 

Міністерство освіти і науки України

Управління освіти і науки Чернігівської обласної державної адміністрації

Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернігівській області

Європейський Фонд Освіти

**туринський процес 2016**

**УКРАЇНА**

**регіональний рівень**

**Аналіз системи професійно-технічної освіти**

**Чернігівської ОБЛАСТі**

2016

УДК 377

Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт». – 2016. – 84 с.

У виданні представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області, який проведено за методологією Туринського процесу. Аналіз здійснено в рамках проекту Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016. 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 і науки Чернігівської 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 зацікавлених 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 році. Нею підготовлено національні звіти «Туринський процес. Україна» 2010, 2012, 2014. У 2013-2014 рр. було успішно впроваджено 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 даній публікації представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області.

**СПИСОК АВТОРІВ**

**Звіт складено за редакцією:**

Конопацький Микола Анатолійович – начальник Управління освіти і науки обласної державної адміністрації, керівник групи;

Чубич Людмила Володимирівна – заступник начальника Управління освіти і науки обласної державної адміністрації, заступник керівника робочої групи;

Гріненко Віктор Володимирович – директор навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області, координатор з питань збору фактичних даних щодо Туринського процесу

**Матеріали підготували:**

Ашихміна Діна Іванівна – начальник Головного управління статистики в області;

Білогура Василь Олексійович – начальник управління освіти Чернігівської міської ради;

Міклухо-Маклай Надія Петрівна – член постійної комісії обласної ради з питань освіти, науки, культури та інформаційної сфери;

Падалка Лідія Василівна – директор Чернігівського обласного центру зайнятості;

Русін Олег Володимирович – директор Департаменту соціального захисту населення обласної державної адміністрації;

Свириденко Юлія Анатоліївна – директор департаменту економічного розвитку обласної державної адміністрації;

Хоботня Сергій Володимирович – директор Департаменту агропромислового розвитку обласної державної адміністрації;

Зінченко Валентин Панасович – методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області;

Науменко Микола Петрович – методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області;

Поклад Дмитро Юрієвич – методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області;

Костюк Наталія Миколаївна – методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області;

Поклад Світлана Василівна – методист вищої категорії Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області;

Красковська Ірина Іванівна – методист вищої категорії Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області.

**ЗМІСТ**

[1. Коротке резюме 6](#_Toc452986495)

[1.1 Вступ 6](#_Toc452986496)

[1.2 Основна частина 6](#_Toc452986497)

[1.3 Заключна частина (рекомендовані дії) 13](#_Toc452986498)  
[2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ 15](#_Toc452986499)

[A. Огляд і бачення ПОН 15](#_Toc452986500)

[В. Ефективність і результативність у реагуванні на потреби економіки та ринку праці 18](#_Toc452986501)

[С. Ефективність і результативність у реагуванні на демографічні та соціальні потреби, а також потреби щодо інклюзивності 24](#_Toc452986502)

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

[Е. Управління та політичні практики в системі ПОН 45](#_Toc452986504)  
[СКОРОЧЕННЯ 53](#_Toc452986505)  
[ПОСИЛАННЯ 54](#_Toc452986506)  
ДОДАТКИ…………………………………………………………………………………………………………………………………………56

[Додаток А 1. Кількісні та якісні дані 56](#_Toc452986508)

[Додаток А 3. Звіт про хід процесу 73](#_Toc452986509)

[Додаток 3. Діаграми 79](#_Toc452986510)

**1. Коротке резюме**

**1.1 Вступ**

Система ПОН Чернігівської області перебуває на етапі реформування та модернізації. Зовнішніми чинниками, що визначають необхідність її подальшого реформування, є приведення системи професійно-технічної освіти у відповідність до потреб економіки регіону, запровадження державно-приватного партнерства, незалежного оцінювання результатів навчання випускників ПТНЗ, оновлення змісту освіти, матеріально-технічної бази із залученням соціальних партнерів.

Потреба в модернізації існує також у зв'язку з викликами соціально-демографічного характеру, до яких належать скорочення і старіння населення, високий рівень передчасної смертності в працездатному віці, значне демографічне навантаження на працездатне населення, збільшення кількості соціально вразливих категорій населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб із зони АТО, збільшення міграційного відтоку найманих робітників із професійно-технічною і повною вищою освітою, зменшення чисельності економічно активного і зайнятого населення, невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, надлишок випускників ВНЗ.

З метою координації діяльності заінтересованих органів та організацій у сфері професійної освіти, зокрема щодо модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів, розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 24 лютого 2016 року № 89 створено робочу групу. До складу робочої групи включено представників органів місцевої влади та місцевого самоврядування, обласного центру зайнятості, обласного об’єднання роботодавців, директорського корпусу професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі ради директорів професійно-технічних навчальних закладів області та регіональної Асоціації працівників професійно-технічної освіти, які представляють інтереси всієї професійно-технічної освіти області.

Регіональна система ПОН має належні практики, спрямовані на впровадження сучасних технологій і методів навчання, забезпечення неперервного професійного розвитку педагогів. Водночас актуалізується проблема підняття соціального статусу педагогів системи ПОН, у першу чергу через підвищення рівня оплати їх праці.

Подальший розвиток ПОН регіону буде пов'язаний із докорінним оновленням законодавчої бази, визначенням механізмів фінансування галузі, запровадженням державно-приватного партнерства, унормуванням взаємовідповідальності провайдерів і замовників освітніх послуг у забезпеченні професійної підготовки кадрів, утворенням у регіонах дієвих міжгалузевих рад з професійної освіти, розвитком договірних відносин між навчальними закладами та організаціями різних організаційно-правових форм із залученням матеріально-технічного і фінансового ресурсу замовника, формування реального регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів на середньострокову та довгострокову перспективу за професіями та кваліфікаціями.

**1.2 Основна частина.**

**А. Огляд ПТО та бачення ПТО.**

Серед економічних процесів регіону варто відмітити зростання аграрного сектору та припинення скорочення темпів виробництва промислової продукції в регіоні. На область мали дестабілізуючий вплив негативні процеси, зумовлені політичною нестабільністю у державі в цілому, наслідком яких стали втрата традиційних ринків збуту, втрата кадрів, задіяних в АТО.

У Чернігівській області розроблено та ухвалено «Стратегію сталого розвитку області на період до 2020 року» для забезпечення комплексного розвитку регіону, його виробничого та соціально-економічного потенціалу, забезпечення належного життєвого рівня населення.

На засіданні робочої групи при облдержадміністрації обговорено пропозиції щодо визначення регіонального замовлення для професійно-технічних навчальних закладів на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та молодших спеціалістів у 2016 році з урахуванням моніторингових показників обласного центру зайнятості про нинішній стан ринку праці, у тому числі вакансій робочих місць. На даний час погоджено на рівні обласної державної адміністрації та обласної ради планові показники регіонального замовлення за напрямами економічної діяльності на 2016 рік обсягом 3009 осіб.

За більшістю показників система профтехосвіти Чернігівщини входить до 10-ти кращих областей і, в основному, задовольняє сьогоднішні потреби регіону у робітничих кадрах.

Існує і низка невирішених проблем. Не виконуються відповідні норми Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», Указів Президента України та інших нормативно-правових актів у частині фінансово-економічного забезпечення галузі, що негативно впливає на організацію навчально-виховного процесу і якість підготовки кваліфікованих робітників. Лише 18% наявного обладнання відповідає сучасним вимогам, у аграрних ПТНЗ давно відслужили свій строк сільськогосподарська техніка та інвентар. Існує необхідність оновлення систем теплопостачання і водопостачання, більшість гуртожитків потребують покращення умов проживання.

Недостатнє забезпечення професійно-технічних навчальних закладів засобами навчання, обладнанням, наочними та навчальними посібниками, підручниками. Складною є ситуація щодо фінансування видатків на харчування учнів, утримання дітей-сиріт та дітей із малозабезпечених сімей.

Недостатньо кваліфіковані робітничі кадри є значним гальмом для запровадження інноваційної активності промислових підприємств, впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентноздатної продукції.

Очікується часткове вирішення вищевказаних проблем через забезпечення злагодженої взаємодії усіх зацікавлених сторін (освіти, бізнесу, громадськості) у сфері ПОН, створення нових типів потужних навчальних закладів професійної освіти для забезпечення ринку праці області робітничими кадрами та спеціалістами різних профілів, розширення джерел оновлення та зміцнення навчально-матеріальної бази (2), докорінне оновлення законодавчої бази ПОН (3).

Гострими проблемами, що впливають на середньостроковий та довгостроковий розвиток системи ПОН, є працевлаштування та закріплення на робочих місцях, «тіньова» зайнятість випускників системи ПОН, нераціональне використання державних коштів, наданих провайдерам освітніх послуг; незадовільне матеріально-технічне забезпечення ПТНЗ (2).

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

На економіку регіону та її потребу у професійних навичках мають негативний вплив зменшення обсягів інвестиційного капіталу, перевага імпорту товарів і послуг над їх експортом, зменшення кількості економічно активного населення, збільшення рівня безробіття, зростання демографічного навантаження на працездатне населення, нестача робітничих кадрів у зв’язку із надлишком підготовки фахівців у сегменті вищої освіти. Вирішальним демографічним фактором є природне скорочення чисельності існуючого населення.

На регіональному ринку праці зафіксовано зменшення чисельності осіб, зайнятих в економіці області, та рівня зайнятості населення у цілому, а також скорочення середньооблікової чисельності штатних працівників. Основними негативами у регіоні є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, нестача якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці на ринку праці, недостатня кількість робочих місць на селі (5), постійний попит на працівників галузей виробництва і сфери послуг (обслуговування, експлуатація та контроль за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, робота з інструментом, торгівля, послуги), низька якість робочої сили, потреба в робітниках найпростіших професій, структурний дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки (6). Ключовим фактором залишається відсутність належної системи збирання та використання інформації про ринок праці (7). Основною проблемою, пов’язаною зі збиранням даних про ринок праці та їх використанням у цілях планування ПОН, є неможливість визначення працедавцями середньо- та довгострокової потреби у робітничих кадрах через економічну нестабільність у країні та їх небажання оприлюднювати плани розвитку установ, підприємств, організацій (9).

У зміст ПОН вводиться регіональний компонент відповідно до потреб замовників освітніх послуг 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. Під конкретне замовлення роботодавців здійснюється професійне навчання безробітного населення (8).

Відсутність соціальних гарантій, належних умов праці та заробітної плати, незадоволеність роботодавців рівнем підготовки фахівців, хиткість позиції замовників освітніх послуг на регіональному ринку праці мають вирішальний вплив на доступ до працевлаштування випускникам ППОН і НПОН та їх закріплення на робочих місцях (10).

Обласною службою зайнятості запроваджено систему професійного навчання безробітного населення з подальшим його працевлаштуванням для полегшення переходу до трудової діяльності після періоду безробіття та економічного спаду (11).

Усім суб’єктам, зацікавленим у отриманні нових умінь у системі ПОН, обласною службою зайнятості, ПТНЗ, НМЦ ПТО надаються послуги профінформаційного й профорієнтаційного характеру (індивідуальні консультації, тематичні семінари, встановлення профорієнтаційних терміналів, функціонування профорієнтаційного порталу ПТО Чернігівщини) (12).

Факт самозайнятості випускників системи ПОН фіксується лише у формах державної статзвітності за формою №1 (профтех), але в подальшому ці дані не відслідковуються. На рівні неперервної ПОН здійснюється цільове навчання підприємницькій діяльності та передбачається одноразова фінансова підтримка на відкриття власної справи. П’ята частина зайнятого населення регіону працює у сфері самозайнятості (13). Поширення самозайнятості стримує тінізація економіки.

Змістом ПОН передбачено опанування навчальних предметів економіко-технологічного профілю для формування в учнів підприємливості та їх орієнтації щодо вибору кар’єри підприємця та самозайнятої особи. У регіоні є позитивна практика створення структурних підрозділів у ПТНЗ, робота яких спрямована на формування в учнів навичок підприємницької діяльності. (14).

