих виробів, крім машин і устаткування – на 9,7%.

За 2015 рік реалізовано промислової продукції (товарів, послуг) на 20214,8 млрд. грн., що на 7349,9 млрд.грн., або 1,6 раза більше обсягу за 2014 рік.

Зважаючи на чинники, що стримують розвиток промислового комплексу, а саме: втрата ринків збуту промислової продукції в Російській Федерації і АР Крим, та пов’язане з цим різке зменшення обсягу замовлень, особливо на продукцію машинобудування, промисловими підприємствами області здійснюються заходи по переорієнтації ринків збуту продукції та диверсифікації виробництва.

У сфері внутрішньої торгівлі області продовжується минулорічна тенденція щодо уповільнення темпів обороту роздрібної торгівлі. Обсяг обороту роздрібної торгівлі зменшився проти показника 2014 року на 15,3%.

Обсяг виконання будівельних робіт підприємствами області склав 525,2 млн. грн. (показник Програми – 381 млн.грн.), індекс будівельної продукції – 92,2%, що на 19,6 відсоткового пункту більше, ніж у 2014 році.

У 2015 році значна увага приділялася створенню сприятливих умов для залучення інвестиційних ресурсів у соціально-економічну сферу регіону та формуванню сприятливого інвестиційного іміджу Херсонщини задля сприйняття її міжнародним співтовариством як надійного партнера зі значним інвестиційним потенціалом.

Загальний обсяг прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу), внесених іноземними інвесторами, починаючи з 1994 року, станом на 31 грудня 2015 року склав 210,6 млн. дол. США (показник Програми – 240 млн. дол. США), що на 2,4 млн. дол. США, або на 1,1% більше відповідного показника станом на початок 2015 року, та у розрахунку на одну особу населення становить 198 млн. дол. США.

Значні обсяги іноземних інвестицій зосереджено на промислових підприємствах – 68,3% від загального обсягу внесених прямих іноземних інвестицій (143,9 млн. дол. США), у тому числі на підприємствах переробної промисловості – 55,3% (116,4 млн. дол. США).

Обсяги експорту товарів і послуг зменшились на 33,3%, імпорту – на 21,5% і склали відповідно 265 млн. дол. США та 149,8 млн. дол. США та 149,8 млн. дол. США.

Позитивне сальдо зовнішньоторговельного балансу становило 115,2 млн. дол. США (у 2014 році – 206,4 млн. дол. США). Коефіцієнт покриття експортом імпорту – 1,7.

Основними причинами зниження показників зовнішньоекономічної діяльності в області стали низька конкурентоспроможність продукції місцевого виробництва на міжнародних ринках, коливання світових валют та цін на сировину, нестабільність курсу національної валюти, загострення проблем у торговельно-економічних та політичних відносинах з Росією.

Демографічна ситуація в області містить ризики для майбутнього розвитку її територій, що пов’язано, головним чином, зі скороченням природного та міграційного приросту населення, незбалансованістю у співвідношенні між жінками і чоловіками, диспропорцією вікових груп, що є стримуючим фактором у режимі відтворення населення та поступово призводить до скорочення чисельності осіб працездатного віку, зростання демографічного навантаження на суспільство та економіку регіону невиробничим населенням.

Питома вага населення Херсонської області становить 2,4% від населення України. За чисельністю населення область займає 22 місце.

Природне скорочення населення спостерігається в усіх містах та районах області.

Станом на 01 січня 2015 року в області налічувалось 572 тис. жінок (53,6% від загальної кількості постійного населення) та 494, 1 тис. чоловіків (46,3%) (по Україні співвідношення жінок та чоловіків дорівнює 53,8%; 46,2%).

Протягом останніх років в області спостерігається тенденція щодо збільшення частини населення старшого віку (60 років і старше), що свідчить про погіршення структури населення області у напрямку його старіння.

Діаграма (додаток №5) засвідчує, що через 10 років спостерігатиметься значне скорочення населення у віці 20-30 років на 53%, що сприятиме погіршенню демографічної ситуації в наступні періоди та призведе до дефіциту робочої сили в майбутньому. На теперішній час є гостра потреба в робочих місцях для осіб середнього віку.

Таблиця «Ключові показники демографічної ситуації» - додаток №6.

**B.2. Яка ситуація на ринку праці у регіоні та які основні виклики? Чи мали місце процеси після 2014 року (завершення попереднього раунду ТП), які варто згадати?**

Під впливом соціально-економічної ситуації в країні на ринку праці області спостерігається зменшення чисельності осіб, зайнятих в економіці області, та рівня зайнятості населення.

Рівень зайнятості населення зменшився з 57,4% за 2014 рік до 56,3% за 2015 рік. По Україні рівень зайнятості склав 56,7% (Публікація документів Державної служби статистики України, 2016).

Рівень безробіття населення віком 15-70 років у 2015 році, визначений за Методологією Міжнародної організації праці (МОП), склав 10,2% економічно активного населення проти 9,7% у 2014 році (показник Програми – 9,5%).

**B.3. Оцініть характер та ступінь невідповідності між попитом на професійні навички та пропозицією у вашому регіоні.**

На регіональному ринку праці все ще існують проблемні чинники та ризики, пов’язані із невідповідністю попиту і пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі. Упродовж 2015 року найбільш затребуваними на ринку праці були: робітники з обслуговування та експлуатації технологічного устаткування – 20,7% заявлених вакансій, працівники сфери торгівлі та послуг, а також працівники найпростіших професій – по 17,4% у загальній кількості вакансій. В той же час спостерігається значне перевищення пропозиції робочої сили серед професіоналів, вищих державних службовців, керівників і менеджерів, фахівців, технічних службовців, що пов’язано із значним скороченням виробництва на підприємствах, в організацій та установах та відповідно вивільненням працівників високої кваліфікації.

Необхідно зазначити, що ринку праці Херсонщини притаманний циклічний характер, що пов’язано із географічним розташуванням області та економічними особливостями її розвитку. Провідну роль у формуванні структури економіки регіону займають сільськогосподарське виробництво та сфера обслуговування у рекреаційних зонах (узбережжя Чорного та Азовського морів). Зазначені складові характеризуються своєю сезонністю. Традиційно масове працевлаштування на сезонні роботи здійснюється протягом весняно-літнього періоду. Відповідно упродовж зазначеного періоду значно зростає попит на робочу силу, збільшується кількість вакансій, заявлених до служби зайнятості. З метою ефективного розподілу робочої сили службою зайнятості проводиться робота щодо визначення потреби роботодавців у сезонній робочій силі на підприємствах та господарствах області для можливої організації таких робіт. Банк сезонної потреби в 2015 році налічував 5,1 тис. робочих місць, з них були укомплектовані за направленням служби зайнятості 4,9 тис. вакансії. Найбільш актуальними були пропозиції сезонної зайнятості в сільському господарстві та туристично-рекреаційній сфері щодо обслуговування відпочиваючих.

**Механізми для виявлення попиту на професійні навички**

**B.4.** **Які механізми для надійного виявлення попиту на професійні навички існують у вашому регіоні? Наприклад, чи існує належна система збирання та застосування інформації про ринок праці? Чи існують серед перерахованих механізмів такі, які залежать від професійної освіти і навчання (ПОН) чи безпосередньо її стосуються, якщо так, то яким чином?**

У регіоні, як і на рівні держави, немає розробленого механізму та не створено єдиної системи для фактичного виявлення попиту на професійні навички. Інформацію про ринок праці, наявні вакансії навчальні заклади системи професійної освіти частково отримують від роботодавців і служби зайнятості.

**Механізми для забезпечення відповідності пропозиції професійних навичок попиту**

**B.5**. **Які механізми існують для забезпечення відповідності існуючих навичок і компетентностей, зокрема, які пропонуються системою первинної професійної освіти і навчання (ППОН), неперервної професійної освіти і навчання (НПОН), навичкам і компетентностям, що необхідні для економіки та ринку праці?**

Активності щодо співпраці з ПТНЗ роботодавці не проявляють. Окремі з них беруть участь у розробленні державних стандартів ПТО. Погодження робочих навчальних планів і програм носить формальний характер.

Професійне навчання безробітних проводиться під замовлення роботодавця на конкретне робоче місце.

**B.6. Які існують проблеми зі збиранням даних про ринок праці та їх використанням у цілях планування ПОН? Спробуйте розставити чинники, що перешкоджають такій роботі, у порядку пріоритетності. Наприклад, чи є доступною інформація про вакансії, які важко заповнити, та якщо так, чи використовується ця інформація для розроблення кваліфікацій та у процесах планування підготовки кадрів?**

Серед проблем зі збирання даних про ринок праці у цілях планування та організації професійного навчання є:

- нестабільна економічна ситуація в країні;

- відсутність у регіоні прогнозованих показників у робочих кадрах;

- «тіньове працевлаштування»;

- відсутність координації дій між галузевими управліннями та департаментами;

- небажання роботодавців надавати інформацію про наявні вакансії. У 2015 році чисельність вакантних посад зменшилась у порівнянні з 2014 роком на 9%, чисельність роботодавців, які мали вакансії у звітному періоді – на 10%.

**Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності**

**B.7**. **Які фактори сприяють, а які перешкоджають доступу до працевлаштування випускникам ППОН та НПОН, та яким конкретно чином вони впливають на цей доступ?**

Фактори, які сприяють працевлаштуванню випускників:

- привабливість високотехнологічного виробництва;

- можливість кар’єрного росту;

- можливість вільного вибору місця роботи;

- відповідальне ставлення до роботи, вивлення умінь і навичок під час виробничої практики.

Фактори, які перешкоджають працевлаштуванню випускників:

- низька конкурентоспроможність через відсутність досвіду практичної роботи і достатнього професіоналізму;

- значна кількість вільної робочої сили на ринку праці;

- завищені вимоги випускників до першого робочого місця, хибні уявлення про престижність професії;

- дискримінація на ринку праці (небажання брати на роботу жінок, установлення випробувального терміну);

- відсутність соціальних гарантій (заробітна плата, житло);

- відповідальність за працевлаштування випускників перекладена на навчальний заклад.

**B.8.** **Чи відіграє ПОН якусь роль у полегшенні переходу до трудової діяльності після періоду безробіття та економічної неактивності? Якщо так, то яким чином?**

Співпраця системи ПОН і служби зайнятості сприяє безробітним, у тому числі випускникам ПТНЗ, опановувати нові навички, розширювати сферу діяльності шляхом навчання або стажування безпосередньо на виробництві. Однак, рівень і стан укомплектованих вакансій становить 90%, хоча і більше минулорічного показника у 81%.

**B.9**. **Яка професійна орієнтація надається учням та випускникам системи ПОН, працюючому населенню та безробітним, які з будь-яких причин бажають отримати нові уміння за допомогою ПОН?**

Щороку розпорядженням голови обласної державної адміністрації затверджуються плани заходів щодо реалізації в області Концепції державної системи професійної орієнтації населення, які спрямовані на здійснення системної профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, випускниками системи професійної освіти, працюючим населенням та безробітними, які з будь-яких причин бажають отримати нові уміння, навчаючись у ПТНЗ.

Інформація про підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах розповсюджується, перш за все, через засоби масової інформації. Ефективним стало проведення майстер-класів із затребуваних професій на обласному телебаченні «Скіфія».

Банк даних про наявні в ПТНЗ професії розміщено на веб-сайтах навчальних закладів і навчально-методичного центру.

Заклади є активними учасниками різноманітних заходів, що проводяться регіональним центром зайнятості, а саме: «Ярмарки вакансій», «Майбутнім абітурієнтам», «Твоя професія – твоє майбутнє».

Щорічно в квітні – травні у ПТНЗ області відбуваються дні відкритих дверей для випускників 9-х, 11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів; однією із форм профорієнтаційної роботи є виїзні презентації навчальних закладів, у межах яких проводяться виставки робіт учнів, майстер-класи, виступи агітбригад, концерти художньої самодіяльності тощо.