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 1[[1]](#footnote-1)
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 2[[2]](#footnote-2).
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 5[[3]](#footnote-3).
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 1[[4]](#footnote-4) та Частина 3, Додаток А1.1, показники ТП16.01, ТП16.04-16.06, ТП16.17, 16.18.
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 2[[5]](#footnote-5) та Частина 3, Додаток А1.1, показники ТП16.02, 16.03.
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 3[[6]](#footnote-6) та Частина 3, Додаток А1.1, показник ТП16.14.
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 4[[7]](#footnote-7).
8. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 5[[8]](#footnote-8)
9. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 6[[9]](#footnote-9)
10. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання7[[10]](#footnote-10)
11. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання8[[11]](#footnote-11).
12. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 9[[12]](#footnote-12).
13. Див. Частина 3: Додаток 1.1, показник ТП16.20.

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

У зв’язку із складною демографічною ситуацією в регіоні очікується зниження середньорічної чисельності наявного населення області орієнтовно із 1033 тис. осіб (2016 рік) до 1020 тис. осіб (2018 рік), передусім, за рахунок природного скорочення. Зменшиться чисельність випускників загальноосвітніх навчальних закладів із 16955 (2016 рік) до 16880 (2018 рік), що відповідно прогнозам зменшить набір у професійно-технічні навчальні заклади з 2790 чоловік (2016 рік) до 2650 чоловік (2018 рік).

Очевидно, що період нарощування обсягів виробництва за рахунок збільшення кількості робочої сили себе вичерпав, подальший розвиток економіки буде здійснюватись за рахунок впровадження інноваційних, найбільш продуктивних технологій при оптимальній кількості працюючих.

Відтак, головне завдання профтехосвіти – не лише підготовка та забезпечення сьогоднішнього ринку праці висококваліфікованими спеціалістами, а й перехід до випереджуючої освіти, активного проведення маркетингової діяльності щодо нових професій, підвищення до європейського рівня кваліфікації якість підготовки робітничих кадрів.

Сприятиме цьому і система професійної перепідготовки, і підвищення кваліфікації безробітних громадян, що здійснюється через обласний центр зайнятості. Так, передбачається перенавчати щороку близько 6 % від загальної пропозиції робочої сили. В основному, цю освітню послугу можуть надавати державні професійно-технічні навчальні заклади.

Здобуття робітничої професії для переважної більшості учнів із загального контингенту ДПТНЗ є єдиною можливістю мати перспективу в подальшому житті. Це, в основному, представники найбідніших верств населення області, вони не мають коштів виїхати в інший регіон або навчатися на платній основі. Якщо скоротити прийом учнів до ПТНЗ, то ці діти залишаться на вулиці, що призведе до зростання негативних проявів у молодіжному середовищі.

У 2016 році зі зміною моделі фінансування ПТНЗ у частині передачі повноважень щодо фінансування профтехосвіти органам місцевого самоврядування утворилась ціла низка правових колізій та практичних проблем із забезпечення діяльності закладів цього типу. Виявилось на практиці, що більшість місцевих бюджетів просто не спроможні утримати наявну мережу закладів профтехосвіти, до того ж не розроблені механізми передачі майна закладів у комунальну власність, не розмежовані функції управління їх діяльністю, не відповідає умовам децентралізації порядок визначення державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у 2016-2017 навчальному році тощо.

Не зважаючи на падіння виробництва, недостатню кількість робочих місць, при наданні ПОН певною мірою враховуються потреби соціально та економічно вразливих верст населення області: дітей з обмеженими можливостями, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, переселенців із зони АТО, внутрішньо переміщених осіб. Зокрема, у Чернігівській області функціонують центри соціальної реабілітації, у ПТНЗ працюють консультативні пункти для дітей з обмеженими можливостями та проводиться їх навчання з окремих професій (15).

У контексті підвищення привабливості ПОН у регіоні Управлінням освіти і науки Чернігівської облдержадміністрації та НМЦ ПТО здійснюється відповідна робота, яка передбачає проведення заходів за участю соціальних партнерів (круглі столи, конкурси профмайстерності, профорієнтаційні заходи, міжнародні освітні заходи) (16).

На законодавчому рівні в Україні не існує обмежень щодо доступу до вищого рівня освіти учасників системи ПОН. Проте, скорочення державного замовлення на підготовку кадрів у системі ВНЗ обмежує доступ до здобуття вищого рівня освіти економічно вразливих груп населення (17).

Для забезпечення можливостей доступу соціально та економічно вразливих верств населення до ПОН передбачено державну цільову підтримку зазначених категорій за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів. Такі особи мають переважне право на зарахування до ПТНЗ (19). Для них здійснюється психолого-педагогічний супровід щодо адаптації їх у колективі, проводяться додаткові заняття для усунення прогалин у знаннях. Службою зайнятості здійснюється професійне навчання для демобілізованих учасників АТО, внутрішньо переміщених осіб, осіб з обмеженими можливостями (18).

**D. Внутрішня ефективність системи ПТО.**

На розвиток кар’єри викладачів і майстрів виробничого навчання впливає їх атестація, у результаті якої викладачам присвоюються (чи підтверджуються) кваліфікаційні категорії та педагогічні звання, а майстрам – підвищені тарифні розряди та педагогічні звання (20).

Викладачам і майстрам системи ПОН надано ряд можливостей для здійснення їх неперервного професійного росту: курсове підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта, участь у роботі обласних фахових секцій та регіональних формах методичної роботи, дистанційне підвищення кваліфікації, навчання в режимі он-лайн. Для забезпечення належного рівня підготовки кваліфікованих робітників у регіоні НМЦ ПТО здійснюється системна робота щодо неперервного розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів і майстрів системи ПОН через різні форми методичної роботи (26). У регіоні, як і у державі в цілому, запроваджено систему матеріального та морального стимулювання педагогів, проте незначні матеріальні стимули не формують належного рівня мотивації педагогів до професійного розвитку (21).

ПТНЗ повністю укомплектовано педагогічними кадрами. Поряд із цим спостерігається тенденція до зменшення загальної чисельності педагогів у зв’язку із оптимізацією мережі закладів ПОН і скороченням учнівського контингенту. Проблемою залишається низький соціальний статус педагогів, зумовлений, у першу чергу, рівнем їх оплати праці (22). Але, незважаючи на це, педагогами системи ПОН успішно впроваджуються прогресивні методи й технології навчання (проектне, проблемне, особистістно орієнтоване, цифрове, модульне навчання), які дають змогу готувати фахівців високого рівня кваліфікації відповідно до вимог ринку праці (23).

Створено Профорієнтаційний портал НМЦ ПТО у Чернігівській області. У навчальних закладах функціонують електронні бібліотеки, офіційні сайти, персональні сайти і блоги педагогів, усі ПТНЗ підключені до мережі Інтернет. Педагоги активно працюють над створенням навчально-методичної літератури, сучасних засобів навчання, оновленням комплексного методичного забезпечення предметів і професій (24).

Основною формою професійно-практичної підготовки незайнятого населення та підготовки кадрів для потреб конкретних підприємств є саме навчання на робочому місці. При первинній професійній підготовці така форма навчання використовується для проходження виробничого навчання в умовах виробництва та виробничої практики. Основними рушійними факторами для навчання на робочому місці є прагнення робітника до саморозвитку та підняття рівня конкурентоспроможності на ринку праці шляхом успішного освоєння високотехнологічного виробництва. Не сприяють розширенню обсягів навчання на робочому місці молоді та дорослого населення відсутність мотивації та фінансової підтримки роботодавця для реалізації практики НРМ; відсутність відповідного навчально-методичного інструментарію (25).

Забезпечення якості освіти та постійний аналіз відповідності якісних показників навчально-виробничого процесу нормативним вимогам є одним із пріоритетних напрямів у системі ПОН регіону. Для оцінки якості діяльності ПТНЗ на локальному та регіональному рівнях використовуються розроблені НМЦ ПТО критеріальні показники (індикатори), проводяться моніторингові дослідження якості знань учнів із загальноосвітньої і професійної підготовки, заходи змагальницького характеру. Щорічно проходять обласні огляди-конкурси кабінетів загальноосвітніх та спецпредметів, навчально-виробничих майстерень. У кожному навчальному закладі розроблена і впроваджена система контролю за навчально-виробничим процесом (26).

Оцінювання якості навчальних досягнень учнів здійснюється відповідно до чинної нормативної бази і передбачає поетапні та державну кваліфікаційні атестації. Система оцінювання результатів неформального навчання у регіоні запроваджена, поки що, лише з професії «Кухар» 3-6 розрядів. Об’єктивним засобом оцінювання може стати незалежне оцінювання рівня навчальних досягнень випускників системи ПОН (27).

У країні з 2011 року затверджена Національна рамка кваліфікацій, та оскільки на законодавчому рівні остаточно не визначено відповідність між рівнями кваліфікації фахівця і рівнями НРК, то соціальні партнери практично не залучені до її реалізації (28).

Одним із механізмів забезпечення відповідності кваліфікацій потребам роботодавців є введення регіонального компонента у зміст освіти, участь працедавців, фахівців з виробництва у розробці проектів ДСПТО, їх апробації та впровадженні, у роботі державних кваліфікаційних комісій, в організації та проведенні конкурсів фахової майстерності (29).

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

У зв’язку з прийняттям статті 27 Закону України «Про державний бюджет 2016 року», фінансування професійно-технічних навчальних закладів, розташованих у містах обласного значення відбувається за кошти місцевих бюджетів, інші – з обласного бюджету (30).

Державними суб’єктами здійснюється повна координація щодо визначення та реалізації бачення та політики ПОН та забезпеченні відповідності і ефективності її системи(31).

Відповідно до сучасних вимог у регіоні сформовано склад та розроблено положення про регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів) як консультативно-дорадчого органу обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійно-технічної (професійної) освіти, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку кадрів та модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів області (32).

Недержавні суб’єкти беруть недостатню участь при формуванні та впровадженні ПОН, зокрема це стосується формування регіонального (державного) замовлення (33).

Найбільш активними у формуванні та участі у плануванні і реалізації підготовки кадрів за допомогою ПОН є сільське господарство та сфера послуг (34).

Повноваження та відповідальність за ПОН на регіональному рівні керівництва покладено на Управління освіти і науки Чернігівської ОДА, в структурі якого функціонує сектор професійно-технічної освіти, що реалізує державну політику в системі ПОН і здійснює контроль за діяльністю ПТНЗ. Навчальні заклади несуть відповідальність за належну організацію і забезпечення якості професійної підготовки. Не відпрацьовано механізм взаємодії між національними, регіональними, галузевими рівнями, а також рівнем провайдера ПОН щодо розподілу ролей та відповідальності у реалізації ПОН (35).

З метою координації заінтересованих органів та організацій у сфері професійної освіти на вимогу часу підготовлено розпорядження Чернігівської обласної державної адміністрації щодо створення Регіональної ради професійної освіти (стейкхолдерів) як консультативно-дорадчого органу обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійної освіти (36).

Позитивними прикладами щодо розвитку **державно-приватного партнерства** є робота створених на базі ПТНЗ області навчально-практичних центрів, навчально-виробничих дільниць. Проте, цей напрям взаємодії потребує законодавчого регулювання (37).