В області впроваджуються нові форми профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. З 2012 по 2015 роки тривав спільний регіональний інноваційний проект «ПрофіСтарт: юні обирають майбутнє», започаткований зусиллями обласного центру зайнятості, управліннями культури, управліннями освіти і науки та Херсонською обласною бібліотекою для дітей ім. Дніпрової Чайки. 20 команд профістартівців разом зі своїми кураторами – координаторами досліджували найзатребуваніші професії Херсонщини, відвідували тренінги, семінари у професійно-технічних навчальних закладах, збирали й упорядковували відібрані матеріали. Найголовнішим досягненням цього проекту стало створення спільного інтерактивного ресурсу «Карта професій Херсонщини». Планується дослідження школярів враховувати під час формування регіонального замовлення на підготовку фахівців.

Реалії нашого життя весь час змінюються, постають нові виклики. Все більше стали говорити про необхідність розвитку на Херсонщині туристичної галузі та визначити інвестиційно-привабливі напрямки на території, опираючись лише на статистичні дані – мало ефективна справа.

У травні 2016 року стартував новий інвестиційний проект «Обласний профіквест «В долонях степу та Дніпра», до якого долучилися ще й департамент зовнішньоекономічної діяльності, туризму та курортів Херсонської обласної державної адміністрації, департамент з питань внутрішньої та інформаційної політики ХОДА та Херсонське обласне відділення Спілки сприяння розвитку сільського зеленого туризму в Україні.

На всіх етапах організації проекту учні – учасники будуть виконувати різноманітні завдання. До безпосередньої роботи планується залучити 200 школярів із усіх районів і міст Херсонської області.

Професійна орієнтація виступає пріоритетним напрямом у формуванні активної політики та досягненні продуктивної зайнятості населення, що проводиться обласною службою. Найбільш дієвою формою роботи є індивідуальні профдіагностичні консультації. У звітному періоді обласною службою зайнятості проведено 3724 семінари з техніки пошуку роботи, в яких взяли участь 33,6 тис. безробітних.

Отже, профорієнтаційна робота сприяє вибору всіма бажаючими навчатися у ПТНЗ улюбленої професії.

**Доступ до роботи шляхом створення бізнесу та самостійної зайнятості**

**B.10**. **Чи відслідковують органи, які відповідають за ПОН, дані про самозайнятість/індивідуальне підприємництво та створення бізнесу випускниками ПОН, та якщо так, то чи враховуються отримані уроки для подальших вдосконалень у цьому?**

На рівні первинної ПОН дані про зайнятість випускників висвітлюються у статистичному звіті Розділі 3. Працевлаштування – у рядку 36 – за професіями, що на ринку праці характеризуються само зайнятістю (професії, пов’язані з народними промислами і ремеслами, автосервісом, будівельною справою, побутовим обслуговуванням населення, фермерством тощо, тобто ті, які дають змогу працювати у сфері підприємництва, займатися індивідуальною трудовою діяльністю). Згідно з даними статзвітності у 2013/2014 навчальному році 1432 особи самозайняті (45% від працевлаштованих), у 2014/2015 навчальному році – 1301 особа самозайнята (43% від працевлаштованих).У подальшому дані про самозайнятість/індивідуальне підприємництво та створення бізнесу випускниками ПОН органами управління освітою не відслідковуються.

Дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили залишає проблемними питання працевлаштування безробітних. При зменшенні кількості робочих місць і зниження рівня зайнятості в умовах, коли бракує постійних робочих місць, скерування безробітних до самозайнятості іноді є єдиним ефективним шляхом, подолання безробіття.

Упродовж року 717 безробітних громадян отримали одноразову виплату допомоги по безробіттю для започаткування власного бізнесу, з них 126 – мешканці сільських населених пунктів.

Види діяльності, за якими започатковують власний бізнес, досить різноманітні, а саме: надання бухгалтерських, юридичних послуг та послуг у сфері торгівлі, будівництва і ремонту (інформація про хід виконання «Напрямів та заходів щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення до 2017 року»).

**B.11. Чи включена підприємливість у якості ключової компетентності до навчальних програм закладів ПОН у форматі інтегрованих результатів навчання?**

З метою розвитку в учнів ПТНЗ підприємливості у якості ключової компетентності в зміст держстандартів введено предмет «основи галузевої економіки і підприємництва».

Учні, які одночасно з професійною підготовкою здобувають повну загальну середню освіту, вивчають предмети «технології», «економіка». До переліку предметів, що вільно обираються, включено «основи ділової активності», «основи підприємницької діяльності». Резерв навчального часу використовується закладами для викладання предмета «техніка пошуку роботи».

Для навчання дорослого та безробітного населення з питань організації та здійснення підприємницької діяльності обласним центром зайнятості постійно проводяться інформаційні та профконкультаційні семінари.

Особлива увага приділяється орієнтації безробітних сільської місцевості до підприємницької діяльності у сфері зеленого туризму. За останній звітний період проведено 169 семінарів за участю майже 2,0 тис. осіб.

**B.12**. **Чи сприяє професійна орієнтація (тією мірою, у якій вона наявна) вибору випускниками системи ПОН кар’єри підприємця та самозайнятої особи?**

На виконання статті 27 п.1 Закону України «Про зайнятість населення» у службі зайнятості для стимулювання самозайнятості, підприємницької ініціативи діє консультаційний центр, який забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності. Така робота сприяє відкриттю власних справ. У 2015 році 717 безробітних громадян отримали одноразову виплату допомоги по безробіттю для започаткування власного бізнесу.

Неврегульованість нормативно-правової бази, тіньова економіка перешкоджають випускникам системи ПОН у виборі кар’єри підприємця.

**С. Ефективність і результативність у реагуванні на демографічні та соціальні потреби, а також потреби щодо інклюзивності**

**Огляд соціально-демографічних факторів, які формують попит на ПОН**

**C.1.** **Які фактори домінували у порядку денному соціальної інтеграції/захисту та інклюзії після 2014 року та чи впливали вони на попит і пропозицію ПОН?**

У професійно-технічних навчальних закладах області діють консультативні пукти для проведення інформаційно-роз’яснювальної роботи та надання допомоги учнівській молоді з числа осіб з обмеженими можливостями фізичного розвитку щодо свідомого вибору ними професій. У 2015/2016 навчальному році у ПТНЗ області здобувають професійну освіту 67 дітей-інвалідів (з них діти-інваліди по зору – 9 учнів, діти-інваліди по слуху – 5 учнів) за денною формою навчання у загальних учнівських групах на підставі висновків медичних комісій про профпридатність.

Професійне навчання особи з інвалідністю проходили за професіями: оператор комп’ютерного набору, офісний службовець (бухгалтерія), швачка, кухар, оператор поштового зв’язку, тракторист – машиніст сільськогосподарського виробництва, слюсар-ремонтник, електромеханік з ремонту та обслуговування лічильно-обчислювальних машин, обліковець з реєстрації бухгалтерських даних.

З метою реалізації права на здобуття професійної освіти випускниками спеціальних шкіл (шкіл-інтернатів), які мають вади розумового розвитку, з 2014 року для таких учнів відкрито спеціальні групи в чотирьох навчальних закладах з професій швачка, слюсар з ремонту автомобілів, кухар, пекар, художник розмалювання по дереву. У 2015/2016 навчальному році навчанням охоплено 146 осіб, що вдвічі більше, ніж у 2014/2015 навчальному році.

**Доступ, участь та просування у системі освіти**

**C.2**. **Які заходи існують для пропагування та полегшення доступу учням до системи формальної ПОН (включаючи НПОН).**

Профорієнтаційна робота здійснюється навчальними закладами, службою зайнятості, навчально-методичним центром професійно-технічної освіти. У школах області встановлено програмно-апаратні комплекси «Профорієнтаційний термінал». Перелік професій, з яких учнівська молодь може здобути освіту в ПТНЗ розміщено на сайті методцентру.

Інформацію про навчальні заклади можна отримати в засобах масової інформації та у соціальних мережах, на щорічних виставках, ярмарках вакансій.

В обласній газеті «Прямо в руки» 4 рази на місяць розміщується інформація щодо актуальних вакансій на ринку праці.

**C.3.** **Чи існують заходи для підвищення привабливості ПОН, та якщо так, то який їх вплив?**

Підвищенню привабливості ПОН сприяють учнівські конкурси професійної майстерності. У 2015 році проведено 5 обласних етапів всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів ПТНЗ з професій: перукар (перукар-модельєр), слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування, водій автотранспортних засобів категорії «С», монтажник санітарно-технічних систем та устаткування, штукатур; у 2016 році – 4 обласних етапи з професій: кравець, верстатник широкого профілю; електрогазозварник, лицювальник-плиточник.

У 2016 році на базі області проведено заключний етап Всеукраїнського конкурсу фахової майстерності з професії лицювальник-плиточник, що сприяло привабливості ПОН.

**C.4**. **Чи існують обмеження, які впливають на доступ до вищих рівнів освіти та підготовки у цілому або для конкретних груп учасників системи ПОН?**

На законодавчому рівні обмежень не існує. В окремих випадках учні з високими навчальними досягненнями не планують здобувати освіту вищих рівнів через фінансову скруту.

**C.5**.**Чи містять дані конкретну інформацію про вразливі підгрупи, що можуть допомогти у формуванні політики ПОН, яка буде спрямована на усунення коріння причин ізоляції цих груп населення від навчання та доступу до ринку праці?**

Нині професійно-технічна освіта області залишається не лише найдоступнішою галуззю освіти, а й соціально орієнтованою для молоді із малозабезпечених родин. Система працює з найбільш вразливими з соціально-економічної точки зору групами населення та надає їм необхідне навчання.

Особи, які належать до вразливих підгруп, зараховуються до навчальних закладів без вступних випробувань.

У поточному навчальному році в професійно-технічних навчальних закладах області, підпорядкованих МОНУ, навчалося 1538 дітей пільгових категорій, з них: діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування – 611 осіб, діти-інваліди – 58, діти з багатодітних сімей – 599, діти з малозабезпечених сімей – 270 (додаток № 7).

Більшість хлопців обрали наступні професії: верстатник широкого профілю, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, електрогазозварник, слюсар з ремонту автомобілів, кухар, штукатур, лицювальник-плиточник, плиточник, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, матрос-моторист. Дівчата надають перевагу таким професіям як продавець продовольчих і непродовольчих товарів, кравець, швачка, перукар, офісний службовець (бухгалтерія). Спільними є професії: кухар, кондитер, пекар, оператор комп’ютерної верстки.

**Реагування на соціально-економічні потреби та потреби щодо інклюзивності, а також виконання відповідних завдань.**

**C.6.** **Наскільки успішною є система ПОН у забезпеченні навчальних можливостей для наступних категорій молоді та дорослого населення:**

**C.6.a. з регіонів у зоні АТО?**

У ПТНЗ області навчається 37 осіб із регіонів зони АТО.

Професійне навчання через службу зайнятості пройшло 100 демобілізованих військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції.

**C.6.b.** **які належать до соціально та економічно вразливих груп населення?**

Упродовж 2015 року з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці 5749 безробітних громадян проходили професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації. Серед них 1430 осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Професійне навчання проводилось в 35 навчальних закладах, переважно державної форми власності.

**C.6.c.** **іммігрантів та внутрішньо переміщених осіб?**

За направленням служби зайнятості професійне навчання проходило 66 безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб. У ПТНЗ області навчається 5 осіб із Автономної Республіки Крим.

**C.6.d.** **не працевлаштованої молоді та такої, яка не навчається?**

У 2015 році професійне навчання проходила 2261 особа молоді у віці до 35 років (39,3% від загальної чисельності всіх безробітних, охоплених професійним навчанням).

**C.7. Які конкретні дії вживаються для виправлення недоліків / прорахунків у політиці ПОН стосовно будь-якої з цих груп потенційних учнів і слухачів?**

Особам, які належать до вразливої підгрупи, надається переважне право на зарахування до професійно-технічних навчальних закладів, під час навчання вони перебувають на повному утриманні держави і забезпечуються цільовим фінансуванням на їх утримання, випускникам надається державна допомога за нормативами, що встановлюються Кабінетом Міністрів України, гарантується працевлаштування за набутою професією.

**D. Внутрішня ефективність системи професійної освіти і навчання**

**Викладання та навчання**

**D.1. Опишіть механізм оцінювання та атестації викладачів і майстрів виробничого навчання ПОН, та яким чином це впливає на їхню кар’єру.**

Комплексному вивченню та оцінюванню діяльності педагогічних працівників сприяє атестація, яка дає можливість визначати відповідність педагога займаній посаді, рівень його кваліфікації з присвоєнням кваліфікаційної категорії (тарифного розряду) педагогічного звання. Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників (наказ Міністерства освіти і науки України від 08 серпня 2013 року №1135 зі змінами) чергова атестація здійснюється один раз на п’ять років. Педагоги можуть також проходити позачергову атестацію.

Умовою атестації є обов’язкове проходження підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п’ять років на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів. Ця норма передбачена у Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (наказ Міністерства освіти і науки України від 30 квітня 2014 року №535), відповідно до якого педагоги мають проходити підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п’ять років у закладах післядипломної освіти, вищих навчальних закладах, навчально-методичних центрах професійно-технічної освіти, а також на базі професійно-технічних навчальних закладів.

Атестація проводиться атестаційними комісіями відповідних рівнів шляхом аналізу педагогічної діяльності педагога, що атестується, на підставі відвідування уроків, вивчення рівня навчальних досягнень учнів з предмета (професії), ознайомлення з навчально-плануючою документацією щодо виконання педагогом його посадових обов’язків.

Проходження атестації надає педагогові можливість отримати кваліфікаційну категорію (тарифний розряд) і педагогічне звання більш високого рівня або підтвердити наявні.

**D.2. Які існують можливості та стимули для неперервного професійного розвитку викладачів та майстрів виробничого навчання, і як ви оцінюєте їхню ефективність?**

Для забезпечення безперервного фахового розвитку педагогічних працівників, який би відповідав вимогам сучасного виробництва, навчальні заклади організовують підвищення кваліфікації працівників за психолого-педагогічним та методичним спрямуванням, а також надають можливість стажування на базі сучасних підприємств, навчально-практичних галузевих центрів.

Курси підвищення кваліфікації організовуються відповідно до заявок, що виконуються з урахуванням усіх потреб. У 2015 році підвищили свою кваліфікацію 250 осіб. Упродовж року стажування на базі професійно-технічних навчальних закладів, визначених Міністерством освіти і науки України, пройшли 25 майстрів виробничого навчання. Підвищення робітничих розрядів майстрами виробничого навчання залишається проблемою через недостатнє фінансування.

Стимулом для неперервного професійного розвитку викладачів і майстрів виробничого навчання є включення їх до складу кадрового резерву. У 2015-2016 навчальному році на керівні посади призначено дев’ять резервістів (2 директори, 5 заступників, 2 старших майстра).

Розвитку професійної компетентності педагогів сприяє методична робота. Упродовж 2015 року проведено 38 обласних методичних заходів, із них 18 у формі вебінару. Це – науково-методичні конференції, педагогічні читання, семінари – практикуми, «круглі столи», майстер-класи, творчі звіти, тренінги.

Удосконаленню позитивного іміджу праці педагогів, виявленню та розповсюдженню педагогічного досвіду, стимулюванню професійної майстерності сприяло проведення обласних конкурсів «Викладач 2015 року» і «Майстер виробничого навчання 2015 року» в номінаціях – інформаційні технології, українська мова та література, майстер з професій зварювальних робіт, «Викладач 2016 року» - номінації «Охорона праці», «Математика».

З метою підвищення престижу професії педагога дієвою є система матеріальних, моральних, психологічних стимулів до творчої результативної праці шляхом реалізації Програми щодо запровадження обласних стипендій, затвердженої рішенням обласної ради від 14 травня 2010 року №1302.

Щороку присуджується 20 одноразових стипендій кращим педагогічним працівникам у розмірі 5 тис. грн. кожна у галузях дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти – визначається по 4 переможці у кожній галузі.

Часто вживаним є моральне стимулювання: нагородження педагогів грамотами, дипломами, відомчими нагородами.

Матеріальним стимулом неперервного професійного розвитку є підвищення заробітної плати за наслідками атестації педагога. Проте невелика різниця в оплаті праці між категоріями стримує мотивацію до проходження атестації на підвищення кваліфікації.

**D.3.** **Чи існує нестача викладачів та майстрів виробничого навчання ПОН у системі ПОН у вашому регіоні, і якщо так, то які причині цієї ситуації? Яким є соціальний статус викладачів ПОН?**

За результатами моніторингу навчально-виробничий процес у 2015/2016 навчальному році забезпечують 1055 педагогічних працівників (у тому числі 655 жінок) із 1297 необхідних, передбачених штатними розписами. У закладах наявні 123 вакансії (9%), з яких 90 осіб – майстри виробничого навчання (15,5% від загальної кількості). Вакансії навчальних годин з предметів теоретичної підготовки перерозподілено між викладачами навчальних закладів.

Соціальний статус педагогів ПОН низький.

Перш за все, це стосується рівня заробітної плати. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову від 6 квітня 2016р. №288 «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України», згідно з якою з 1 травня 2016 року ставки заробітної плати вчителів, вихователів, викладачів, залежно від кваліфікаційної категорії за 9, 10, 11 та 12 тарифними розрядами становить 2050 гривень (73,1 євро (877,2 в рік) за курсом НБУ на 02.06.2015); 2157гривень; 2334 гривні та 2512 гривень відповідно (Профспілка працівників освіти і науки України, 2016). Водночас замороження прожиткового мінімуму (призупинення індексації заробітної плати та соціальних допомог) у період високої інфляції спричинило негативні наслідки, підвищило рівень бідності (Профспілка працівників освіти і науки України, 2016).

**D.4.** **Опишіть методи викладання та навчання у системі ПОН. Чи існують якісь плани щодо їх покращання або реальні зміни на краще у цій галузі, наприклад, особистісно орієнтована педагогіка, застосування цифрового та он-лайн-навчання, групова робота, проектна діяльність, співробітництво між викладачами, семінари з навчання практичним навичкам, моделювання, розв’язання проблем, наставництво, застосування теоретичних знань тощо.**

Основною формою організації навчально-виробничого процесу, інструментом виховання й розвитку ключових компетентностей особистості є урок. Поряд з традиційними методами навчання педагоги ПТНЗ використовують сучасні педагогічні та виробничі технології й методи навчання.

Поширення набули особистісно-орієнтовані, інформаційно-комунікативні технології, проблемного навчання, критичного мислення, інтерактивні методи, тренінги, майстер-класи, творчі звіти. У створенні сучасного освітнього середовища, розвитку творчості педагогів, удосконаленні методик викладання та навчання значну роль відіграє методична робота. Інновації в освіті – провідна тема семінарів – практикумів, конференцій, творчих лабораторій, майстерень, які проводяться на рівні професійно-технічних навчальних закладів і обласних методичних секцій, шкіл професійного зростання і передового досвіду. У 2014-2015 навчальному році проведено регіональний конкурс на краще впровадження інноваційних методик у навчальний процес.

Однією з найбільш адаптованих визначено проектну технологію.

Поширення набуває співпраця педагогів через соціальні мережі, зокрема, проведення вебінарів, відеоконференцій, що значно пришвидшує обміни досвідом роботи. Кращий досвід інноваційної роботи педагоги презентують на сайтах навчальних закладів і навчально-методичного центру професійно-технічної освіти.

**Умови навчання**

**D.5. Що навчальні заклади та регіональна влада зробила для покращання навчального середовища у закладах ПОН? Перерахуйте фактори, які впливають на середовище позитивно чи негативно. Приклади факторів можуть включати питання дисципліни, застарілі методики викладання, нестачу викладачів та майстрів, кількість учнів у групах, нестачу або низьку якість навчальних матеріалів, рівень вступників, погану інфраструктуру тощо. Що зробили навчальні заклади та влада для покращення ситуації?**

Для здійснення загальноосвітньої, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах функціонує понад 500 навчальних кабінетів, 166 майстерень виробничого навчання, 113 лабораторій, 10 автотрактородромів, 23 спортивних зали, 21 їдальня, 19 гуртожитків, 43 комп’ютерних класів, які оснащені 745 персональними комп’ютерами (на один комп’ютер – 12 учнів). Усі ПТНЗ мають власні веб-сайти, підключені до мережі інтернет, використовують у навчальному процесі 42 мультимедійних проекторів. Доступ до мережі мають 12 гуртожитків із 19. Продовжується процес створення електронних бібліотек.

Питання модернізації і осучаснення матеріально-технічної бази залишається не вирішеною проблемою, оскільки упродовж останніх років фінансування на її розвиток було відсутнє. Зміцнення бази, в основному, проводиться за рахунок коштів, отриманих від фінансово-господарської та виробничої діяльності закладів (спеціальний фонд). Щороку на оновлення бази залучається понад 500 тисяч гривень.

Якщо матеріальна база з професій громадського харчування, торгівлі та сфери обслуговування за останні роки оновилася на 50%, то з професій машино-суднобудівного, аграрного, поліграфічного напрямів, а також транспорту та швейного виробництва має термін експлуатації понад 20 років і практично повністю застаріла.

Упродовж 2014-2015 років в область для потреб ПТНЗ поступило 8594 примірники навчальної літератури з професійно-теоретичної підготовки, виданих за рахунок коштів державного бюджету. Середній показник забезпечення предметів цього циклу становить 84%. Найменшу кількість підручників мають професії: кухар (59,6%), секретар керівника (55%), оператор комп’ютерного набору – 52%, пекар – 50%, коваль ручного кування – 45%, соціальний працівник – 33%, радіомеханік з обслуговування та ремонту радіотелевізійної апаратури – 28%.

Протягом останніх років жодного підручника із загальноосвітніх дисциплін, виданого за бюджетні кошти, до ПТНЗ не надійшло. Забезпеченість учнів підручниками з предметів загальноосвітньої підготовки становить: 10 клас – 59,6%, 11 клас – 45,2%.

На поповнення фонду підручників навчальні заклади використовують кошти спеціального фонду. У 2015/2016 навчальному році ПТНЗ було придбано підручників на загальну суму 17,2 тис. гривень.

Викладачі активізували роботу з розробки власних навчальних посібників, у т.ч. електронних. Цьому сприяє проведення обласних конкурсів на краще комплексно-методичне забезпечення предметів і професій.

В умовах сучасного виробництва значно підвищуються вимоги роботодавців до якості знань, умінь та навичок майбутніх кваліфікованих робітників. Це завдання в області вирішується шляхом створення навчально-практичних центрів професійно-технічної освіти із впровадження новітніх технологій навчання і виробництва. На осучаснення змісту професійної освіти працюють два навчально-практичні центри будівельної галузі «Хенкель Баутехнік (Україна)» та «Кнауф», створені за сприяння соціальних партнерів на базі Державного навчального закладу «Вище професійне училище №2 м. Херсона». У центрах організовано стажування майстрів виробничого навчання не лише Херсонщини, а й інших областей південного регіону. Систематично проводяться обласні майстер-класи для педагогів та учнів.

Триває створення на базі Вищого професійного училища №2 м. Херсона нового навчально-практичного центра ТОВ «Роберт БОШ Лтд електроінструменти» з впровадження новітніх технологій використання інструменту та електрообладнання компанії «BOSCH» у будівельній галузі.

На базі державного навчального закладу «Херсонське вище професійне училище ресторанного господарства» діє центр із впровадження сучасних технологій харчування, ресторанної справи та сервісу. Це спільний науково-виробничий комплекс, створений з Херсонським державним університетом, основним завданням якого є підготовка кваліфікованих менеджерів та працівників для сервісу «Horeca». Університет надає методичну та дидактичну допомогу викладачам, а також надає можливість випускникам училища підвищити свій рівень освіти. Училище надає студентам тренувальну базу, де студенти факультету готельно-ресторанного бізнесу можуть отримати практичні навички з приготування різних страв та сервіровки столу й обслуговування клієнтів.

У професійно-технічних навчальних закладах проводиться системна робота щодо осучаснення змісту освіти і наближенню його до потреб ринку праці шляхом розробки і запровадження державних стандартів професійно-технічної освіти.

Із 95 професій, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у регіоні, за оновленими програмами організовано навчально-виробничий процес за 86 професіями, що становить 90%. А саме: промисловість – 41 (95%) ДСПТО впроваджено із 43 професій галузі, які мають попит на підприємствах області; сільське господарство 5 (71%) впроваджено із 7 професій галузі; транспорт – 4 (100%); зв’язок – 1 професія (підготовка здійснюється за Типовими навчальними планами і програмами); будівництво – 12 (100%); торгівля і громадське харчування – 18 (82%) із 22 професій у галузі; житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення – 6 (100%) ДСПТО впроваджено.