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 11, 12[[13]](#footnote-13).
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 1[[14]](#footnote-14).
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 3[[15]](#footnote-15).
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 4[[16]](#footnote-16).
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 6[[17]](#footnote-17).
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 7[[18]](#footnote-18).
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 1[[19]](#footnote-19).
8. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 2[[20]](#footnote-20) та Частина 3, Додаток А1.1, показник ТП16.16.
9. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 3[[21]](#footnote-21).
10. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 4[[22]](#footnote-22).
11. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 5[[23]](#footnote-23).
12. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 6[[24]](#footnote-24).
13. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 8[[25]](#footnote-25).
14. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 9[[26]](#footnote-26).
15. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 10, 11[[27]](#footnote-27).
16. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 12[[28]](#footnote-28).
17. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 1[[29]](#footnote-29).
18. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 3[[30]](#footnote-30).
19. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 4[[31]](#footnote-31).
20. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 5[[32]](#footnote-32).
21. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 6[[33]](#footnote-33).
22. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 7[[34]](#footnote-34).
23. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 8[[35]](#footnote-35).
24. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 9[[36]](#footnote-36)

**1.3 Заключна частина (рекомендовані дії).**

Модернізацію системи професійно-технічної освіти регіону, приведення її у відповідність до потреб ринку праці можуть забезпечити наступні заходи:

1. Забезпечення оптимального співвідношення між здійсненням професійної підготовки випускників ВНЗ усіх рівнів акредитації та ПТНЗ, не зменшуючи щорічний контингент учнів, які здобувають робітничі професії.
2. Модернізація мережі державних ПТНЗ шляхом укрупнення та поступового доведення контингентів у 2016-19 роках до рівня не менше 300 осіб та в 2017/18 - до рівня не менше 500 осіб.
3. Поступове скорочення фінансування державного замовлення на підготовку робітничих професій з низьким рівнем працевлаштування.
4. Постійне вивчення попиту на нові робітничі професії та запровадження їх у навчальний процес, при цьому значне розширення перепідготовки та підвищення кваліфікації дорослого населення, доведення їх за 3 роки до 25-30 %% від загальної кількості випускників, розробка та пропозиція ринку праці короткотермінових курсів професійного навчання за популярними видами робіт з видачею відповідних сертифікатів, з використанням при цьому діючої мережі навчально-практичних центрів.
5. Вивчення можливості розширення переліку професій, що внесені до списку облікових військових спеціальностей та передбачення можливості підготовки кадрів на замовлення Міністерства оборони України.
6. Збільшення залучень закладами позабюджетних надходжень до 2018 року з 6,6% до 10% від загального фінансування.
7. Розробка обласної програми енергоефективності закладів профтехосвіти, що передбачала б скорочення споживання енергоносіїв до 2020 року не менше ніж на 25%.
8. Оптимізація кількості штатних одиниць з розрахунку не менше 4,0-4,5 учнів на 1 працюючого за рахунок укрупнення закладів та збільшення наповнюваності груп теоретичного навчання в період 2016-18 років.
9. Створення при Чернігівській обласній державній адміністрації Регіональної міжгалузевої ради з питань професійної освіти (Ради стейкхолдерів професійної освіти) як координаційного органу з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійної освіти (2016).
10. Продовження практики проведення заходів (конференцій, круглих столів, робочих нарад, консультацій), спрямованих на покращення розвитку соціального партнерства, консолідацію зусиль місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, громадських об’єднань з метою забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами (2016-2020).
11. Продовження практики проведення профорієнтаційних заходів (ярмарки професій, марафони робітничих професій, презентації професій, турніри знавців професій, виступи агітбригад, волонтерських загонів, семінари, професіографічні екскурсії на підприємствах, організаціях та установах, виставки художньої та технічної творчості) з учнівською молоддю з метою підвищення престижності робітничих професій та соціального статусу робітника у суспільстві (2016-2020).
12. Організація і проведення регіональних етапів Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних (професійних) навчальних закладів (2016-2020).
13. Продовження практики створення навчально-практичних центрів на базі професійно-технічних (професійних) навчальних закладів з новітніх виробничих технологій промисловості, будівництва, сфери послуг (2016-2020).
14. Запровадження дуальної системи професійної підготовки робітничих кадрів.

Проголошена в нашій країні інноваційна модель розвитку економіки викличе оновлення виробництва, запровадження найсучасніших технологій, залучення іноземних інвестицій. Здійснивши модернізацію системи профтехосвіти, матимемо ефективні засоби забезпечення економіки держави кваліфікованими, компетентними кадрами, які дадуть можливість Україні приєднатися до інтеграційних процесів, характерних для сучасних глобалізаційних змін у світі.

**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.*

За результатами моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів за 2015 рік Чернігівська область знаходиться на 23 місці. Відбувся спад (хоч і не значний) в економіці (4,2%) і в аграрному секторі (2%).

Водночас підприємці краю гостро відчули втрату традиційних ринків збуту, девальвацію національної валюти, значні витрати на підвищення обороноздатності країни, втрату кадрів, задіяних в АТО.

Протягом 2014-2015 років вживалися заходи щодо забезпечення комплексного розвитку регіону, належного життєвого рівня населення та стабільної суспільно-політичної ситуації.

Діяльність усіх гілок влади спрямовувалась на забезпечення сталої та ефективної роботи мережі центрів надання адміністративних послуг, розширення інформаційного простору, засад організації та функціонування підприємництва, фінансової підтримки пріоритетних напрямів розвитку малого та середнього бізнесу, поглиблення конструктивного діалогу з бізнесом у вирішенні питань створення стабільного підґрунтя розвитку економічного потенціалу області та сприятливих умов для здійснення підприємницької діяльності.

Діалог між владою та бізнесом з розгляду питань дерегуляції бізнесу реалізується у форматі: засідань консультативно-дорадчих органів, створених при облдержадміністрації; громадської ради, координаційної ради з питань розвитку підприємництва, регіональної ради підприємців у області; інтерактивного спілкування з членами зазначених органів, підприємцями та пересічними громадянами краю (Звіт про виконання Програми соціально-економічного розвитку Чернігівської області за 2015 рік, 2015; Програма соціально-економічного розвитку Чернігівської області на 2016 рік, 2016).

На основі соціально-економічного аналізу визначено такі сильні й слабкі чинники (сторони) та можливі зовнішні впливи (можливості та загрози) на подальший соціальний та економічний розвиток Чернігівської області.

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильні сторони** | **Слабкі сторони** |
| 1. Сусідство зі столичним регіоном | 1. Складна демографічна ситуація, особливо у сільській місцевості |
| 2. Значний транзитний потенціал (міжнародні пункти пропуску, транспортні коридори та європейські автомагістралі) | 2. Низька щільність населення, територіальна віддаленість окремих районів від обласного центру |
| 3. Забезпеченість природними ресурсами (вода, ліс, корисні копалини) | 3. Технічна зношеність об’єктів дорожньої інфраструктури, житлово-комунального господарства та соціальної сфери |
| 4. Значна кількість історико-культурних пам’яток | 4. Високий рівень безробіття, брак робочих місць у сільській місцевості |
| 5. Відносно сприятлива екологічна ситуація. Значна кількість природно-заповідних територій. Багаті флора і фауна | 5. Низька інвестиційна привабливість області |
| 6. Багатогалузевий промисловий комплекс | 6. Рівень оплати праці один з найнижчих в Україні |
| 7. Розгалужена мережа закладів вищої та професійно-технічної освіти | 7. Малородючі землі на півночі області. Закислення значних площ ґрунтів |
| 8. Високий рівень освіти трудових ресурсів | 8. Високий рівень зношеності основних фондів промислових підприємств. |
| 9. Наявність підприємств, що займаються впровадженням власних наукових розробок | 9. Висока концентрація земельних ресурсів в одних руках |
| 10. Потужна наукова та селекційна база для розвитку сільського господарства | 10. Невідповідність більшості видів сільськогосподарської та харчової продукції стандартам ЄС |
| 11. Розвинута сировинна база та потужності для переробки сільськогосподарської продукції. | 11. Надмірна експортна орієнтація підприємств області на ринки Митного союзу, зокрема Російської Федерації |
| 12. Висока соціальна активність, національна толерантність та патріотизм мешканців | 12. Радіоактивна забрудненість окремих територій області |

**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.*

Професійну освіту в Чернігівській області на початок 2016 року надають 73 ліцензовані навчальні заклади різних типів та форм власності. З них 28 - державної форми власності, 23 - комунальної та 22 - приватної.

Конституційне право громадян на первинну професійну підготовку кваліфікованих робітників у області здійснюють 20 державних професійно-технічних навчальних закладів (ДПТНЗ), підпорядкованих МОНУ, а саме: 3 вищі професійні училища, 1 Центр ПТО, 12 професійних ліцеїв, 2 професійно-технічних училища, 2 навчальні заклади при установах виконання покарань, у яких загалом навчаються 6162 учні з 74-х професій, 75% з яких інтегровані (одночасно здобувають 2 і більше професії). У 2015 році випущено 2960 кваліфікованих робітників, дипломи з відзнакою отримали 211 чол., молодших спеціалістів –102. Крім того, 127 чол. пройшли професійну підготовку за направленням обласного центру зайнятості з числа незайнятого населення. За цю освітню послугу ПТНЗ отримали 261,4 тис. грн.

Прийнято на професійне навчання з 1 вересня 2015 року 2980 чол. Із 6162-х учнів 3247 (52,7 %) поряд з робітничою професією отримують повну загальну середню освіту. Підготовка робітничих кадрів здійснюється для 6-ти основних галузей економіки, у тому числі: для промисловості – 1772 учні, сільського господарства – 825, транспорту – 663, будівництва – 960, торгівлі і громадського харчування – 1320, житлово-комунального господарства і невиробничих видів побутового обслуговування населення – 622 учні.

Упродовж останніх 10 років мережа професійно-технічної освіти Чернігівщини не раз реорганізовувалась. Реорганізаційні дії охоплювали кількісні зміни в мережі ДПТНЗ, спеціалізацію навчальних закладів та їх типи. Зокрема, кількість професійно-технічних училищ зменшилась з 14 до 3, натомість створено й розширено мережу професійних ліцеїв (12), вищих професійних училищ (3), центр професійно-технічної освіти (1) та навчальний центр при установі виконання покарань (1). Зважаючи на складне економічне становище, демографічну ситуацію в регіоні у 2013 році оптимізовано мережу професійно-технічних навчальних закладів шляхом приєднання малокомплектного ДПТНЗ «Чернігівський професійний ліцей хімічної промисловості» до ДПТНЗ «Чернігівський професійний будівельний ліцей», у 2014 – ліквідовано Ладанську філію Прилуцького професійного ліцею.

Найбільше ДПТНЗ, майже 40% від загальної кількості, зосереджено у м. Чернігові, решта – розташовані у районних центрах області, селищах міського типу та селах. У порівнянні з показниками по Україні за кількістю професійно-технічних навчальних закладів Чернігівщина посідає 21 місце; за кількістю учнів, які у них навчаються – двадцять третє.

12 березня 2016 року на черговому засіданні робочої групи при облдержадміністрації, розглянуто питання щодо нинішнього стану та перспектив розвитку професійно-технічної освіти Чернігівської області в умовах децентралізації та обговорено орієнтовний План розвитку професійно-технічної освіти Чернігівщини на 2016-2018 роки з урахуванням необхідності модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів, їх укрупнення, здійснення підготовки та перепідготовки робітничих кадрів відповідно до потреб регіону, який подано на погодження до Міністерства освіти і науки України. З урахуванням рекомендацій Міністерства на засіданні робочої групи у квітні було переглянуто зазначений вище орієнтовний План та подано до Міністерства уточнений орієнтовний План розвитку професійно-технічної освіти Чернігівщини на 2016-2018 роки.

Разом з тим, кількість учнів у ДПТНЗ області на 1 навчальний заклад складає 338 осіб (середній показник по Україні - 400 учнів).

Сім ДПТНЗ області є малокомплектними (кількість учнів менше 300).

**A.3** *Якщо відповідь «так»:*

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

Основною причиною коригувань стала необхідністьзабезпечення державних вимог щодо якості професійно-технічної (професійної) освіти; оптимального та якісного розвитку мережі професійно-технічних (професійних) навчальних закладів; посилення ролі місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та роботодавців у формуванні 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?*

Передбачена Програмою середньострокова перспектива розвитку професійної освіти не узгоджена з діючими регіональними програмами соціально-економічного розвитку, оскільки зазначені Програми не передбачають аналізу потреби у робітничих кадрах та їх раціонального використання в розрізі галузей економіки.

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

Відповідальність за виконання заходів Програми покладено на Управління освіти облдержадміністрації, НМЦ ПТО, професійно-технічні (професійні) навчальні заклади упродовж 2016-2020 років. Інші органи виконавчої влади, роботодавці не визначені як відповідальні суб’єкти.

Програма передбачає такі завдання:

* оптимальне впорядкування мережі професійно-технічних (професійних) навчальних закладів, орієнтованих на підготовку робітничих кадрів і молодших спеціалістів відповідно до потреб регіонального ринку праці;
* забезпечення умов для випереджувального розвитку професійної освіти області та створення нових типів професійно-технічних (професійних) навчальних закладів, що здійснюватимуть підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів відповідно до потреб регіонального ринку праці та загальнодержавних потреб;
* розширення доступу громадян до здобуття професійної освіти, підвищення робітничої кваліфікації, перепідготовки, вдосконалення механізму профільного навчання учнів старшої школи на базі професійно-технічних (професійних) навчальних закладів;
* оновлення змісту професійної освіти, забезпечення державних вимог щодо її якості та обсягу на рівні сучасних досягнень науки, техніки, технологій та передового досвіду;
* модернізація навчально-матеріальної бази професійно-технічних (професійних) навчальних закладів за активної участі роботодавців.

***Законодавство***

**A.*5*** *Чи вносились зміни до законодавчо-нормативної бази ПОН на регіональному рівні? Якщо так, опишіть їх, будь ласка, та поясніть, чим вони були викликані – це може включати внесок регіону до проектів нових Законів України «Про освіту» та «Про професійну освіту».*

У зв’язку із розробкою нової законодавчої освітньої бази працівниками системи ПТО 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?*

Займаючи площу 31,9 тис. км2, Чернігівська область є однією з найбільших (5,3 % площі України) за територією. Вона знаходиться на крайній півночі України і межує на північному заході з Гомельською областю Республіки Білорусь, на півночі - з Брянською областю Російської Федерації, на сході – з Сумською, на заході та південному заході – з Київською та на півдні – з Полтавською областями України.

Однією з переваг географічного розташування області є невелика відстань від столиці України (автомобільним сполученням 141 км, залізничним сполученням 209 км).

Територія Чернігівщини віднесена до двох фізико-географічних областей зони мішаних лісів – Чернігівського та Новгород-Сіверського Полісся і двох лісостепових областей – Північної області Дніпровської терасової рівнини та Північної області Полтавської рівнини.

Станом на 01.01.2016 року на території Чернігівської області проживало 1045,2 тис. осіб (2,4 % населення України). За чисельністю населення вона посідає 20 місце серед інших областей.

За національним складом область відноситься до мононаціональних. Згідно з даними останнього перепису населення українці становлять 93,5%.

Демографічна ситуація на Чернігівщині залишається складною як для області в цілому, так і для окремих її територій.

В області відбувається процес депопуляції населення внаслідок звуженого його відтворення, коли наступні покоління менш чисельні від попередніх. Найгостріше негативні процеси протікають у районах, де переважає сільське населення, оскільки саме стан його природного відтворення зумовлює кризову демографічну ситуацію в регіоні.

Порівняно з підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року кількість населення області зменшилася на 189,6 тис. осіб (або на 15,3%), в т.ч. міське на 6,7 % (48,4 тис. осіб), сільське на 27,3 % (141,2 тис. осіб). Щорічно кількість населення зменшувалась в середньому на 0,98 %.

Таке зменшення чисельності населення пов’язано в першу чергу з природним його скороченням. Так, за 2015 рік в області народилось 9,55 тис. осіб, померло – 20,32 тис. осіб. Природне скорочення становило 10,77 тис. осіб (-10,2 на 1000 населення). І хоча протягом останніх 10 років темпи втрат дещо уповільнилися, проте залишаються найвищими в Україні.

У віковій структурі населення Чернігівщини домінують негативні тенденції, які зумовили найвищий в Україні рівень демографічної старості жителів області.

На 1 січня 2016 року середній вік жителів області становив 43 роки (у міських поселеннях 41, в сільській місцевості - 46,6), по Україні – 40,6. Середній вік жінок (46 років) вищий, ніж чоловіків (39,5).

На 1 січня 2016 року на кожну тисячу населення віком 15–64 роки, основного постачальника трудових ресурсів, припадало 466 осіб у віці 0–14 років і старше 65 (в міських поселеннях – 381, а в сільський місцевості – 643). Цей показник вже тривалий час має регресивну структуру, особливо в сільській місцевості. Якщо в міських поселеннях показники навантаження дітьми (186) та людьми похилого віку (195) майже однакові, то в сільській місцевості показник навантаження населенням віком 65 років і старше більше ніж удвічі перевищує навантаження дітьми.

Таким чином, демографічна ситуація на Чернігівщині залишається найскладнішою в Україні й не може не викликати надзвичайно серйозного занепокоєння.

Чисельність наявного населення в області на 01.03.2016 року становила 1043,1 тис. осіб. З початку року кількість жителів Чернігівщини зменшилася на 1920 осіб, або на 11,2 в розрахунку на 1000 наявного населення.

Щорічне зменшення чисельності населення області при існуючій інфраструктурі приведе в найближчому майбутньому до дефіциту робочої сили. Тому економіка області потребує своєчасної модернізації з можливістю застосування на виробництві роботизованих систем.

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

Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Чернігівській області (НМЦ ПТО) здійснено моніторинг профільного навчання старшокласників загальноосвітніх шкіл області в розрізі районів. У зведеній таблиці показано кількість учнів 10-11 класів по кожній ЗОШ 1-3 ст. області, окремо по кожному з біотехнологічного, хіміко-технологічного та агрохімічного, технологічного, інформаційно-технологічного, універсального профілю навчання. Це допоможе мобільним бригадам ПТНЗ області більш цілеспрямовано та ефективно здійснювати профорієнтаційну роботу серед учнівської молоді з орієнтацією на робітничі професії. З цією ж метою періодично оновлюється профорієнтаційний термінал, що функціонує в мережі – <http://proforienterm.ucoz.ru/>

Область має регресивну вікову структуру населення. На 1 січня 2016 року частка наймолодшого населення області у віці 0–14 років становила 13,1% загальної кількості населення області, частка населення віком 15–64 роки, основного постачальника трудових ресурсів, – 68,2%, частка осіб у віці 65 років і старше в загальній чисельності населення області була найвищою в країні й становила 18,7% (в Україні – 14,8%, 69,9%, 15,3% відповідно). У перспективі слід очікувати зростання чисельності осіб похилого віку, оскільки у вікову групу 15–64 роки вступатимуть діти та підлітки, чисельність яких менша за групи населення, що вийдуть із неї.

У статевій структурі населення області переважають жінки. На початок 2016 року їх питома вага складала 54,6%, а чоловіків – 45,4%. У розрахунку на кожну тисячу чоловічого населення припадало 1205 жінок.

Відповідні служби області адекватно реагували на реалії ринку праці та забезпечували належну результативність заходів, спрямованих на соціальний захист населення від безробіття в частині розширення сфери застосування праці, підвищення рівня зайнятості та мотивації працездатного населення до легальних трудових відносин.

Середньооблікова кількість штатних працівників за 2015 рік зменшилася до 191,5 тис. осіб або на 5,4%.

Зросла кількість працівників, попереджених про заплановане масове вивільнення. Так, протягом 2015 року роботодавці проінформували службу зайнятості про заплановане вивільнення 17,1 тис. працівників, що наполовину більше, ніж у 2014 році.

Чисельність зайнятого населення становила 435,5 тис. осіб, що менше аналогічного показника 2014 року на 2,4% або 6,6 тис. осіб. Відповідно рівень зайнятості зменшився з 57,6% до 56,6% навіть при зменшенні абсолютної кількості усіх вікових груп населення.

За 2015 рік у центрах зайнятості області були наявними 26,2 тис. вакансій для укомплектування - на рівні показника 2014 року. Питома вага вакансій із заробітною платою вище мінімальної залишилася також на рівні минулих років - 88,1%, проте, низькою є частка вакансії з високою заробітною платою (більшою за середню по регіону) – їх лише 3,3% (858 одиниць).

З початку 2015року у центрах зайнятості області взято на облік 31 тис. безробітних громадян – на 1,6% більше, ніж за 2014 рік.

Станом на 1 січня 2016 року на обліку в центрах зайнятості області перебувало 16,1 тис. безробітних громадян (на 3% менше, ніж на цю дату рік тому), з них 13,1 тис. осіб отримували допомогу по безробіттю.

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

Відсутність науково-обґрунтованого прогнозу розвитку ринку праці в Україні та розвитку економіки, а тому і в області, гальмує розробку вивірених перспективних планів підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за галузевим спрямуванням, розрахованих для зменшення дисбалансу пропозиції робочої сили попиту.

Професійно-технічні навчальні заклади щороку поповнюють робітничий потенціал області в середньому на 3 тис. осіб.

Проте, уже зараз не задовольняється попит у робітниках-верстатниках (верстатниках широкого профілю, зуборізальниках, токарях, фрезерувальниках, шліфувальниках), робітниках будівельних професій (лицювальниках-плиточниках, монтажниках та формувальниках залізобетонних виробів, покрівельниках), у налагоджувальниках виробничого устаткування, електромонтерах, слюсарях контрольно-вимірювальних приладів та ін.

При цьому зростає дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили – навантаження на 1 вільне робоче місце станом на 1 січня 2016 року значно перевищує минулорічний показник – 25 осіб проти 12. У розрізі районів найбільше претендентів на кожне робоче місце мало місце у Срібнянсьому (249 осіб), Талалаївському (131 особа), Коропському (127 осіб) районах, найменший показник (13 осіб) зафіксовано на Прилуччині. Активне залучення соціальних партнерів, роботодавців до конструктивного, взаємовигідного партнерства між навчальними закладами, бізнесом та місцевими органами влади дозволить залучити не тільки додаткові ресурси для розвитку навчальних закладів, а й суттєво оновити систему підготовки майбутніх робітників за напрямками та обсягами регіонального ринку праці, що суттєво зменшить дисбаланс між пропозицією і попитом ринку праці.

Сприяє цьому і профорієнтаційна робота серед незайнятих громадян, спрямована на перенавчання тій професії, що є актуальною на ринку праці.

***Механізми для виявлення попиту на професійні навички***

**B.4** *Які механізми для надійного виявлення попиту на професійні навички існують у вашому регіоні?*

Для забезпечення відповідності пропозиції професійних навичок попиту, регіональні органи управління системи професійно-технічної освіти змушені зменшувати цей дисбаланс емпіричним шляхом, вивчаючи регіональний ринок праці через співпрацю із соціальними партнерами, організаціями роботодавців, профспілками, службами зайнятості для оптимального формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, враховуючи, що регіональні Міжгалузеві ради з професійно-технічної освіти з 2013року не діють. При цьому враховується, що право на професійно-технічну освіту гарантується кожній молодій людині Конституцією України, та важливість соціального аспекту цієї галузі освіти.

***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?*

Роботодавці немотивовані до співпраці із ПТНЗ з метою забезпечення відповідності навичок і компетентностей потребам виробництва. Робочі навчальні плани і програми погоджуються із роботодавцями, але це більшою мірою відбувається формально.

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 перешкоджає 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?*

Проблемами зі збиранням даних про попит на професії (спеціальності) з метою планування та організації професійного навчання є:

* нестабільна економічна ситуація в країні;
* неможливість роботодавців спрогнозувати потребу більше ніж на півроку;
* небажання роботодавців ділитись планами розвитку підприємства (організації, установи).

Інформацію про вільні робочі місця у 2015 році надали 3,9 тис. роботодавців області, що на 16,2% менше ніж у 2014 році.

***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?*

Одним з основних засобів покращення процесу переходу до трудової діяльності для учнів професійно-технічних навчальних закладів є належна організація виробничої практики.

Організація виробничої практики учнів, слухачів закладами професійно-технічної освіти здійснюється згідно з робочими навчальними планами та робочими навчальними програмами з конкретних робітничих професій відповідно до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 07 червня 1999 р.(зі змінами). Так, у 2013-2014 н.р. 3546 учнів випускних курсів та 410 слухачів ПТНЗ області проходили виробничу практику на 2269 підприємствах, в установах (організаціях) згідно з укладеними договорами. Окрім того, за погодженням з Управлінням освіти і науки 480 учнів проходили виробничу практику на базі навчальних закладів. Відповідно у 2014-2015 н.р. для 3027 учнів і 329 слухачів було організовано проходження виробничої практики на 2020 підприємствах і для 341 учня - у навчальних закладах та в 2015-2016 н.р. 2709 учнів і 252 слухачі проходили виробничу практику на 1781 підприємстві та 301 учень – на базі навчальних закладів.

Формування і реалізація трудового потенціалу, його подальший розвиток є важливим завданням для вирішення проблемних питань вітчизняної економіки, досягнення стабільності соціально-політичного життя Чернігівщини та країни в цілому. Одну із провідних позицій в процесі переходу до трудової діяльності, адаптації до умов конкретного виробництва займає безперервна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації дорослого населення.