Професійно-технічні навчальні заклади, використовуючи право самостійно визначати варіативний компонент змісту професійно-технічної освіти, внесли зміни у робочі навчальні програми відповідно до змін у техніці, технологіях, організації праці. Зміни затверджено згідно діючої нормативної бази.

Оскільки за кошти державного бюджету за останні роки видавалась недостатня кількість навчальної літератури, то для покращання навчального середовища ПОН освітніми закладами здійснюється робота щодо удосконалення навчально-методичного забезпечення предметів і професій. Щорічно проводяться обласні конкурси, виставки на кращий методичний супровід, що сприяє активізації роботи серед педагогічних працівників.

Для розширення інформаційного навчального простору ПОН при навчально-методичному центрі професійно-технічної освіти у Херсонській області діє структурний підрозділ – відділ зв’язків з громадськістю та видавничої роботи, одним із основних напрямків якого є випуск освітянської газети «Джерела». Працює веб-сайт НМЦ ПТО.

**D.6.** **Дайте оцінку політики і практики щодо забезпечення можливостей навчання на робочому місці в рамках ПОН для молоді та дорослого населення. Які основні рушійні фактори та перепони для навчання на робочому місці (НРМ)?**

В області реалізується два напрями з навчання на робочому місці: на рівні первинної ПОН (проходження учнями виробничого навчання на виробництві та виробничої практики), навчання дорослого та незайнятого населення в умовах виробництва.

Виробниче навчання і практика на підприємстві підчас первинного навчання – це завершальні етапи професійної підготовки кваліфікованих робітників, на яких відбувається подальше формування, удосконалення й відпрацювання якостей, що характеризують професійну майстерність майбутніх випускників. Етапи навчального процесу значною мірою відрізняються від навчання в навчальних майстернях як за цілями та змістом, так і за методами організації.

Основними рушійними факторами для навчання на робочому місці є прагнення робітника до саморозвитку та конкурентоспроможності на ринку праці.

**D.7.** **Опишіть, які варіанти НРМ існують у системі ПОН вашого регіону? Які типи НРМ найбільш відповідають регіональному контексту і чому?**

Для розвитку професійних знань, умінь і навиків молоді та дорослого населення у регіоні використовують навчання на робочому місці через безпосереднє виконання робіт у звичайній робочій ситуації. Здійснюється воно за індивідуальною та груповою формами і має оперативний характер. Керівники використовують навчання на робочому місці спеціально для своїх підприємств, установ та організацій і тільки для своїх співробітників. Практичні заняття проводять працівники високої кваліфікації, теоретичний курс слухач вивчає самостійно. В окремих випадках здійснюється наставництво (співбесіди, консультації, поради, інструктажі). Підготовку нових працівників, перепідготовку за суміжними професіями здійснюють: Херсонський морський порт, Херсонобленерго, Херсонгаз, Херсонелектротранс, Херсонські механічний і суднобудівний заводи, Укртелеком.

При первинній професійній підготовці навчання учнів ПТНЗ реалізується у таких формах: у складі учнівських бригад, індивідуальне закріплення за кваліфікованим робітником. Вибір форми навчання на робочому місці залежить від змісту професій, терміну навчання та особливостей організації виробничого процесу на підприємстві.

**Забезпечення якості**

**D.8. Дайте оцінку наявності та адекватності механізмів, заходів та практик щодо забезпечення якості на регіональному рівні та рівні провайдера ПОН у таких галузях:**

**D.8.а. система кваліфікацій.**

Відповідно до діючих нормативних документів у системі ПОН є два освітньо-кваліфікаційних рівні: «кваліфікований робітник» і «молодший спеціаліст», які присвоюються випускникам після завершення навчання та проходження державної кваліфікаційної атестації і підтверджуються видачею відповідного документа державного зразка диплома або свідоцтва.

Відповідно до набутих знань, умінь і навичок учням (слухачам) встановлюється рівень кваліфікації – відповідний розряд, клас або категорія.

Випускникам ПТНЗ, які навчалися професіям, пов’язаних з роботами на об’єктах з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, разом з дипломом видається посвідчення встановленого зразка про допуск до роботи на цих об’єктах.

Випускникам ПТНЗ, які одночасно з професійною підготовкою здобували повну загальну середню освіту ,видається атестат про повну загальну середню освіту встановленого зразка.

**D.8.b.** **якість викладачів та майстрів виробничого навчання у відповідності з національними стандартами;**

У закладах професійної освіти працюють 348 викладачів, 432 майстри виробничого навчання, 43 вихователі, 22 практичних психологи, 19 соціальних педагогів.

Освітньо-кваліфікаційний рівень викладачів в основному відповідає вимогам: 227 (65,2%) мають вищу педагогічну освіту, 112 (32%) – іншу вищу освіту, 9(2,5%) мають неповну вищу освіту.

Освітньо-кваліфікаційний рівень майстрів виробничого навчання – 104 (24%) мають повну вищу педагогічну освіту, 130 (30%) – іншу вищу освіту, 119 (27,5%) – закінчили технікуми, 75 (17,3%) – закінчили професійно-технічні навчальні заклади. Отже, 194 (45%) не мають вищої освіти, з них 38 навчаються у вищих навчальних закладах.

Робітничу кваліфікацію 5 і 6 розрядів мають 26% майстрів виробничого навчання, 57% - на рівні випускника.

Молоді кадри віком до 30 років складають 17%, передпенсійний вік (55-60 років) мають 13,5%, пенсійний (старше 60 років) – 13%. Упродовж останніх трьох років до ПТНЗ прибуло лише 23 молодих спеціалісти. Таким чином, існує проблема «старіння» педагогічних колективів, залучення до роботи молодих викладачів.

Наявність вакансій майстрів виробничого навчання, їх освітньо-кваліфікаційний рівень, застаріла матеріально-технічна база з окремих професій, низький рівень забезпечення навчальною літературою негативно позначаються на створенні сучасного навчального середовища.

**D.8.с.** **надання ПОН (включно з ПОН, яка пропонується приватними навчальними закладами)?**

Відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (наказ Міністерства освіти і науки від 30.05.2016 №419 із змінами від 10.07.2015 №746) керівники ПТНЗ, органи управління освітою, засновники здійснюють заходи щодо забезпечення якості освіти у професійно-технічних навчальних закладах. З цією метою проводять поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль навчальних досягнень учнів, слухачів, їх кваліфікаційну атестацію. Періодичність і форми проміжного та вихідного контролю визначаються робочими навчальними планами.

Забезпечення контролю за навчально-виробничим процесом здійснюється за графіком, у якому визначаються терміни проведення контрольних, перевірних робіт з метою виявлення навчальних досягнень учнів, слухачів з окремих тем робочої навчальної програми. За результатами контролю вивчають та визначають якість проведення навчальної роботи педагогічним працівником. Підсумки вивчення роботи педагогічних працівників розглядаються на засіданні педагогічної ради та враховуються при їх атестації.

**Результати навчання**

**D.9.** **Опишіть способи оцінювання якості навчальних результатів учнів та слухачів системи ПОН, зокрема, ключових компетентностей, визначених у національних нормативних документах та стратегіях, у системах ППОН та НПОН. Чи існує можливість та необхідність для покращання механізмів та практик оцінювання? За наявності, вкажіть, про що свідчать висновки такого оцінювання якості результатів, що надаються системою ПОН на сучасному етапі?**

Оцінювання якості навчальних результатів учнів та слухачів системи ПОН базується на вимогах державних стандартів професійно-технічної освіти та документів, що регламентують організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ. У системі ПТО встановлено вихідний і проміжний контроль, що передбачають державну кваліфікаційну атестацію і кваліфікаційну атестацію на завершальному етапі певного рівня навчання. Критерії кваліфікаційної атестації випускників визначаються 12-бальною шкалою оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів).

Державна кваліфікаційна атестація включає: кваліфікаційну пробну роботу, що відповідає певним вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника професійно-технічного навчального закладу відповідного атестаційного рівня; державний кваліфікаційний екзамен (кваліфікаційний екзамен) або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює (за ст. 26 Закону України «Про професійно-технічну освіту», 1998).

Управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації спільно з Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Херсонській області здійснюють системний контроль за проведенням державної кваліфікаційної атестації учнів. Крім захисту дипломних робіт, практикується виконання і захист творчих робіт, які поповнюють базу навчальних кабінетів, майстерень.

Підтвердженням якості наданої професійної освіти є кваліфікаційний рівень випускника. Серед випускників 2015 року отримали високий IV-V розряди та І категорію 2229 учнів (59,6%), диплом з відзнакою – 136 (3,6%), диплом молодшого спеціаліста – 98 (2,6%).

Мають місце випадки, коли учні з об’єктивних причин не завершують повного курсу навчання і не виконують програму передвипускної практики. Таких учнів атестують і за результатами поетапної атестації видають свідоцтво кваліфікованого робітника з присвоєнням нижче встановлених розрядів (класів, категорій), які передбачені навчально-програмними документами. У 2014 році нижче встановлені розряди присвоєно 50 учням (1,3%), у 2015 році – 57 учням (1,5%).

З метою державного контролю за якістю підготовки робітничих кадрів та визначення спроможності навчального закладу здійснювати освітню діяльність на рівні державних вимог регіональною експертною радою проводиться атестація професійно-технічних навчальних закладів.

Усі 26 державних ПТНЗ області пройшли державну атестацію згідно з перспективним планом-графіком, розробленим на 10 років та затвердженим Міністерством освіти і науки України. Із закладів іншої форми власності, які здійснюють підготовку робітничих кадрів, державну атестацію пройшли 12 (25%). Розпочали роботу з проходження атестації 17 (23%) суб’єктів професійно-технічної освіти, у тому числі 4 державних навчальних заклади, підпорядкованих галузевим міністерствам.

Існує проблема проходження атестації міжшкільними навчально-виробничими комбінатами, автошколами Товариства сприяння обороні України, які здійснюють навчання водіїв на основі сертифікатів про державну акредитацію Міністерства внутрішніх справ України і по закінченні навчання видають слухачам посвідчення водія та свідоцтво про закінчення закладу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації водіїв. Ці навчальні заклади видають свідоцтво кваліфікованого робітника з професії «Водій автотранспортних засобів» за бажанням (потребою) слухачів. Управлінням освіти і науки облдержадміністрації проведено роз’яснювальну роботу про необхідність проходження державної атестації, реєстрації у Єдиній державній електронній базі з питань освіти. Проте, зазначені навчальні заклади до атестації не приступили.

Моніторингове дослідження рівня задоволення роботодавців якістю професійної підготовки випускників показало наступний результат: рівень знань повною мірою відповідає потребам роботодавців – 72,8%, рівень професійних вмінь – 76,6%, рівень практичних навичок – 73%.

Про якісні показники професійної та загальноосвітньої підготовки учнів свідчить той факт, що учні ПТНЗ області щорічно займають призові місця на всеукраїнських конкурсах фахової майстерності з професій: «Штукатур» (2015р.) – І місце, «Монтажник санітарно-технічних систем та устаткування» (2015р.) – V місце, «Лицювальник-плиточник» (2016р.) – ІІ місце, «Електрогазозварник» (2016р.) – ІV місце, а також у Міжнародному мовно-літературному конкурсі учнівської та студентської молоді імені Тараса Шевченка серед учнів професійно-технічних навчальних закладів: 2015р. – перше і два других місця, 2016р. – третє місце.

Починаючи з 2015 року, з метою стимулювання інтелектуального та творчого розвитку учнів професійно-технічних навчальних закладів, в області започаткована обласна стипендія «Учень року» кращим учням професійно-технічних навчальних закладів. Відповідно до Програми щодо запровадження обласних стипендій та конкурсного відбору за підсумками 2015 року стипендію у розмірі по 150 гривень призначено 24 учням ПТНЗ.

Система оцінювання якості навчальних результатів учнів та слухачів потребує подальшого удосконалення. Більш об’єктивним може бути незалежне оцінювання рівня навчальних досягнень учнів (слухачів) ПОН.