Так, у 2013 – 2015 роках професійним навчанням було охоплено майже 15,0 тис. осіб (у 2013 році – 4639 зареєстрованих безробітних, у 2014 році – 4927 зареєстрованих безробітних, у 2015 році – 5078 зареєстрованих безробітних). Навчання проходило за більш ніж сімома десятками різновидів робітничих професій (36 робітничих професій – у 2013 році, 15 робітничих професій – у 2014 році, 22 робітничі професії – у 2015 році) та понад двомастами навчальними програмами різного галузевого спрямування.

Отже, аналізуючи процеси переходу до трудової діяльності можна зробити наступні висновки:

* найбільш ефективними шляхами підготовки є індивідуалізовані підходи до навчання, його максимальне наближення до потреб реального виробництва;
* залучення роботодавців до розробки навчальних планів дає змогу більш оперативно вирішувати питання підвищених вимог до якості робочої сили;
* відхід від традиційного навчання за стандартними навчальними програмами забезпечує гнучкість форм і методів підготовки кваліфікованих робітників.

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

Якщо період безробіття не тривалий, то ПОН може стати базою для підвищення кваліфікації і подальшого працевлаштування. Якщо за отриманою ПОН особа не працювала або період безробіття тривалий, то особа втрачає віру у власні сили, у правильність вибору професії, здатність адаптуватися у колективі.

У випадках, коли безробітний не має професії, потребує відновлення професійних навичок, або його професія втратила актуальність на ринку праці, одним із шляхів відновлення його конкурентоспроможності є професійне навчання. Рівень охоплення зареєстрованих безробітних професійним навчанням складає в середньому 13-14%% від усіх безробітних, що перебувають на обліку в центрах зайнятості Чернігівської області. Середньообласний показник працевлаштування після завершення навчання в 2015 році – 99,2%. Високий рівень працевлаштування досягнуто завдяки організації професійного навчання безробітних під конкретне замовлення роботодавців.

Сьогодні державна служба зайнятості має можливість допомогти безробітним, у тому числі й випускникам ПТНЗ, опанувати нові навички, розширити сферу діяльності шляхом навчання або стажування безпосередньо на виробництві.

**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?*

З метою формування професійних намірів, мотивації до праці, популяризації та підвищення престижу робітничих професій педагогічними працівниками навчальних закладів, службою зайнятістю проводиться активна профорієнтаційна робота серед учнівської молоді.

Так, впродовж 2015 року профорієнтаційними послугами служби зайнятості було охоплено 19,2 тис. осіб, які навчаються в навчальних закладах різних типів, для них проведено 645 різноманітних профорієнтаційних заходів: 49 Днів відкритих дверей центрів зайнятості, 97 акцій «Випускник», 53 виїзні акції центрів зайнятості, 345 профорієнтаційних уроків, 80 профінформаційних групових заходів для учнівської молоді, 2 Ярмарки професій, 10 інтерактивних заходів для молоді, 3 Презентації професій, 2 Дні відкритих дверей на виробництві, семінар «Молодь на ринку праці», професіографічна екскурсія, групова профконсультація із застосуванням профдіагностичного обстеження, Презентація навчального закладу, виступи агітбригад тощо. Загалом у цих заходах взяли участь 17,8 тис. учнів ЗНЗ, 125 учнів професійно-технічних навчальних закладів, 936 студентів ВНЗ, в тому числі 403 учня спеціалізованих шкіл-інтернатів та закладів інтернатного типу, 356 дітей з інвалідністю, 344 дитини-сироти та дітей позбавлених батьківського піклування.

У період літніх шкільних канікул профорієнтаційна робота з учнівською молоддю продовжувалась в пришкільних та позаміських дитячих таборах. Так, у червні-серпні 2015 року у місцях організованого відпочинку та оздоровлення дітей проведено 34 різноманітні профорієнтаційні заходи. Учасниками профорієнтаційних ігор, конкурсів та вікторин стали 1,6 тис. учнів, серед яких 166 дітей-сиріт та дітей, які залишились без батьківського піклування.

***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?*

Для залучення шукачів роботи до підприємницької діяльності в центрах зайнятості області забезпечено вільний доступ до законодавчої бази з підприємництва, проводяться тематичні семінари: «Як розпочати власний бізнес?», «Від бізнес-ідеї – до власної справи», профдіагностичні тестування, консультації з питань організації і провадження підприємницької діяльності тощо.

Особлива увага у роботі служби зайнятості приділяється розвитку підприємництва у сільській місцевості, де населення особливо вразливе через відсутність достатньої кількості робочих місць. З цією метою здійснюється комплекс заходів, що сприяють розвитку підсобних домашніх господарств та перетворенню їх у розвинуті фермерські господарства, зокрема проводяться навчальні семінари з відповідної тематики. Так, протягом 2015 року для 157 сільських безробітних проведено 14 навчальних семінарів з питань фермерства та ефективного ведення сільського господарства, для 544 осіб – 49 семінарів з основ власної справи у сфері «зеленого» туризму.

До участі у таких семінарах залучаються представники Департаменту агропромислового розвитку Чернігівської обласної державної адміністрації та Регіонального фонду підтримки підприємництва у Чернігівській області.

З метою набуття майбутніми підприємцями теоретичних знань щодо ведення бізнесу їм пропонується навчання на курсах цільового призначення «Підприємець – початківець» та «Основи малого підприємництва». Після успішного захисту бізнес-плану кожний безробітний отримує від служби зайнятості стартовий капітал для відкриття власної справи, а саме виплату допомоги по безробіттю одноразово. Протягом останніх трьох років навчання на таких курсах пройшли понад 2,2 тис. зареєстрованих безробітних (799 осіб - у 2013 році, 796 осіб – у 2014 році, 616 осіб – у 2015 році).

Протягом 2013 року за сприяння служби зайнятості започаткували власну справу 735 зареєстрованих безробітних, протягом 2014 року – 758 осіб, протягом 2015 року – 631 особа.

Взагалі кількість фізичних осіб підприємців у 2015 році в порівнянні з минулим роком збільшилась на 19% і становить 4173 особи.

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

Масові професії, що отримують випускники ПТНЗ, орієнтовані також і на самозайнятість. Кухарі, перукарі, будівельники, автослюсарі тощо можуть організувати свій бізнес шляхом створення малого підприємства. Цей процес полегшить і те, що всі учні ПТНЗ вивчають курс «Основи галузевої економіки і підприємництва» та «Основи правових знань».

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

Протягом 2015 року профорієнтаційною роботою було охоплено 90,0 тис. громадян. Загалом їм надано 255,3 тис. різноманітних профорієнтаційних послуг. Із загальної кількості послуг: 180,7 тис. – профінформаційних, 74,0 тис. – профконсультаційних та 485 послуг з профвідбору.

Виступаючи посередником на ринку праці, служба зайнятості сприяє розвитку малого бізнесу. У разі неможливості працевлаштування зареєстрованого безробітного протягом місяця у зв’язку з відсутністю відповідної роботи на ринку праці, за його бажанням допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності. Таку допомогу можуть отримати застраховані особи, яким виповнилось 18 років.

**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?*

На Чернігівщині проживає 39203 інваліди усіх категорій. Тому органами влади постійно здійснюється пошук різноманітних шляхів для вирішення потреб вразливих верств населення області.

У області створено 4 центри соціальної реабілітації дітей-інвалідів, основним напрямом діяльності яких є здійснення заходів, спрямованих на розвиток та коригування порушень розвитку дитини-інваліда, формуванню у неї основних соціальних і побутових навичок, розвиток здібностей, створення передумов для інтеграції в суспільство, виявляють дітей, що не мають протипоказань для навчання та роботи за робітничими професіями, за якими здійснюється професійна реабілітація у центрі; мають освітній рівень, достатній для оволодіння відповідними робітничими професіями.

У професійно-технічних навчальних закладах області діють консультативні пункти 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 професійно-технічних навчальних закладах області здобувають професійну освіту 61 особа з числа інвалідів за денною формою навчання у загальних учнівських групах на підставі висновків медичних комісій про профпридатність, крім того створено спеціальні навчальні групи у Сосницькому професійному аграрному ліцеї з професії «Штукатур» та в Замглайському аграрному професійно-технічному училищі з професії «Кухар» з числа випускників спеціальних шкіл-інтернатів області.

Упродовж 2015 року з 1447 безробітних осіб з інвалідністю, які перебували на обліку в центрах зайнятості області, 1425 осіб (98,5 %) одержали 8,2 тис. різноманітних профорієнтаційних послуг.

Різноманітні профорієнтаційні послуги, в тому числі й рекомендації щодо складання індивідуальної програми реабілітації в частині професійної та трудової реабілітації, одержали 143 особи з інвалідністю, які не мали статусу безробітних та з числа зайнятого населення.

Основний напрямок у роботі з інвалідами – мотивація їх до праці, навчання самопрезентації та веденню співбесіди з роботодавцями, складання резюме, розміщення його на сайтах із пошуку роботи. Вони мають доступ до усіх інформаційних матеріалів, інтернет-порталів з працевлаштування, користуються безкоштовним телефонним зв’язком для переговорів із роботодавцями.

У сучасних соціально-економічних умовах відсутність у інваліда професійної підготовки або невідповідність її рівня потребам ринку праці зменшує його шанси на працевлаштування і, як наслідок, на активне соціальне життя. Тому, значна увага приділяється підвищенню конкурентоспроможності осіб з інвалідністю на ринку праці. З цією метою служба зайнятості області організовує професійне навчання та перепідготовку безробітних, співпрацюючи з навчальними закладами професійно-технічної та вищої освіти, центрами професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та роботодавцями. Згідно чинного законодавства професійне навчання безробітних із числа інвалідів організовується згідно з рекомендаціями медико-соціальної експертної комісії. У разі якщо такі безробітні потребують особливих умов для професійного навчання з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, адаптованих навчальних місць, їх професійне навчання організовується у навчальних закладах, де створені для цього відповідні умови. За останні три роки за направленням центрів зайнятості області було навчено понад 356 таких осіб (102 особи – у 2013 році, 137 осіб – у 2014 році, 117 осіб – у 2015 році). У переважній більшості навчання здійснювалося безпосередньо у роботодавців-замовників кадрів.

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

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

Право на здобуття професійно-технічної освіти гарантується Конституцією України та Законом України «Про професійно-технічну освіту».

Усі громадяни мають рівні права на здобуття робітничої професії відповідно до своїх здібностей і нахилів. Обмеження допускаються лише за медичними, віковими показниками та показниками професійної придатності. Для отримання нескладних робітничих спеціальностей формуються в окремих професійно-технічних навчальних закладах області навчальні групи з випускників спеціальних інтернатних закладів. Випускники загальноосвітніх шкіл області мають доступ до професійно-технічної освіти на загальних підставах з будь-якої професії.

Учнівське самоврядування є універсальною формою участі та просування у системі освіти, яку можна з однаковим успіхом вважати як способом організації буття учнівського колективу, так і чинником творчої самореалізації особистості. Воно має на меті через широко розвинуту систему органів самоуправління забезпечити включення учнів у різноманітну глибоко змістовну діяльність колективу; умови масового залучення учнів до організаторської роботи, до управління справами колективу; сформувати права і визначитися з обов’язками учнів; сформувати почуття господаря групи, навчального закладу, міста, держави.

З метою сприяння розвитку учнівського самоврядування, більш повного врахування інтересів учнівської молоді щодо вироблення та реалізації політики України у сферах професійно-технічної освіти, соціального становлення та розвитку учнівської молоді, налагодження конструктивної взаємодії між органами державної влади, місцевого самоврядування, вищих навчальних закладів та органами учнівського самоврядування з 2007 року діє створена Рада учнівського самоврядування професійно-технічних навчальних закладів Чернігівської області, обраний Президент обласної ради учнівського самоврядування, підписана угода між Управлінням освіти і науки Чернігівської обласної державної адміністрації і Радою учнівського самоврядування, затверджене Положення про Раду учнівського самоврядування професійно-технічних навчальних закладів. Процедура підписання документів, якими визначається діяльність обласної ради учнівського самоврядування, щорічно традиційно відбувається на початку навчального року на зібранні лідерів учнівського самоврядування. Обласна рада учнівського самоврядування професійно-технічних навчальних закладів діє на засадах добровільності, рівноправності усіх її членів, законності, гласності та представляє їх спільні інтереси.