**D.10.** **Чи існує Національна рамка кваліфікацій (НРК), та якщо так, як вона застосовується на регіональному рівні та чи вона зорієнтована на навчання протягом життя?**

Національна рамка кваліфікацій як системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011р. №1341.

**D.11.** **Які інституції опікуються НРК на регіональному рівні? Чи присутні серед них/у них представники галузей промисловості? Наскільки активним є залучення/участь соціальних партнерів у реалізації НРК?**

Нормативно-правові акти для впровадження НРК у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин на законодавчому рівні остаточно не розроблені, тому її реалізація соціальними партнерами відсутня.

**D.12.** **Чи існують на регіональному рівні механізми забезпечення відповідності кваліфікацій потребам роботодавців?**

Для підвищення рівня підготовки робітничих кадрів з урахуванням потреб роботодавців, навчальні заклади удосконалюють програми, використовуючи положення, викладені у нормативних документах. Варіативний компонент змісту професійно-технічної освіти включає додаткові навчальні предмети, теми, що відображають зміни у техніці, технологіях, організації праці на виробництві, у сфері послу (пункт 2 Положення про ступеневу професійно-технічну освіту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999р. №956). При цьому обсяг навчального часу на обов’язкову компоненту змісту професійно-технічної освіти не може перевищувати 80 відсотків загального фонду навчального часу (пункт 15 Державного стандарту професійно-технічної освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002р. №1135).

Затверджуючи ДСПТО, професійно-технічні навчальні заклади разом із роботодавцями визначають варіативний компонент професійно-технічної освіти у робочих навчальних планах (20% у межах загального часу) та робочих навчальних програм (до 20% навчального предмета і виробничого навчання).

**Е. Управління та політичні практики в системі ПОН**

**Оновлена інформація про механізми управління**

**E.1 Чи мали місце якісь зміни щодо розподілу функцій та відповідальності у контексті управління системою ПОН після 2014 року (завершення попереднього раунду ТП)? Якщо так, то опишіть ці зміни та поясніть, чому вони були необхідні.**

Розподіл функцій відбувся у 2016 році в частині фінансування державних професійно-технічних навчальних закладів. Відповідно до статті 27 Закону України «Про державний бюджет 2016 року» з 01 січня 2016 року фінансування видатків на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах передано з державного бюджету на місцеві.

**E.2**  **Дайте оцінку ступені автономності на рівні провайдера (навчального закладу) системи ПОН. Наприклад, чи мають заклади свободу дій при укладанні навчальної програми, прийнятті рішень щодо фінансування та розподілу коштів, розробці процедур оцінювання та прийнятті кадрових рішень?**

Навчальні заклади самостійно приймають рішення щодо укладання навчальної програми, процедур оцінювання, кадрового забезпечення, фінансування та розподілу коштів.

**Оцінка механізмів управління**

**Державні органи**

**E.3 Оцініть координацію державних суб’єктів у визначенні та реалізації бачення та політики ПОН та забезпеченні відповідності і ефективності системи ПОН. Наведіть приклади.**

Державними суб’єктами 100% здійснюється координація щодо визначення та реалізації бачення та політики ПОН та забезпеченні відповідності і ефективності системи ПОН.

**Участь недержавних суб’єктів**

**E.4 Оцініть участь та внесок недержавних суб’єктів (соціальних партнерів, роботодавців, громадянського суспільства, викладацьких та учнівських організацій) в управлінні/в управління системою ПОН та формулювання політики ПОН на регіональному рівні. Наприклад, чи така участь є регулярною та формалізованою, наприклад, з використанням галузевих чи регіональних рад з розвитку навичок, або інших координаційних механізмів? Або така участь є неформальною та ситуативною і відбувається лише в окремих галузях та проектах? Чи у цілому існують стимули фінансового чи іншого характеру для залучення до участі недержавних суб’єктів?**

Участь в управлінні системою ПОН та формулюванні політики ПОН на регіональному рівні здійснюється недержавними суб’єктами (соціальні партнери, роботодавці, громадянське суспільство, викладацькі та учнівські організації) відповідно до потреби. В області затверджено склад та положення про регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів) як консультативно-дорадчий орган обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження регіональної політики у сфері професійно-технічної (професійної) освіти, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів області.

**E.5 Оцініть розподіл функцій та відповідальності між державними та недержавними суб’єктами при формуванні та впровадженні ПОН. Чи є такий розподіл адекватним, прозорим та зрозумілим для усіх сторін, без дублювання або прогалин відповідальності? Зокрема, чи є розподіл відповідальності адекватним для забезпечення очікувань ПОН, викладених у стратегічних документах, які вказані у структурному блоці А?**

Недержавні суб’єкти (роботодавці) беруть участь в укладанні договорів на підготовку кваліфікованих робітників, організації виробничої практики учнів на робочих місцях, проведенні вихідного контролю – державної кваліфікаційної атестації.

**E.6**  **Вкажіть, які сектори економіки є найбільш активними у формуванні та участі у плануванні та реалізації підготовки кадрів за допомогою ПОН.**

Найбільш активними у формуванні та участі у плануванні та реалізації підготовки кадрів за допомогою ПОН є три сектори регіональної економіки: промисловість, сільське господарство та торгівля.

Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління

**E.7**  **Оцініть розподіл ролей та відповідальності у реалізації ПОН за рівнями управління. Чи є ефективним таке співробітництво між національними, регіональними, галузевими рівнями, а також рівнем провайдера ПОН (навчального закладу)? Наприклад, чи зорієнтовано воно на результативний діалог і координацію між рівнями?**

На регіональному рівні реалізацію державної політики в галузі професійної освіти забезпечує управління освіти і науки обласної державної адміністрації, у структурі якого визначено два підрозділи, що здійснюють керівництво закладами професійної освіти: сектор професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації роботи вищих навчальних закладів (2 особи) і відділ фінансово-економічної та кадрової роботи (5 осіб). Управління здійснює наступні функції:

* контролює діяльність ПТНЗ незалежно від форм власності та підпорядкування з питань дотримання чинного законодавства про освіту та професійну освіту, оновленням змісту освіти та управлінської діяльності, дотриманням вимог ДСПТО;
* здійснює загальне управління навчально-виробничою, навчально-виховною, навчально-методичною, фінансово-економічною та господарською діяльністю державних ПТНЗ;
* проводить ліцензійну й атестаційну експертизи ПТНЗ, підприємств, установ та організації незалежно від форм власності та підпорядкування, які здійснюють діяльність в галузі професійної освіти;
* відповідає за організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, професійної орієнтації;
* проводить атестацію керівних кадрів навчальних закладів системи професійної освіти та ін.

Основними напрямами діяльності навчальних закладів у реалізації професійної освіти є:

* якісна організація навчально-виховного процесу, вибір форм і методів навчання;
* навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність;
* розробка робочих навчальних планів з професій та робочих навчальних програм з навчальних предметів на основі типових навчальних планів і типових навчальних програм, визначення регіонального компонента змісту професійно-технічної освіти, які затверджуються в установленому порядку;
* розробка правил прийому учнів до навчального закладу на основі типових правил прийому;
* формування пропозицій щодо обсягів прийому учнів, слухачів з урахуванням потреб ринку праці та потреб громадян у професійно-технічній освіті та замовлень підприємств, установ, організацій;
* атестація педагогічних працівників та організація їх стажування на підприємствах, в установах, організаціях;
* організація виробничого навчання учнів, слухачів на підприємствах, в установах та організаціях;
* забезпечення заходів з охорони праці учнів, слухачів, працівників;
* матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного процесу;
* визначення структури і штатного розпису з урахуванням встановленого фонду заробітної плати;
* забезпечення якості професійного навчання та виховання учнів.

Вищим колегіальним органом громадського самоврядування навчальних закладів є загальні збори колективу

**E.8**  **Оцініть участь в управлінні ПОН секторів та зацікавлених сторін на місцевому рівні (регіони, міста, громади). Чи існує політика активної підтримки партнерства з метою підготовки професійних кадрів на місцевому рівні?**

З метою координації діяльності заінтересованих органів та організацій у сфері професійної освіти, вирішення питань, пов’язаних з якісною підготовкою робітничих кадрів, розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 23 травня 2016 року № 349 створено Регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів) (далі – Рада). До складу Ради увійшли представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, професійно-технічних навчальних закладів, роботодавців та їх об’єднань.

Діяльність Регіональної ради спрямовується на:

* координацію діяльності структурних підрозділів обласної державної адміністрації, місцевих органів державної виконавчої влади, професійно-технічних навчальних закладів, підприємств, установ та організацій щодо реалізації єдиної державної політики у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, розвитку професійно-технічної освіти області;
* погодження рішень уповноважених органів з питань реалізації освітньої політики відповідної адміністративно-територіальної одиниці, зокрема щодо зміни мережі професійно-технічних навчальних закладів, обсягів їх фінансування, напрямів та обсягів підготовки навчальними закладами кадрів;
* прогнозування потреб ринку праці регіону на найближчу та середню перспективи щодо обсягів підготовки кваліфікованого виробничого персоналу за визначеним спектром професій та кваліфікаційними рівнями;
* формування та погодження регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників;
* підготовку пропозицій до нормативно-правових актів щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти;
* аналіз та приведення змісту професійного навчання до технологічних вимог підприємств регіону;
* розроблення пропозицій щодо надання фінансової підтримки професійно-технічним навчальним закладам, сприяння в пошуку, залученню інших позабюджетних джерел на розвиток професійної освіти;
* розроблення пропозицій щодо реформування і удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Консультативно-дорадчими органами з питань професійної освіти в області є Рада директорів професійно-технічних навчальних закладів Херсонської області та Херсонська обласна організація Всеукраїнської асоціації працівників професійно-технічної освіти.

**E.9 Чи підтримується розвиток державно-приватного партнерства? Які інструменти та механізми існують для цього? Чи існують стимули для державно-приватного партнерства на місцевому, галузевому, регіональному, національному рівнях, рівні навчального закладу?**

Дійовим засобом підвищення ефективного функціонування державних навчальних закладів є розвиток партнерських відносин з представниками бізнесу. Позитивним прикладом таких відносин в області є створення на базі діючих ПТНЗ сучасних навчальних центрів із впровадження інноваційних галузевих технологій. За участю компаній «Хенкель-Баутехнік (Україна) та «КНАУФ», які виробляють сучасні матеріали для оздоблювальних робіт, у 2005 – 2006 роках на базі ДНЗ «Вище професійне училище № 2» відкрито два навчальні будівельні центри.

Головним в ділових відносинах є продуктивна співпраця на результат. Щороку сучасними будівельними технологіями в центрах оволодіває понад 200 учнів, що дає можливість їм бути конкурентноздатними на ринку праці. Таким чином заклад підтримує імідж будівельних компаній, які, в свою чергу, оновлюють матеріально-технічну базу училища, забезпечують навчальний процес сучасними посібниками.

На базі центрів вирішується не тільки питання навчання учнів, а й стажування майстрів виробничого навчання, викладачів спеціальних технологій, оскільки за якісну організацію навчання наказом Міністерства освіти і науки України від 14 серпня 2009 року № 749 ВПУ № 2 м. Херсона є базовим майданчиком для стажування і підвищення кваліфікації педагогічних працівників будівельних ПТНЗ.

З метою проведення виробничого навчання в реальних умовах виробництва ряд навчальних закладів мають договори з діючими підприємствами , а саме:

* ДНЗ «Херсонський професійний суднобудівний ліцей» та ТОВ «Херсонський механічний завод», ТОВ «Смарт Меритайм Груп», Херсонський державний завод «Палада»;
* ДПТНЗ «Херсонський професійний ліцей зв’язку та поліграфії» з УДППЗ «Укрпошта» таТДВ «Херсонський електромеханічний завод»;
* ДНЗ «Херсонське вище професійне училище сервісу та дизайну» зі Швейною фабрикою ВІД м. Херсон;
* ДНЗ «Херсонське вище професійне комерційне училище» з ТОВ «Фоззі Фуд» мережа «Сільпо» ТОВ «АЛЬЯНС МАРКЕТ» мережа «Фреш»;
* Новокаховський професійний електротехнічний ліцей» з ТОВ «Новокаховський електромеханічний завод»;
* ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» з ТОВ «Таврія Інвест».