З метою створення умов для виявлення обдарованої молоді і сприяння їх особистісному зростанню, професійному становленню, взаємному збагаченню конкурсантів виробничими технологіями серед учнів професійно-технічних навчальних закладів Чернігівської області у 2015 році відбувся фінал обласного конкурсу «Учень року».

Працівники психологічної служби ПТНЗ області (із 18 ПТНЗ області: 16 – практичних психологів та 8 – соціальних педагогів) проводять профдіагностику учнівської молоді з метою вивчення й розвитку професійно важливих якостей особистості та мотивації обраної професії.

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

Досить суттєво впливають на попит в освітніх послугах ПОН такі соціально-економічні фактори:

* Область розміщена на півночі України на кордоні трьох держав та межує із столичним регіоном. Територією області проходять 63 автодороги державного значення, дві з них є частиною міжнародного транспортного коридору №9 і європейських автомагістралей Е-95 та Е-101.
* Область є однією з найбільших в Україні за площею, проте найменш заселеною, крім того має асиметричну систему розселення – 12 районів області віддалені від обласного центру на відстань понад 100 км, а 2 райони (Срібнянський і Талалаївський) – понад 200 км.
* Демографічна ситуація в області є найгіршою в Україні та містить високі ризики для майбутнього розвитку територій, що поступово призводить до скорочення чисельності осіб працездатного віку та зростання демографічного навантаження на суспільство та економіку регіону невиробничим населенням.
* Область має значні запаси водних та лісових ресурсів, понад 300 родовищ корисних копалин, сприятливі природні умови.
* Існують суттєві розбіжності за показниками соціально-економічного розвитку адмінтериторій, причому співвідношення максимальних та мінімальних значень індикаторів економічного розвитку перевищує відповідні співвідношення соціальних індикаторів.
* У останні роки у рейтингах України область поліпшує свої позиції за індексом людського розвитку та оцінкою конкурентоспроможності.
* За структурою економіки Чернігівщина відноситься до промислово-аграрного типу економіки, а за типологізацією за рівнем розвитку область віднесено до регіонів з низьким рівнем, уповільненням та з найсерйознішими проблемами розвитку.
* Основу економіки формують середні підприємства, де працює 56% усіх зайнятих на підприємствах та реалізується 47,4% продукції та малі підприємства, які забезпечують робочими місцями більше третини працюючих і 24,4% загального обсягу реалізованої продукції (робіт, послуг).
* Сільське господарство області є однією з основних складових регіональної економіки, спроможне забезпечувати внутрішньообласні потреби в аграрній продукції, створювати та нарощувати експортний потенціал регіону як продукції рослинництва, так і тваринництва. Разом з тим, вразливими рисами сільського господарства є значна закисленість грунтів, особливо у північній частині області, висока концентрація земельних ресурсів в одних руках.
* Область має багатогалузевий промисловий комплекс, який об’єднує близько 250 підприємств. Більше 40% обсягів реалізованої промислової продукції формують підприємства з виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів.
* Область належить до регіонів з дефіцитом інвестицій, при цьому головним джерелом фінансування капітальних інвестицій протягом останніх років залишаються власні кошти підприємств та кошти населення на житлове будівництво.
* Житлово-комунальне господарство області характеризується високим рівнем зношення виробничих фондів на підприємствах житлово-комунального господарства, високою енергоємністю та низькою ефективністю комунальних систем.

Мережа дошкільних навчальних закладів не відповідає наявній потребі, їх завантаженість залишається високою, особливо у містах обласного значення. Існує дисбаланс в охопленні дошкільною освітою дітей, які проживають в міській та сільській місцевості.

* Скорочується контингент учнів та збільшується кількість загальноосвітніх навчальних закладів із малою чисельністю.
* Показник забезпеченості населення ліжками на 10 тис. населення вище середнього по країні. Забезпеченість лікарями, особливо у сільській місцевості, суттєво нижча, ніж у середньому по Україні.
* У області існує розгалужена мережа закладів вищої та професійно-технічної освіти, що зумовлює високий освітній рівень трудових ресурсів. При цьому за рівнем заробітної плати область займає одне з найнижчих місць серед інших регіонів.
* Область має значний історико-культурний потенціал. Наявність унікальної історико-культурної спадщини та різноманітні рекреаційні ресурси створюють усі умови для розвитку туристичної галузі. Однак, у регіоні переважає екскурсійний туризм та туризм вихідного дня. Рівень розвитку туристичної галузі області не відповідає туристично-рекреаційному потенціалу. Більшість туристично-рекреаційних об’єктів мають недостатньо розвинену інфраструктуру (відсутність сучасних туалетів, закладів розміщення та харчування, облаштованих місць для продажу сувенірної та рекламної продукції). Готельне господарство регіону потребує розбудови.
* За більшістю екологічних показників область відноситься до екологічно стабільних регіонів України та має найбільшу серед регіонів кількість об’єктів природно-заповідних територій. Водночас, потребують вирішення проблеми звільнення регіону від отрутохімікатів, твердих побутових відходів, захисту земель від шкідливої дії вод. Існує радіоактивна забрудненість окремих територій.
* Чернігівська область є дотаційною, маючи високий рівень залежності від Державного бюджету. За показником бюджетної забезпеченості на 1 мешканця Чернігівська область виглядає гірше більшості регіонів з однотипною структурою економіки.
* У доходах бюджету області відзначаються територіальні диспропорції між адміністративно-територіальними одиницями, у видатковій частині – зростання частки загального фонду бюджету щодо спеціального фонду, зростає диспропорція між поточними та капітальними видатками.

**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. Водночас обмеженнями можна вважати фінансові можливості та матеріальний стан здобувачів освіти, обмеженість ліцензійних обсягів і державного замовлення на окремі спеціальності та професії.

**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?*

Особи, які належать до вразливих підгруп, зараховуються до навчальних закладів без вступних випробувань, з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності.

За даними Департаменту соціального захисту населення Чернігівської облдержадміністрації у регіоні налічується 6596 багатодітних сімей, в них виховується 22181 дитина.

Для осіб, які виявили бажання започаткувати власну справу проводяться індивідуальні профконсультації, в т. ч. із застосуванням профдіагностичних методик, з метою виявлення нахилів, здібностей та готовності осіб до бізнес-діяльності, надається допомога у виборі бізнес-ідеї, складанні бізнес-планів. Під час орієнтування на самозайнятість увага клієнтів з інвалідністю привертається до таких переваг перед найманою працею, як доступність, вільний графік роботи, прибутковість. Люди з інвалідністю найчастіше реалізують свої бізнес-ініціативи в сфері надання послуг, торгівлі, сільському господарстві, матеріальному виробництві (як дрібні ремісники); рідше – у творчій діяльності (виготовлення та розповсюдження виробів декоративно-прикладного мистецтва).

Завдяки системному підходу фахівців служби зайнятості до надання соціальних послуг цій категорії населення, працевлаштовано протягом: 2013 року - 397 безробітних осіб з інвалідністю, 2014 року – 410 інвалідів, 2015 року – 424 інваліди.

Професійно-технічна освіта в області залишається гарантом певного соціального захисту молоді, бо у ПТНЗ здобувають професію 326 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, 142 учні з малозабезпечених сімей, 637 – з багатодітних сімей, 183 постраждалих від аварії на ЧАЕС, 82 дітей з обмеженими можливостями. У гуртожитках проживає 2850 дітей. Значна частина учнів ПТНЗ потребують посиленого психолого-педагогічного супроводу.

***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 зони АТО?*

У 2015 році взято на облік 739 безробітних осіб з числа демобілізованих із зони АТО, 138 з них були працевлаштовані, 90 – проходили професійне навчання, 74 – залучено до тимчасової зайнятості.

Сім’ї загиблих учасників АТО, інваліди І-ІІ групи з числа учасників АТО, отримали 21 квартиру. В області створено Центр надання допомоги учасникам АТО.

Здійснюється соціальний захист і підтримка внутрішньо-переміщених осіб, які переїхали до області з тимчасово окупованих територій. Зареєстровано в області 9862 особи цієї категорії (6636 сімей).

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

Послугами служб зайнятості області у 2015 році скористалися 1160 осіб, які неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Охоплено навчанням 980 безробітних з числа соціально уразливих верств населення. Зокрема, навчалось 149 осіб з обмеженими можливостями (135 осіб працевлаштовані після проходження професійного навчання).

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

За сприянням у працевлаштуванні до служби зайнятості звернулися 675 осіб, що вимушено покинули місця свого постійного проживання. За направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 61 безробітний з числа внутрішньо переміщених осіб.

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

У 2015 році серед громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, 44% складали особи віком до 35 років (11,3 тис. осіб). Протягом 2015 року професійне навчання проходили 5,4 тис. безробітних, з яких молоді люди у віці до 35 років становили 2,8 тис. осіб (майже 51% до 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?*

Державна цільова підтримка для здобуття професійно-технічної освіти надається у вигляді:

* повної або часткової оплати навчання за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів;
* пільгових довгострокових кредитів для здобуття освіти;
* соціальної стипендії;
* безоплатного забезпечення підручниками;
* безоплатного доступу до мережі Інтернет, систем баз даних у державних і комунальних навчальних закладах;
* безоплатного проживання в гуртожитку;
* безоплатного харчування.

Професійна підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється за рахунок коштів державного бюджету в межах обсягів державного замовлення з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Обрання форм і методів професійної підготовки проводиться згідно з висновками спеціалістів медико-соціальної експертної комісії.

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

У професійному навчанні інвалідів поряд із традиційними допускається застосування альтернативних форм навчання. Пенсія і стипендія виплачуються інвалідам у період навчання в повному обсязі. Працевлаштування випускників із числа інвалідів здійснюється згідно із законодавством *(Закон України «Про професійно-технічну освіту», 1998).*

**D. Внутрішня ефективність системи ПОН**

***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.*

Комплексною системою оцінювання компетентності педагогічних працівників є 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 МОН України від 06.10.2010 №930 зі змінами) чергова атестація здійснюється один раз на п’ять років. Педагоги можуть також проходити позачергову атестацію.

Умовою чергової 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 ж норма зазначена у Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (наказ МОН України від 30.04.2014 №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 ПТНЗ. За результатами підвищення кваліфікації здійснюється підсумковий контроль шляхом оцінювання рівня професійних компетентностей педагогічних працівників, набутих у ході навчання. Результати підвищення кваліфікації враховуються при проходженні чергової або позачергової атестації.

Атестація проводиться атестаційною комісією, яка аналізує педагогічну діяльність педагога, що атестується, шляхом відвідування уроків, вивчення рівня навчальних досягнень учнів з предмета (професії), ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання педагогом його посадових обов’язків, використання ним сучасних педагогічних, виробничих, інформаційно-комунікаційних технологій, створення ним дидактичних матеріалів, навчально-методичної літератури, його участі у фахових конкурсах та інших заходах.

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

У міжатестаційний період педагогічних працівників, які претендують на вищу категорію або педагогічне звання, залучають до проведення відкритих уроків та позаурочних заходів, виступів на засіданнях постійно діючих методичних секцій з досвіду їх роботи, видавничої діяльності.

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

Викладачі та майстри виробничого навчання мають можливість для неперервного професійного розвитку. НМЦ ПТО розроблена і впроваджена система безперервного розвитку професійної компетентності педагогів системи ПТО, яка складається з внутрішнього та регіонального рівнів, самоосвітньої роботи, а також курсового підвищення кваліфікації і ґрунтується на принципах безперервності, освіти впродовж життя, особистісно-діяльнісного підходу, діагностичності, диференціації, індивідуалізації, поєднанні індивідуальних інтересів педагогів з цілями навчального закладу, що в цілому дозволяє реалізовувати індивідуальний підхід до кожного педагога, групувати їх за загальними проблемами і проводити адресну роботу з розвитку їх професійно-педагогічної компетентності.

Якість навчального процесу залежить від професійної майстерності інженерно-педагогічних працівників системи профтехосвіти. У 2015 році згідно з поданими заявками НМЦ ПТО спланував і забезпечив організацію підвищення кваліфікації за відповідними категоріями, а саме:

* на базі Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту якості освіти» академії педагогічних науки України:
* методистів НМЦ ПТО – 2чол.
* директорів ПТНЗ –2 чол.
* заступників директорів – 7чол.
* методистів ПТНЗ – 3 чол.;
* на базі Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних кадрів м. Біла-Церква за очно-дистанційною формою:
* методистів НМЦ ПТО – 1 чол.
* викладачів спецпредметів – 36 чол.
* майстрів виробничого навчання – 74 чол.
* педпрацівників недержавної форми власності – 20 чол.;
* на базі регіональних начально-практичних центрів:
* майстрів виробничого навчання – 65 чол.
* викладачів спецпредметів -18 чол.;
* стажування на підприємствах пройшли 44 майстри в/н та 24 викладачі спецпредметів;
* на базі Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К.Д. Ушинського:
* викладачів загальноосвітніх предметів – 41 чол.
* психологів – 4 чол.
* вихователів гуртожитку – 12 чол.
* керівників гуртків – 6 чол.
* бібліотекарів – 1 чол.

Чернігівська область бере участь у Всеукраїнському експерименті Інституту професійної освіти за напрямком «Створення відкритого інформаційного середовища для системи профтехосвіти України».

У рамках експерименту створений експериментальний майданчик обласного рівня на базі Чернігівського центру професійно-технічної освіти з розробки електронного підручника для професії «Кухар». За минулий рік група розробила майже 100% змісту спецпредметів у електронному вигляді.

З метою подальшого впровадження в навчально-виробничий процес сучасних виробничих та інформаційних технологій НМЦ ПТО спільно з вісьма навчальними закладами, на базі яких створено навчально-практичні центри, в 2015 році проводились семінари, практикуми, майстер-класи за підтримки провідних вітчизняних та іноземних підприємств і компаній.

Так, на базі НПЦ Чернігівського професійного будівельного ліцею проведено науково-практичну конференцію на тему «Новітні технології будівельного виробництва, сучасні матеріали, конструкції і споруди» та обласний семінар інженерних і педагогічних працівників будівельних професій з презентацією фірми «Ойдос-колор» сучасних технологій опорядження штукатурками та фарбами; обласний семінар за підтримки компанії «Хенкель Баунтехнік Україна», присвячений новим розробкам матеріалів і технологій компанії.

На базі навчально-практичного центру інноваційних технологій санітарно-технічних робіт (Чернігівського професійного ліцею залізничного транспорту) проведено обласний навчально-практичний семінар з компанією КАН Україна.

На базі навчально-практичного центру сучасних аграрних технологій (Сосницький професійний аграрний ліцей) організовано навчання учнів з вивчення сучасної сільськогосподарської техніки та передових технологій вирощування сільськогосподарської продукції.

З метою впровадження нових освітніх технологій та координації інноваційної діяльності педагогічних працівників проведено:

* методичні майстерні:
* викладачів інформатики та інформаційних технологій «Методи використання в навчальному процесі мережі Інтернет»;
* викладачів суспільних дисциплін «Ефективне використання інноваційних методів організації краєзнавчої роботи»;
* викладачів іноземної мови «Методичні прийоми комунікативного навчання англійської мови»;
* круглі столи:
* викладачів хімії та біології «Готуємо учнів до олімпіади з хімії»;
* викладачів фізики та астрономії «Підвищення в учнів інтересу до навчання шляхом професійного спрямування викладання фізики та засобами позаурочної роботи з предмета»;
* викладачів української мови та літератури «Створення ситуації успіху на уроках»;
* заступників директорів з навчальної роботи та методистів ПТНЗ «Творчий колектив ПТНЗ – запорука якісної підготовки учнів»;
* методична студія заступників директорів з навчальної роботи та методистів ПТНЗ «У атмосфері творчого пошуку»;
* методичний фестиваль викладачів зарубіжної літератури «Друга світова війна у творах літератури»;
* методична лабораторія пошукових ідей викладачів суспільних дисциплін;
* методичний калейдоскоп викладачів хімії та біології «Активні форми і методи навчання хімії та біології»;
* методичний семінар викладачів математики «Активні методи навчання та ефективні прийоми формування практичних навичок учнів»;
* майстер-клас для викладачів інформатики та інформаційних технологій «Нові компетенції у сфері інформаційно-комунікаційних технологій»;
* педагогічна майстерня викладачів математики «Складові ефективного уроку»;
* квест перегони заступників директорів з навчальної роботи та методистів ПТНЗ «Перлини життя».

З метою впровадження в практику інноваційних методів роботи відбулися засідання творчої групи працівників психологічної служби з теми «Інтеграція новітніх психологічних методик в процесі формування об’єктивної соціальної позиції особистості».

Протягом 2015 року проводилось вивчення, узагальнення та розповсюдження передового досвіду 22 працівників професійно-технічних навчальних закладів області. Усі узагальнені матеріали вивченого досвіду роботи розміщені в електронній бібліотеці на сайті НМЦ ПТО та створено каталог передового досвіду за останні три роки. (http://nmcptobibliot.ucoz.ru/)

З метою виявлення і підтримки творчо працюючих викладачів ПТНЗ області, підвищення їх професійної майстерності та популяризації педагогічних здобутків у 2015 році проведено:

* обласний конкурс на краще комплексне методичне забезпечення професійної підготовки з предмета «Матеріалознавство», заявки на участь у якому подали 12 ПТНЗ;
* обласний огляд-конкурс навчальних кабінетів з предмета «Захист Вітчизни», в якому взяли участь 14 кабінетів, семеро з них стали фіналістами.

А також І і ІІ-м етапами обласного педагогічного конкурсу «Зірка профтехосвіти» були охоплені усі професійно-технічні заклади області, у фіналі конкурсу взяли участь 10 педпрацівників.

На початку навчального року проаналізована та погоджена плануюча документація працівників психологічної служби.

Працівники психологічної служби розглядали питання «Психологічна і соціально-педагогічна складові взаємодії учасників навчально-виховного процесу в ПТНЗ», психологічного супроводу учнів у конфліктний і постконфліктний періоди, шляхи формування позитивної «Я-концепції» в учасників навчально-виховного процесу ПТНЗ.

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

На підставі щорічних звітів ПТНЗ щодо наявності вакансій можна стверджувати, що нестачі викладачів та майстрів виробничого навчання ПОН не існує. У зв’язку із модернізацією системи ПОН очікується звільнення педагогів.

Водночас моніторинг кількісного та якісного складу педагогічних працівників засвідчив тенденцію до зменшення кількості педагогічних працівників. Кількість майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки на початок 2015/2016 навчального року порівняно з 2013 роком зменшилась на 100 осіб.

Соціальний статус педагогів ПОН низький. Перш за все це стосується рівня заробітної плати. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову від 6 квітня 2016 р. № 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 становитимуть 2050 гривень (73,1євро (877,2 в рік) за курсом НБУ на 02.06.2015); 2157 гривень; 2334 гривні та 2512 гривень відповідно (Профспілка працівників освіти і науки України, 2016).

Навіть порівняно з вищою школою позиції «викладач вищої категорії»« оплачуються за дванадцятим тарифним розрядом, а «асистент викладача вищого навчального закладу» - за п’ятнадцятим (Гриневич, 2016).

Показник середньої заробітної плати (доходу) в середньому на одну застраховану особу по Україні становить 4208 гривень 47копійок (Пенсійний фонд України, 2016).

Середня заробітна плата у промисловості за березень місяць у 2016 році становила 5795 грн. ([Державна](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/Zarp_prom_m/promm16_u.htm) служба статистики 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).

*Контингент учнів ПТНЗ області*

2013 рік – 7291 осіб

2014 рік – 6480 осіб

2015 рік – 6150 осіб

Підготовка робітничих кадрів здійснюється за 14 напрямами і 6-ма видами господарської діяльності.

Зокрема,у 2015 році підготовлено робітничих кадрів та молодших спеціалістів за галузевим спрямуванням:

* промисловість – 1760 (28,6%)
* сільське господарство – 825 (13,4%)
* транспорт – 663 (10,8%)
* будівництво – 960 (15,6%)
* торгівля і громадське харчування – 1320 (21,5%)
* ЖКГ (сфера обслуговування) – 622 (10,1%)

Державне замовлення на підготовку робітничих кадрів та молодших спеціалістів на 2015 -2016навчальний рік становило 2960 осіб, а виконали 2980 осіб (100,7%) у тому числі для галузей економіки:

* промисловість – 970 осіб,
* сільське господарство – 350 осіб,
* транспорт – 322 особи,
* будівництво – 403 особи,
* торгівля і громадське харчування – 553 особи,
* сфера обслуговування – 382 осіб.

Навчальний процес у ПТНЗ Чернігівської області забезпечують 816 педагогічних працівників, серед яких директори, заступники директорів, старші майстри, викладачі, майстри виробничого навчання та майстри з водіння, вихователі, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники гуртків та бібліотекарі.

**D.4** *Опишіть методи викладання та навчання у системі ПОН. Чи існують якісь плани щодо їх покращення 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.*

На рівні первинної ПОН організація навчально-виробничого процесу здійснюється за класно-урочною системою. Поряд з традиційними методами навчання педагоги ПТНЗ області застосовують сучасні педагогічні технології та методи навчання, які спрямовані на розвиток ключових компетентностей учнів (зокрема, креативності, самостійності, активності, комунікабельності, критичного мислення,здатності до спільної діяльності та співробітництва), що відповідають вимогам сучасного ринку праці. Зокрема, поширення набули: особистісно орієнтовані технології, проектне навчання, імітаційно-ігрове навчання, випереджувальне навчання, кейс-технологія, технологія веб-квесту, інтерактивні методи, тренінги, майстер-класи тощо.

Однією з найбільш адаптованих технологій визначено проектну технологію. Учні виконують навчальні професійні проекти як альтернативу дипломної роботи, що, з одного боку, забезпечує творчу самореалізацію учнів, з іншого – сприяє оновленню навчально-матеріальної бази закладів.

Модернізації навчального процесу в ПТНЗ сприяє впровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

Відділ інформаційно-аналітичного забезпечення НМЦ ПТО підтримує функціонування сайту Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області http://nmcptochernigiv.ucoz.ru, електронну бібліотеку http://nmcptobibliot.ucoz.ru/ та сайт учнівського самоврядування http://nmcpto4.ucoz.ru, на яких у повній мірі висвітлено всі напрямки роботи центру.

У 2015 році з навчальною, організаційною та методичною метою педагогічними працівниками створені та використовуються педагогічні блоги. Відділом інформаційного забезпечення у 2015 році проведено конкурс серед педагогічних працівників ПТНЗ Чернігівської області «Найкращий педагогічний блог».

Розпочато формування інформаційно-методичного фонду напрацювань національно-патріотичного виховання учнівської молоді на сайті центру.

Проведена щорічна інвентаризація та проаналізовано стан забезпеченості навчальною літературою ПТНЗ області на 2015-2016н.р.

За рахунок коштів державного бюджету у 2015 році у бібліотеки ПТНЗ надійшло 3485 примірників літератури профтехциклу. На 01.09.2015р. забезпечення підручниками загальноосвітнього циклу складає – 47%, профтехциклу – 68%.

Навчання за Програмою Іntel® «Навчання для майбутнього» пройшли у 2015 році 72 педагогічних працівники з професійно-технічних навчальних закладів області. Майже 100% педагогічного складу мають відповідні сертифікати.

* У 2015 році були проведені засідання обласних методичних секцій у режимі он-лайн використовуючи Інтернет-платформу https://pruffme.com/:
* викладачів української мови та літератури;
* викладачів математики;
* викладачів фізики та астрономії;
* викладачів зарубіжної літератури;
* викладачів іноземної мови;
* заступників директорів з навчально-виховної роботи.
* Віртуальний майстер-клас для викладачів та майстрів виробничого навчання з професії «Перукар»:
* сучасні методи фарбування хвилястого волосся;
* дизайн гель-лаками «Кошаче око»;
* сучасні технології фарбування волосся.

За ініціативи директора НМЦ ПТО у Чернігівській області регулярно приводяться щомісячні Інтернет-наради з директорами методичних центрів України, продовжується робота над організацією та проведенням міжрегіональних та Всеукраїнських відкритих Інтерент-заходів в системі профтехосвіти, першого понеділка місяця проходить методична Інтернет-година для методистів ПТНЗ області за участі всіх методистів центру.