**Фінансування ПОН**

**E.10 Чи впливає нестача ресурсів на результати, які були зроблені у попередніх розділах цього звіту? Чи відповідають рішення з розподілу коштів для системи ПОН стратегічним завданням реформування ПОН?**

У 2015 році із 26 державних професійно-технічних навчальних закладів 22 фінансувалися за рахунок субвенції з державного бюджету обласному бюджету і чотири заклади – з державного бюджету.

У 2016 році в умовах децентралізації та реформування галузі освіти фінансування професійно-технічних навчальних закладів відповідно до норм статті 27 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» з 01 січня здійснюється з місцевих бюджетів.

З обласного бюджету фінансується 11 ПТНЗ, затверджено видатків на загальну суму 60937,47 тис. грн, що становить 88% від потреби.

З бюджету обласного центру м. Херсон фінансуються дев’ять ПТНЗ, на утримання затверджено 76723,5 тис. грн – це 89% від потреби.

З місцевих бюджетів міст обласного значення фінансуються чотири заклади, а саме: м. Нова Каховка – три заклади, м. Каховка – один заклад. У бюджетах міст на утримання закладів відповідно затверджено 4235,752 тис. грн (34% від потреби) і 2893,3 тис. грн (100% від потреби).

Два навчальні центри при кримінальних установах продовжують фінансуватися за рахунок державного бюджету, на їх утримання виділено 1683,71 тис. грн (100% від потреби).

На сьогодні у закладах фактично фінансуються лише такі статті, як: заробітна плата з нарахуваннями, стипендії, харчування учнів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, і комунальні платежі. Упродовж багатьох років відсутнє фінансування на розвиток матеріально-технічної бази та проведення капітальних ремонтів.

Гострою проблемою залишається відсутність видатків на утримання професійно-технічних навчальних закладів до кінця 2016 року, адже коштів, передбачених у місцевих бюджетах вистачить лише на 6 – 8 місяців.

Професійно-технічна освіта здійснює підготовку робітничих кадрів не тільки для регіональних потреб, а і для таких стратегічно важливих для держави галузей як суднобудування, машинобудування, морський і залізничний транспорт.

Вважаємо за необхідне запровадити багатоканальну систему фінансування професійно-технічної освіти, передбачивши інвестування у підготовку кадрів державних і регіональних коштів, коштів від соціальних партнерів і роботодавців.

**СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

|  |  |
| --- | --- |
| МОНУ | Міністерство освіти і науки України |
| НМЦ ПТО | Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Херсонській області |
| ПТНЗ | Професійно-технічний навчальний заклад |
| ПТО | Професійно-технічна освіта |
| ПОН | Професійна освіта і навчання |
| ПТУ | Професійно-технічне училище |
| МОП | Міжнародна організація праці |
| ППОН | Первинна професійна освіта та навчання |
| НПОН | Неперервна професійна освіта та навчання |
| ХОДА | Херсонська обласна державна адміністрація |
| АТО | Антитерористична операція |
| НБУ | Національний банк України |
| ДСПТО | Державні стандарти професійно-технічної освіти |
| НРМ | Навчання на робочому місці |
| НРК | Національна рамка кваліфікацій |
| ДПТНЗ | Державний професійно-технічний навчальний заклад |
| ДНЗ | Державний навчальний заклад |

ПОСИЛАННЯ

На етапі аналізу соціальних та економічних процесів зібрано та систематизовано дані, які в динаміці відображають основні показники розвитку Херсонщини у 2015-2016 роках, у тому числі і системи професійно-технічної освіти.

Для цього використано:

1. Звіт про виконання Програми економічного, соціального та культурного розвитку Херсонської області за підсумками 2015 року.
2. Паспорт Херсонської області.
3. Програму економічного, соціального та культурного розвитку Херсонської області на 2016 рік.
4. Обласну цільову програму «Розвиток освіти Херсонщини – інвестиції в майбутнє регіону» на 2014-2017 роки.
5. Програму зайнятості населення Херсонської області на період до 2017 року.
6. План заходів щодо реалізації в області Концепції державної системи професійної орієнтації населення на 2015 – 2016 роки.
7. Стратегію регіонального розвитку Херсонської області на період до 2020 року.
8. Інформацію Головного управління статистики у Херсонській області.
9. Аналітичну інформацію Херсонського обласного центра зайнятості.
10. Державні форми статистичної звітності про діяльність ПТНЗ.
11. Звіти про роботу навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у 2014, 2015 роках.

**ДОДАТКИ**

Додаток А.1. Кількісні та якісні дані

Додаток А.1.1

**Таблиця 1. Звітні показники – 2015**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Код** | **Показник** | **Аналог показника в Україні** | **Фактичне значення** |
| **TRP16.01** | **Ступінь економічної активності (вікові групи: 20–64, 15–64 або понад 15 років), за статтю [%]** | **Рівень економічної активності населення віком 15–70 років, за статтю [%]:**  **Жінки**  **Чоловіки** | **62,6 %**  **55,7 %**  **70 %** |
|  | Ступінь економічної активності розраховується шляхом ділення чисельності економічно активного населення на загальну чисельність населення такої вікової групи. Економічно активне населення (або «трудові ресурси») – це сума чисельності працевлаштованого та безробітного населення. Економічно неактивне населення включає усіх громадян, які не підпадають під класифікацію «працевлаштоване/безробітне населення».  Індикатор є розширеним показником успішності економіки в сфері залученні населення до певних форм трудової діяльності.  Джерело даних: Вибіркові обстеження населення з питань економічної активності (Обстеження робочої сили). | Кількість постійного населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки  Економічно активне населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки | 899,9 тис. осіб  483,3 тис.осіб  416,6 тис.осіб  496,6 тис. осіб  232,7 тис. осіб  263,9 тис. осіб |
| **TRP16.02** | **Рівень зайнятості (вікова група: 20-64 роки), за статтю [%]** | **Рівень зайнятості (вікова група: 15-70 років), за статтю [%]**  **Жінки**  **Чоловіки** | **56,3%**  **50,5%**  **62,3%** |
|  | Рівень зайнятості розраховується шляхом ділення чисельності працевлаштованого населення на загальну чисельність населення такої вікової групи. Працевлаштовані особи – це всі особи, які протягом звітного періоду пропрацювали хоча б одну годину і отримали за це заробітну плату або прибуток, або ж особи, які були тимчасово відсутніми на робочому місці.  Якщо мова йде про іншу вікову групу, це необхідно вказати.  Цей показник може використовуватися для оцінки спроможності економіки створювати робочі місця. Його можна використовувати у поєднанні з показником рівня безробіття з метою загальної оцінки ситуації на ринку праці.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері зайнятості до 2020 року.** | **Зайняте населення у віці      15–70 років**  **Жінки**  **Чоловіки** | **445,8 тис. осіб**  **210,8 тис. осіб**  **235,0 тис. осіб** |
| **TRP16.03** | **Рівень зайнятості нещодавніх випускників (вікова група: 20-34 роки), за статтю та напрямом підготовки [%]** | **Рівень зайнятості населення у віці:**  **25–29 років**  **30–34 роки**  Рівень зайнятості населення цих вікових груп **за статтю та напрямом підготовки *не досліджується*.** |  |
|  | Рівень зайнятості нещодавніх випускників розраховується для осіб у віці 20-34 років, які задовольняють таким умовам: по-перше, вони працевлаштовані (згідно визначення МОП); по-друге, вони здобули принаймні вищу середню освіту (рівень 3 згідно Міжнародної стандартної класифікації освіти (МСКО), як найвищий рівень освіти; по-третє, не проходили навчання або підготовку протягом чотирьох тижнів до початку опитування; та, по-четверте, успішно здобули свій найвищий рівень освіти за 1, 2 або 3 роки до початку опитування.  Цей показник оцінює можливості працевлаштування та переходу нещодавніх випускників від освіти до трудової діяльності.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. За наявності, дані слід надавати за напрямом підготовки (загальна/професійна).  **Цей показник є ціллю у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.04** | **Рівень безробіття (вікова група: 15–64 або понад 15 років), за статтю [%]** | **Рівень безробіття (вікова група: 15–70 років),**  **Жінки**  **Чоловіки** | **10,2%**  **9,4%**  **11%** |
|  | Рівень безробіття відображає частку безробітних осіб у структурі робочої сили. Робоча сила – це загальна чисельність працевлаштованого та безробітного населення.  Безробітне населення – це населення у віці 15-64 років або понад 15 років, яке не мало роботи протягом звітного тижня; може приступити до роботи (могло приступати до оплачуваної зайнятості або самозайнятості протягом двох тижнів перед звітним тижнем); займаються активним пошуком роботи (зробили конкретні кроки, щоб приступити до оплачуваної зайнятості або самозайнятості протягом чотирьох тижнів перед звітним тижнем), або знайшли роботу, яка розпочнеться згодом (не пізніше ніж протягом трьох місяців).  Показник відображає загальну можливість безробіття та пов’язаного з нею недостатнього використання навичок.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | **Безробітне населення за віковими групами,**  **статтю, місцем проживання, освітою :**  Вікова група 15 – 70 років:  *За статтю:*  Жінки:  Чоловіки:  *За місцем проживання:*  Міське  Сільське | 50,8 тис.осіб  21,9 тис.осіб  28,9 тис.осіб  36,9 тис.осіб  13,9 тис.осіб |
| **TRP16.05** | **Рівень безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** |  |  |
|  | Рівень безробіття серед молоді розраховується шляхом ділення чисельності безробітного населення у віці 15-24 років на загальну чисельність економічно активного населення такої вікової групи.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.06** | **Коефіцієнт рівня безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Даний показник в регіоні не досліджується** |  |
|  | Коефіцієнт безробіття серед молоді розраховується шляхом ділення чисельності безробітного населення у віці 15-24 років на загальну чисельність населення такої вікової групи.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.07** | **Участь в освіті та навчанні впродовж життя (вікова група: 25–64 роки), за статтю [%]** | **Показник цієї вікової групи в області не досліджується** |  |
|  | Навчання впродовж життя стосується осіб у віці 25-64 років, які вказали, що здобували освіту або проходили навчання протягом чотирьох тижнів до початку опитування (чисельник). Знаменник складається з загальної чисельності населення такої вікової групи за винятком респондентів, які не відповіли на запитання щодо здобування освіти або проходження навчання. Дані чисельника та знаменника походять з Обстеження робочої сили.  Отримана інформація стосується усіх видів освіти та навчання, незалежно від їх відповідності поточній або ймовірній подальшій зайнятості респондента. Якщо мова йде про інший звітний період, це слід вказати.  Цей показник відображає рівень навчання протягом життя, а також пропозиції додаткових умінь та навичок у тій чи іншій країні.  **Цей показник є ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.08** | **Здобуття вищої освіти (вікова група 30–34 роки), за статтю [%]** | **Цей показник**  **за статтю *не досліджується*** | **3,7%** |
|  | Відображає частку населення віком 30-34 роки, яке успішно завершило програму здобуття вищої освіти (наприклад, в університеті, вищому технічному навчальному закладі). Здобута освіта відповідає рівням 5-6 за класифікацією МСКО-1997 до 2013 року та рівням 5-8 за класифікацією МСКО-2011 з 2014 року і до сьогодні.  Показник відображає наявні ресурси умінь та навичок, які потенційно доступні роботодавцям і є ключовою рушійною силою економічного зростання.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.09** | **Низький рівень успішності у читанні, математиці та природничих науках (15 років) за напрямом підготовки [%]** | **Цей показник** **за шкалою PISA в області не досліджується** |  |
|  | Учні з низьким рівнем успішності – це особи у віці 15 років, які не змогли досягнути рівня 2 за шкалою PISA у читанні, математиці та природничих науках.  Джерело даних: ОЕСР. За наявності, дані слід вводити за принципом приналежності до напряму підготовки (загальна/професійна).  **Цей показник є ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.10** | **Раннє припинення навчання та освіти (вікова група: 18–24 роки), за статтю [%]** | **Цей показник для вказаної вікової групи Головним управлінням статистики в області не досліджується** |  |
|  | Відображає частку населення у віці 18-24 років, яке здобуло не більше найнижчого рівня середньої освіти, не проходило навчання або підготовку протягом чотирьох тижнів до початку опитування. Нижчий рівень середньої освіти відповідає рівням 0-3С за класифікацією МСКО-1997 для даних до 2013 року та рівням 0-2 за класифікацією МСКО-2011 з 2014 року і до сьогодні.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.11** | **Безробітні особи та особи, які не навчаються (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Такий показник для вказаної вікової групи Головним управлінням статистики в області не досліджується** |  |
|  | Даний показник надає інформацію щодо осіб у віці 15-24 років, які відповідають двом умовам: по-перше, вони безробітні (непрацевлаштовані або неактивні згідно класифікації МОП); та, по-друге, вони не здобували освіту та не проходили навчання протягом чотирьох тижнів до початку опитування.  Дані наводяться у формі частки від загальної чисельності такої вікової групи за винятком респондентів, які не відповіли на запитання щодо здобування освіти або проходження навчання.  Показник відображає частку молоді, яка знаходиться у групі найбільшого ризику щодо ізоляції від ринку праці та недостатнього використання власних навичок.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.12** | **Особи, які проходять навчання за програмами ПОН (частка від загальної чисельності всіх осіб, які проходять навчання за програмами вищої середньої освіти), за статтю [%]** | **Статистикою регіону не передбачено збір таких даних** |  |
|  | Цей показник стосується осіб, які навчаються за програмами ПОН у навчальних закладах вищої середньої освіти у формі частки від загальної чисельності учнів, які проходять навчання за усіма програмами підготовки (загальними та професійними) вищої середньої освіти (рівень 3 за класифікацією МСКО). Програми ПОН розроблені для набуття учнями знань, навичок та компетентностей, характерних для певної професії або діяльності, або класу професій або діяльності. Професійна освіта може містити елементи навчання на виробництві (наприклад, система учнівства). Успішне опанування таких програм підготовки дозволяє здобути професійну кваліфікацію, яка відповідатиме потребам ринку праці та визнаватиметься відповідними державними органами влади та/або на ринку праці як професійно-орієнтована.  Джерело даних: спільна база даних ЮНЕСКО-ІСЮ/ОЕСР/Євростат (ЮОЄ). |  |  |
| **TRP16.13** | **Особи, які проходять комбіноване навчання на виробництві та у навчальних закладах (частка від загальної чисельності всіх осіб, які проходять навчання за програмами вищої середньої освіти), за статтю [%]** | **У регіоні не передбачено збір таких даних** |  |
|  | Програми ПОН вважаються комбінованими, якщо двадцять п’ять або більше відсотків навчального плану проходиться поза межами навчального закладу. У всіх інших випадках навчання вважатиметься таким, що відбувається у навчальному закладі. Не враховуються ті програми, у яких компонент навчання на виробництві складає або перевищує 90%.  Джерела даних: адміністративні джерела (наприклад, міністерства та відомства) або спільна база даних ЮОЄ. |  |  |
| **TRP16.14** | **Рівень освіти економічно активного населенням (вікова група: 25–64 роки) [%]** | **Рівень освіти економічно активного населенням (вікова група: 15-70 років) [%]**  повна вища  базова вища  неповна вища  професійно-технічна  повна загальна середная  базова загальна середня  початкова загальна або не мають освіти | 27,3  2,1  22,5  29,2  16,2  2,4  0,3 |
|  | Економічно активне населення (або «трудові ресурси») – це сума чисельності працевлаштованого та безробітного населення.  Зазвичай цей показник вимірюється за вищим рівнем успішно здобутої освіти, яка підтверджується відповідним документом про присвоєння кваліфікації. Визнані проміжні кваліфікації класифікуються на нижчому рівні, ніж сама програма.  Будь ласка, надавайте дані на основі **національної класифікації освітніх програм.**  Цей показник відображає ресурси навичок (виражених у формі здобування освіти), які потенційно доступні роботодавцям і які є ключовою рушійною силою економічного зростання.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | **Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб**  повна вища  базова вища  неповна вища  професійно-технічна  повна загальна середня  базова загальна середня  початкова загальна або не мають освіти | 496,6  135,6  10,4  111,7  145,0  80,5  11,9  1,5 |
| **TRP16.15** | **Державні видатки на освіту (виражені у формі частки від валового внутрішнього продукту (ВВП) або частки від сукупних державних витрат) [%]** | Міжбюджетні трансферти з державного бюджету місцевим бюджетам (24 ПТНЗ)  Державний бюджет (2 ПТНЗ) | 165067,461  тис. грн  1608,09 тис.грн |
|  | Державні видатки на освіту виражаються у формі частки від ВВП або частки від сукупних державних видатків. Зазвичай, державне фінансування освіти здійснюється або шляхом покриття поточних та капітальних витрат освітніх установ, або фінансової підтримки осіб, які здобувають освіту, та їхніх сімей у формі стипендій та державних позик, а також шляхом надання державних субсидій на освітню діяльність приватним компаніям або неприбутковим організаціям. Обидва типи підтримки вважаються приналежними до державних видатків на освіту.  Цей показник відображає частку державних інвестицій у людський капітал у наявних сукупних ресурсах економіки країни.  Джерела даних: національні джерела (щорічні звіти Міністерства фінансів та/або Міністерства освіти та науки, та/або державні рахунки) або спільна бази даних ЮОЄ. |  |  |
| **TRP16.16** | **Частка викладачів, які продовжували неперервний професійний розвиток протягом останніх 12 місяців [%]** | **Усі викладачі (100%)  протягом останніх 12 місяців продовжували неперервний професійний розвиток** |  |
|  | Неперервний професійний розвиток – це формальна або неформальна діяльність з метою професійного розвитку, яка може передбачати, наприклад, вивчення певних предметів або педагогічну підготовку. У певних випадках, результатом такої діяльності може бути набуття додаткової кваліфікації. Показник виражається у формі частки від загальної чисельності викладацького складу або викладацького складу певного освітнього рівня (необхідно вказати).  Джерела даних: адміністративні джерела (наприклад, міністерства та відомства), спільна бази даних ЮОЄ або даних Міжнародного дослідження систем викладання та навчання ОЕСР (англ. TALIS). |  |  |
| **TRP16.17** | **Загальна чисельність населення** | **Загальна чисельність постійного населення** | **1067,9 тис.осіб** |
|  | Загальна чисельність населення – це кількість громадян, які постійно проживають на території країни станом на 1 січня певного року. За відсутності інформації про кількість громадян, які постійно проживають на території країни, такі країни можуть звітувати про чисельність зареєстрованих громадян або громадян, які мають право на постійне проживання.  Джерела даних: переписи населення або оцінки Департаменту народонаселення ООН. | Загальна чисельність населення станом на 1 січня 2015 року | 1067,9 тис.осіб |
| **TRP16.18** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **23,7%** |
|  | Частка молоді – це співвідношення молодого населення (у віці 15-24 років) та працездатного населення (як правило, у віці 15-64 або 15-74 років).  Цей показник відображає співвідношення чисельності потенційної групи нових учасників ринку праці та усього працездатного населення, а також масштаб завдання із забезпечення молоді необхідними навичками, який постає перед системою освіти та навчання кожної з країн.  Джерела даних: переписи населення або оцінки Департаменту народонаселення ООН. |  |  |
| **TRP16.19** | **Індекс політики щодо малого та середнього підприємництва (МСП)** | **Цей показник у регіоні не відслідковується** |  |
|  | * TRP16.19.a. Індекс політики МСБ – Навчання підприємливості |  |  |
|  | * TRP16.19.b. Індекс політики МСБ – Навчання підприємницькій діяльності для жінок |  |  |
|  | * TRP16.19.c. Індекс політики МСБ – Навички підприємництва |  |  |
|  | Індекс політики МСП – це референтний інструмент ЄС для регулярної оцінки політик щодо МСП у країнах з перехідною економікою та економікою, що розвивається. Він також застосовується для моніторингу процесу реалізації таких політик протягом тривалого періоду часу. Розробка індексу здійснювалася Європейською Комісією, Європейським Банком Реконструкції та Розвитку, ЄФО та ОЕСР з дотриманням принципів, передбачених Актом з питань малого бізнесу для Європи (АМБ). Індекс політики щодо МСП визначає сильні та слабкі сторони процесу розробки та впровадження відповідної політики, дозволяє провести порівняння показників різних країн, а допомагає виміряти ступінь наближення до передових практик та відповідних стандартів політики. Індекс допомагає органам влади при постановці завдань у сфері розробки політики МСП та сприяє визначенню стратегічних пріоритетів для покращення умов ведення бізнесу.  Індекс політики щодо МСП містить два виміри розвитку підприємливого людського капіталу у відповідності до принципів 1 та 8 АМБ:   * Вимір 1. Навчання підприємливості та навчання підприємницькій діяльності для жінок * Вимір 8.a. Навички підприємництва.   В рамках оцінки Туринського процесу використовуються такі індикатори:  Джерело даних: ОЕСР/ЄС/ЄБРР/ЄФО, Індекс політики щодо МСП: Країни східного партнерства 2016: Принципи оцінки реалізації Акту з питань малого бізнесу для Європи (*SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2016: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe*). Видавництво ОЕСР. Париж, 2015р. |  |  |
| **TRP16.20** | **Показники самозайнятості населення [%]** | **Зайнятість населення не за наймом (самозайнятість)**  **Питома вага зайнятих на малих та середніх підприємствах  від загальної кількості працюючих в економіці області *не досліджується*** | **13,4%** |
|  | Цей показник відображає частку самозайнятого населення у загальній чисельності працевлаштованого населення. Самозайняте населення включає категорії роботодавців, осіб, які ведуть незалежну професійну діяльність, членів виробничих кооперативів та неоплачуваних працівників сімейних підприємств.  Цей показник відображає потребу у навичках підприємливості.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.21** | **Прогалини в навичках [%]** | **Цей показник в регіоні не відслідковується** |  |
|  | Цей показник відображає частку компаній, які вказали, що основним стримувальним фактором є неадекватна підготовка кадрів. Розрахунок показника здійснюється на основі рейтингу перешкод, які є потенційними бар’єрами для поточної діяльності компаній.  Показник вказує на наявність недоліків у процесі підготовки або відсутність задоволення попиту на уміння та навички. У той же час, він може свідчити про те, що компанії не пропонують загальноприйнятого рівня заробітної платні або належного навчання.  Джерело даних: дослідження підприємств та компаній, які виконує Світовий Банк. |  |  |

Таблиця №1

Мережа ПТНЗ за галузевим спрямуванням

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Зв’язок |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Транспорт |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Сфера послуг |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Будівництво |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Торгівля і громадське харчування |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Промисловість |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Сільське господарство |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 9 |

Таблиця №2

Мережа професійно-технічних навчальних закладів області за типами

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Професійні ліцеї |  | | | | | 11 |
|  |  | | | | |  |
| Професійно-технічні училища |  | | |  | | 6 |
|  |  | | | | |  |
| Вищі професійні училища |  | | | |  | 6 |
|  |  | | | | |  |
| Навчальні центри при УВП |  | |  | | | 2 |
|  |  | | | | |  |
| Професійний ліцей при ВНЗ |  |  | | | | 1 |

Таблиця №3

Випуск учнів професійно-технічних навчальних закладів

(гендерний аспект)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Всього | хлопці | дівчата |
| Будівництво | 1023 | 863 (84,4%) | 160 (15,6%) |
| Промисловість | 2736 | 1902 (69,5%) | 834 (30,5%) |
| Сільське господарство | 952 | 855 (89,8%) | 97 (10,2%) |
| Транспорт | 717 | 707 (98,6%) | 10 (1,4%) |
| Зв’язок | 81 | 6 (7,4%) | 75 (92,6%) |
| Торгівля і громадське харчування | 2200 | 750 (34,1%) | 1450 (65,9%) |
| Побутове обслуговування та ЖКГ | 672 | 10 (1,5%) | 662 (98,5%) |

Таблиця №4

Працевлаштування випускників ПТНЗ у 2015 році

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Напрями | Всього випущено | Працевлаш товані | з них | | | |
| хлопці | % | дівчата | % |
| 1. | Промисловість | 1037 | 757 | 676 | 89 | 81 | 11 |
| 2. | Сільське господарство | 448 | 335 | 258 | 77 | 77 | 23 |
| 3. | Транспорт | 396 | 343 | 343 | 100 | 0 | 0 |
| 4. | Зв’язок | 56 | 56 | 0 | 0 | 56 | 100 |
| 5. | Будівництво | 455 | 374 | 322 | 86 | 52 | 14 |
| 6. | Торгівля і громадське харчування | 923 | 721 | 274 | 38 | 447 | 62 |
| 7. | Невиробничі види побутового обслуговування | 419 | 405 | 0 | 0 | 405 | 100 |
|  | Всього | 3734 | 2991 | 1873 | 62,6 | 1118 | 37,4 |

Таблиця №5

Розподіл постійного населення Херсонської області за статтю та віком

станом на 01 січня 2014 року, осіб

|  |
| --- |
|  |

Таблиця №6

Ключові показники демографічної ситуації

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показник** | **Дата**  **(період)** | **Херсонська область** | **Україна** |
| Природний приріст (скорочення) населення у розрахунку на 1000 наявного населення, осіб | 2013 рік | -3,5 | -3,5 |
| Міграційний приріст (скорочення) населення у розрахунку на 1000 наявного населення, осіб | 2013 рік | -1,8 | +0,7 |
| Частка жінок у населенні, % | на 01.01.2014 | 53,7 | 53,8 |
| Частка населення у віці 60 і понад років, % | на 01.01.2014 | 21 | 21,6 |
| Демографічне навантаження на 1000 осіб населення у віці 15–64 роки, осіб | на 01.01.2014 | 426 | 432 |

Таблиця №7

Учні пільгових категорій ПТНЗ області

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Категорія учнів | Всього | у тому числі | |
| Хлопці | Дівчата |
| 1. | Діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування | 611 | 360 | 25 |
| 2. | Діти-інваліди | 58 | 27 | 31 |
| 3. | Діти з багатодітних сімей | 599 | 347 | 252 |
| 4. | Діти з малозабезпечених сімей | 270 | 116 | 154 |
|  | Всього по області | 1538 | 850 | 688 |

**Додаток 3. Звіт про хід процесу**

|  |  |
| --- | --- |
| Країна: | Україна |
| Регіональний координатор: | Управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації |
| Бюро країни: |  |
| Члени робочої групи (прізвище, ім’я, установа / організація, контактна інформація) | Підготовку звіту «Туринський процес – регіональний рівень» у Херсонській області здійснювала робоча група, до складу якої увійшли працівники управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації та навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області.  До підготовки звіту залучені представники Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації, Департаменту фінансів обласної державної адміністрації, Головного управління статистики у Херсонській області, Херсонської обласної організації роботодавців, Херсонського обласного центру зайнятості.  На початку роботи наказом начальника управління освіти і науки облдержадміністрації від 11 квітня 2016 року №112 була створена робоча група з числа спеціалістів управління освіти і науки та навчально-методичного центру професійно-технічної освіти. Згодом було видано розпорядження голови обласної державної адміністрації від 02 червня 2016 року № 403 «Про створення робочої групи з питань впровадження в області проекту «Туринський процес – регіональний рівень», яким розширено склад робочої групи з підготовки регіонального звіту та залучено спеціалістів інших структурних підрозділів обласної державної адміністрації, представників навчальних закладів, роботодавців, обласної служби зайнятості.  Очолив робочу групу Криницький Євген Анатолійович – начальник управління освіти і науки облдержадміністрації.  Члени робочої групи:   * Булахова Оксана Михайлівна, депутат Херсонської обласної ради, секретар постійної комісії обласної ради з питань соціального захисту, зайнятості населення та охорони праці (за згодою); * Гапотій Наталія Миколаївна, головний спеціаліст-економіст відділу аналізу даних демографічної та соціальної статистики управління аналізу статистичних даних Головного управління статистики у Херсонській області (за згодою); * Громов Юрій Михайлович, виконавчий директор Херсонської обласної організації роботодавців (за згодою); * Зальвовський Микола Миколайович, директор державного професійно-технічного навчального закладу «Новокаховське вище професійне училище», голова Херсонської обласної організації Всеукраїнської асоціації працівників професійно-технічної освіти; * Кравченко Людмила Василівна, начальник управління фінансів невиробничої сфери Департаменту фінансів обласної державної адміністрації; * Супрун Олександр Федорович, директор державного навчального закладу «Вище професійне училище № 2 м. Херсона», голова ради директорів професійно-технічних навчальних закладів Херсонської області; * Ткаченко Світлана Петрівна, директор навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області; * Французов Сергій Павлович, головний спеціаліст відділу з питань власності та промисловості управління стратегічного розвитку Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації; * Шорскіна Людмила Миколаївна, начальник відділу організації профнавчання Херсонського обласного центру зайнятості (за згодою); * Гаран Лариса Олексівна, завідувач сектора професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації роботи вищих навчальних закладів управління освіти і науки облдержадміністрації; * Мочалюк Олена Вікторівна, головний спеціаліст сектора професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації роботи вищих навчальних закладів управління освіти і науки облдержадміністрації; * Чернявський Володимир Ілліч, методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області; * Рижньова Світлана Валеріївна, методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області. |
| Розкажіть про реалізацію процесу | 15 квітня 2016 року проведено засідання робочої групи у складі завідувача сектора професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації роботи вищих навчальних закладів управління освіти і науки облдержадміністрації Гаран Лариси Олексіївни, директора навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області Ткаченко Світлани Петрівни, головного спеціаліста сектора ПТНЗ, науки та координації роботи ВНЗ управління освіти і науки облдержадміністрації Мочалюк Олени Вікторівни, методистів навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Херсонській області Чернявського Володимира Ілліча та Рижньової Світлани Валеріївни. На засіданні вивчено методичні рекомендації з Туринського процесу та структуру Аналітичної рамки, проведено розподіл питань, визначено відповідальних за підготовку матеріалів та терміни виконання.  Згодом з метою розширення складу робочої групи підготовлено та направлено листи до Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації, Департаменту фінансів обласної державної адміністрації, Головного управління статистики у Херсонській області, Херсонської обласної організації роботодавців, Херсонського обласного центру зайнятості щодо надання кандидатур для включення до складу робочої групи з підготовки регіонального звіту.  Підготовлено проект розпорядження голови Херсонської обласної державної адміністрації щодо впровадження в області проекту «Туринський процес – регіональний рівень» з новим більш розширеним складом робочої групи. Розпорядження видано 02 червня 2016 року за № 403. До складу робочої групи увійшли представники управління освіти і науки обласної державної адміністрації, Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації, Департаменту фінансів обласної державної адміністрації, Головного управління статистики у Херсонській області, Херсонської обласної організації роботодавців, Херсонського обласного центру зайнятості, постійної комісії Херсонської обласної ради з питань соціального захисту, зайнятості населення та охорони праці, навчально-методичного центру, професійно-технічної освіти та навчальних закладів. |
| Розкажіть про роботу робочої групи | 12 травня 2016 року проведено засідання членів розширеної робочої групи з впровадження проекту «Туринський процес – регіональний рівень» у Херсонській області.  У ході засідання завідувач сектору професійно-технічних навчальних закладів, науки та координації діяльності роботи вищих навчальних закладів управління освіти і науки обласної державної адміністрації презентувала методологію Туринського процесу, відмітила важливість участі у реалізації Туринського процесу органів виконавчої влади, закликала членів робочої групи до плідної співпраці при підготовці матеріалів регіонального звіту.  На зустрічі було розподілено повноваження та відповідальність у межах компетенцій членів робочої групи, обговорено план  реалізації проекту «Туринський процес – регіональний рівень», визначено конкретні терміни його виконання.  Представник Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації повідомив, що в області відсутній механізм вивчення ринку праці.  Начальник відділу організації профнавчання Херсонського обласного центру зайнятості зазначила, що зайнятість населення забезпечують три сектори економіки області, зокрема сільське господарство, промисловість і торгівля, та запропонувала провести моніторинг державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ області відповідно до поточної потреби регіонального ринку праці.  Директор навчально-методичного центру констатувала, що головна проблема професійно-технічної освіти – це матеріально-технічна база і відсутність видатків на її розвиток, а роботодавці не допускають до роботи випускників ПТНЗ на наявному у них сучасному дороговартісному обладнанні.  Головний спеціаліст-економіст відділу аналізу даних демографічної та соціальної статистики управління аналізу статистичних даних головного управління статистики у Херсонській області повідомила, що відбулося зниження рівня економічної активності населення. |
| Чи користувались Ви послугами місцевих експертів у реалізації ТП? | Збір фактичних даних, їх аналіз, підготовка аналітичної інформації відповідно до повноважень членами робочої групи здійснювалась за згодою на громадських засадах. Наймані експерти не залучались. |
| Принципи ТП | Реалізація проекту «Туринський процес – регіональний рівень» у Херсонській області базувалася на принципах достовірності, відповідальності, доступності і широкої участі різних інституцій.  Достовірність полягала у використанні тільки фактичних даних з нормативно-правової бази ПТО, регіональних програм розвитку, статистичної звітності, підсумкових звітів про роботу, аналітичних матеріалів цільових програм.  Для реалізації принципу відповідальності було чітко розподілено обов’язки між членами робочої групи відповідно до їх повноважень, визначено терміни виконання поставлених завдань.  Для реалізації принципу широкої участі до процесу були залучені представники управління освіти і науки обласної державної адміністрації, Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації, Департаменту фінансів обласної державної адміністрації, Головного управління статистики у Херсонській області, Херсонської обласної організації роботодавців, Херсонського обласного центру зайнятості, постійної комісії Херсонської обласної ради з питань соціального захисту, зайнятості населення та охорони праці, навчально-методичного центру, професійно-технічної освіти та навчальних закладів. |
| Фактичні дані | Для підготовки звіту щодо впровадження проекту «Туринський процес – регіональний рівень» при проведенні аналізу соціально-економічної та демографічної ситуації в регіоні, ринку праці, системи ПОН використана така доказова база:   * Звіт про виконання Програми економічного, соціального та культурного розвитку Херсонської області за підсумками 2015 року; * Паспорт Херсонської області; * Програма економічного, соціального та культурного розвитку Херсонської області на 2016 рік, затверджена рішенням сесії Херсонської обласної ради від 22 січня 2016 року № 57; * Обласна цільова програма «Розвиток освіти Херсонщини – інвестиції в майбутнє регіону» на 2014-2017 роки, затверджена рішенням сесії Херсонської обласної ради від 29 квітня 2015 року №1212. * Програма зайнятості населення Херсонської області на період до 2017 року, затверджена рішенням сесії Херсонської обласної ради від 12 липня 2013 року № 773 ; * План заходів щодо реалізації в області Концепції державної системи професійної орієнтації населення на 2015 – 2016 роки, затверджений розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 11 грудня 2014 року № 906; * Стратегія регіонального розвитку Херсонської області на період до 2020 року, затверджена рішенням сесії Херсонської обласної ради від 10 вересня 2015 року №1296; * Інформація головного управління статистики у Херсонській області; * Аналітична інформація Херсонського обласного центра зайнятості; * Державні форми статистичної звітності про діяльність ПТНЗ; * Звіти про роботу навчально-методичного центру професійної освіти у 2014, 2015 роках. |
| Участь | До підготовки звіту за згодою залучені представники Департаменту економічного розвитку та торгівлі обласної державної адміністрації, Департаменту фінансів обласної державної адміністрації, Головного управління статистики у Херсонській області, Херсонської обласної організації роботодавців, Херсонського обласного центру зайнятості,  Активну участь у підготовці аналітичної інформації взяли спеціалісти Херсонського обласного центру зайнятості. |
| Відповідальність | Завдяки проведеному аналізу було з’ясовано реальний стан та проблеми системи ПОН області, визначено основні пріоритетні напрямки подальшої модернізації системи ПОН. |
| Цілісне бачення ПТО | Бачення системи ПТО аналізувалося всебічно. |
| Чи використовувався пакет підтримки реалізації ТП | Пакет підтримки реалізації ТП використовувався у повній мірі. |
| Ефективна державна політика базується на включенні принципів належного урядування, включаючи підзвітність та прозорість. Яким чином більша кількість фактичних даних та більша участь в аналізі політики та політичному циклі може забезпечити більшу прозорість та підзвітність політики?  На вашу думку, чи має ТП додаткову цінність у цьому відношенні? Якщо так, будь ласка, наведіть приклад. |  |