***Умови навчання***

**D.5** *Що навчальні заклади та регіональна влада зробила для покращення 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?*

За останні декілька років спостерігається тенденція до скорочення контингенту в державних професійно-технічних навчальних закладах (для прикладу: в 2009 році - 7834 учні, у 2015 році – 6050 учнів).

У порівнянні з показниками по Україні за кількістю професійно-технічних навчальних закладів Чернігівщина посідає 21 місце; за кількістю учнів, які в них навчаються, – 24.

Державне замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах області формується за 17 напрямами і видами економічної діяльності. У 2014 році державне замовлення становило 3225 осіб, у 2015 році -2960 осіб.

Актуальною проблемою розвитку професійно-технічної освіти є недостатнє забезпечення навчально-методичною літературою.

За останні три роки професійно-технічні навчальні заклади Чернігівської області підручників загальноосвітньої підготовки, надрукованих за державні кошти, взагалі не отримували.

Відповідно до плану доставки підручників і навчальних посібників для учнів професійно-технічних навчальних закладів, що видаються за кошти державного бюджету у 2014-2015 навчальному році, було замовлено 10900 примірників навчальної літератури, з них отримано 3485 підручників професійної підготовки та 1485 примірників підручників загальноосвітньої підготовки.

НМЦ ПТО у Чернігівській області на регіональному рівні надає практичну допомогу творчим педагогам у підготовці підручників, посібників, створенні електронних засобів навчання для власного використання.

Одним із факторів, що впливають на якість навчального середовища, є низький рівень вступників *.* Як свідчать моніторингові обстеження, знання за базову школу вступників ПТНЗ у 2013 році становили: початковий рівень – 53,2%, середній рівень –39,9%, достатній рівень – 5,9%. За короткий термін навчання у ПТНЗ ліквідувати значні прогалини в знаннях за курс базової школи важко, але педагогам вдалося ці показники покращити. У 2015 році ця ж молодь, що навчалися вже на 3 курсі ПТНЗ, мали: початковий рівень – 17%, середній рівень – 63%, достатній рівень – 20%.

У гуртожитках професійно-технічних навчальних закладів Чернігівської області органом учнівського самоврядування є Рада гуртожитку, яка опікується добробутом учнів, збереженням енергоресурсів та санітарного стану житлових кімнат, дотриманням правил внутрішнього розпорядку, проведенням якісних позаурочних заходів.

Умови навчання у професійно-технічних навчальних закладах ґрунтовно залежать від фінансування навчальних закладів. У 2013 році на утримання професійно-технічних навчальних закладів було передбачено: 118 070, 2 тис. грн, з них за рахунок державного бюджету – 36 125,5 тис. грн, за рахунок міжбюджетних трансфертів – 81 944,7 тис. грн У 2014 році передбачено 115 314,4 тис. грн,: за рахунок державного бюджету – 34 198,0 тис. грн,, за рахунок міжбюджетних трансфертів – 81 116,4 тис. грн. У 2015 році було передбачено 119 916,5 тис. грн, в тому числі: за рахунок субвенції на підготовку робітничих кадрів – 116 436,5 тис. грн,, за рахунок обласного бюджету – 3 480,0 тис. грн.

У зв’язку з недостатньою кількістю навчальної літератури, потреба у забезпеченні ними навчального процесу реалізується через створення педагогічними працівниками власних методичних посібників та розробок уроків, лабораторних та практичних робіт, дидактичних збірників, презентацій, індивідуальних карток з диференційованими завданнями тощо.

Також навчальними закладами постійно здійснюється передплата фахових періодичних видань.

Крім того, педагогічні працівники користуються Інтернет-ресурсами, в тому числі, електронною бібліотекою Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Чернігівській області, де розміщуються матеріали передового педагогічного досвіду педагогів області, методистів центру.

Згідно із державними статистичними даними (Форма № 9 профтех) у 18-ти ПТНЗ області нараховується 835 персональних комп’ютерів, з них з терміном експлуатації до 10 років – 592 (71%), від 10 до 20 років – 235 (28%), понад 20 років – 8 (1%).

Для впровадження інформативно-комунікативних технологій професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах функціонує 24 комп’ютерних класи (на один комп’ютер – 8 учнів). Усі ДПТНЗ мають власні веб-сайти, підключені до мережі Інтернет, використовують у навчально-виховному процесі 79 мультимедійних проекторів. Доступ до мережі Інтернет мають всі 15 гуртожитків. Продовжується процес створення електронних бібліотек.

Із 426 металообробних верстатів, що установлені у навчально-виробничих майстернях навчальних закладів лише 1–з терміном експлуатації до 10 років, 30 (7%) – від 10 до 20 років і 395 ( 93 %) – експлуатуються понад 20 років.

Із 83 деревообробних верстатів лише 3 (4%) експлуатуються до 10 років, а 72 (87%) – понад 20 років.

Із 200 електрозварювальних і газозварювальних апаратів 54 (27%) мають термін експлуатації до 10 років і 26 (13%) – понад 20 років.

Із 34 компресорів, лише 6 (18%) із терміном експлуатації до 10 років і 21 (62%) – понад 20 років.

Із 416 швейних машин 272 (65%) експлуатуються понад 20 років і лише 49 (12%) мають термін експлуатації до 10 років.

Із 122 вантажних та легкових автомобілів з терміном експлуатації до 10 років лише 9 (7%) одиниць і 67 (55%) автомобілів експлуатуються понад 20 років.

Аналогічна ситуація із сільськогосподарською технікою.

Тракторів всього нараховується – 137, з них установлено в лабораторіях - 17 (12%); комбайнів – 23 (17%), з них 4 (3%) – у лабораторіях.

Для здійснення загальноосвітньої, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки функціонує 364 навчальних кабінети, з них – 186 профтехциклу, 134 майстерні, 59 лабораторій, 10 автотрактородромів, 10 полігонів, 18 спортивних залів, 18 їдалень, 15 гуртожитків.

Невирішеною проблемою залишається питання модернізації і осучаснення матеріально-технічної бази, 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 2 млн. грн.

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

**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)?*

У регіоні реалізується два напрями навчання на робочому місці: на рівні первинної ПОН (проходження учнями навчання в умовах виробництва та виробничої практики), навчання дорослого та незайнятого населення. Навчання на робочому місці під час практики, виробничого навчання чи стажування дає можливість відпрацювати зміст навчальних програм професійно-практичної підготовки на сучасній техніці та технологіях.

Основними рушійними факторами для навчання на робочому місці є прагнення робітника до саморозвитку та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці шляхом успішного засвоєння високотехнологічного виробництва. Перепонами для навчання на робочому місці є відсутність мотивації та фінансової підтримки роботодавця для реалізацій практик НРМ та відповідного навчально-методичного інструментарію.

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

Основними варіантами навчання на робочому місці працівників на виробництві є індивідуальне і групове. При індивідуальному навчанні слухачі вивчають теоретичний курс самостійно та шляхом одержання консультацій у викладачів і фахівців підприємства. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочих місцях під керівництвом інструктора. Групова форма передбачає створення груп від 5 і більше осіб.

При первинній професійній підготовці навчання учнів ПТНЗ на робочому місці реалізується такими формами: у складі учнівських бригад, бригад кваліфікованих робітників, індивідуальне закріплення за кваліфікованим робітником. Вибір форми навчання на робочому місці залежить від змісту професій, періоду 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.a** *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.

Випускнику ПТНЗ, який одночасно з професійною підготовкою здобув повну загальну середню освіту, видається атестат про повну загальну середню освіту встановленого зразка.

З метою моніторингу реального стану якості професійної підготовки учнів та надання методичної допомоги педагогічним колективам ПТНЗ у 2015 році вивчався стан професійної підготовки та комплексного методичного забезпечення з професій:

* сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту у Ніжинському, Сокиринському, Сосницькому, Дігтярівському професійних аграрних ліцеях;
* автомобільного транспорту у Прилуцькому професійному ліцеї;
* професій побутового обслуговування у Чернігівському вищому професійному училищі, Чернігівському центрі професійно-технічної освіти, Ніжинському професійному ліцеї побуту та сервісу, Чернігівському вищому професійному училищі побутового обслуговування;
* «бармен, офіціант» у Чернігівському центрі професійно-технічної освіти;
* «оператор швацького устаткування» у Прилуцькому професійному ліцеї;
* електрозварювальних професій у Ніжинському професійному ліцеї побуту і сервісу;
* будівельних професій у Ніжинському професійному аграрному ліцеї, Прилуцькому професійному ліцеї, Чернігівському професійному ліцеї залізничного транспорту, Щорському вищому професійному ліцеї лісового господарства.

У ході вивчення стану професійної підготовки відвідувались уроки теоретичного та виробничого навчання, проводились зрізи знань та вмінь учнів. За наслідками вивчення були проведені співбесіди з викладачами і майстрами виробничого навчання, а також підготовлені довідки та інформаційно-аналітичні матеріали для обговорення на засіданнях педагогічних рад ПТНЗ.

З метою моніторингу рівня загальноосвітньої підготовки учнів вивчено стан:

* загальноосвітньої підготовки учнів у Ніжинському професійному аграрному ліцеї;
* матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечення викладання загальноосвітніх предметів, проаналізовано рівень навчальних досягнень учнів за програмою атестаційної експертизи: у Чернігівському професійному ліцеї деревообробної промисловості, Куликівському та Ічнянському професійних аграрних ліцеях, ПТУ №33 с. Мрин.

Здійснено моніторинг навчальних досягнень учнів із загальноосвітніх предметів за результатами:

* діагностичних контрольних робіт;
* підсумків навчальної діяльності у 2015-2016 навчальному році,
* результативності участі випускників ПТНЗ у ЗНО 2016 року.

У кожному професійно-технічному навчальному закладі області діє мережа гуртків, частина яких працює на базі навчальних закладів від Навчально-методичного центру профтехосвіти у Чернігівській області. Станом на 20 жовтня 2015 року в професійно-технічних навчальних закладах області працює 117 гуртків, (з них 37 гуртків працюють від Навчально-методичного центру профтехосвіти у Чернігівській області), в яких займається 2410 учнів. З них учнів-сиріт та учнів, позбавлених батьківського піклування, – 213, схильних до правопорушень – 163 учнів, з неблагополучних сімей – 82, із малозабезпечених – 62, із багатодітних родин – 67, учнів-інвалідів – 23. У самому Навчально-методичному центрі профтехосвіти у Чернігівській області працює 8 гуртків різних спрямувань, в яких займається 238 учнів.

У січні, жовтні узагальнено інформацію про передплату періодичних видань серед ПТНЗ області та НМЦ ПТО.

Проаналізовано та узагальнено інформацію про проведення Дня туризму в ПТНЗ, про виконання обласної програми «Молодь Чернігівщини на 2011-2015 роки», стан проведення групової корекційної роботи практичними психологами, виховних годин класними керівниками, занять керівниками гуртків, реалізація основних напрямків роботи працівників психологічних служб, що атестуються. Проаналізований стан електронних бібліотек на сайтах ПТНЗ, стан ведення індивідуальних карток працівниками психологічної служби щодо різних категорій учнівської молоді.

Здійснено моніторинг стану реалізації програми «Захисти себе від ВІЛ», стану та розвитку учнівського самоврядування у Замглайському аграрному ПТУ, Чернігівському професійному ліцеї деревообробної промисловості, ПТУ № 33 с. Мрин, форм і методів роботи щодо патріотичного виховання бібліотекарями ПТНЗ області. Вивчався стан обліку бібліотечних фондів у Ніжинському професійному ліцеї побуту та сервісу, Замглайському аграрному ПТУ, Куликівському ПАЛ, Чернігівському професійному ліцеї залізничного транспорту, бібліотеці гуртожитку Чернігівського будівельного ліцею.

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

Не зважаючи на невисокий рівень заробітних плат, вдалося зберегти кваліфікований склад педагогів, серед яких 7 Заслужених працівників освіти України, 154 нагороджені знаком «Відмінник освіти України», 122 мають вищу кваліфікаційну категорію, 135 майстрів виробничого навчання мають вищу освіту, з яких більше половини володіють кількома робітничими професіями. Такий якісний склад педагогів дає змогу вести підготовку кваліфікованих робітників на рівні вимог державних стандартів. Всього в системі нині працюють 1578 штатних працівників, з них 816 педагогічних працівників та 18 бібліотекарів, серед них:

* директори – 20,
* заступники – 45,
* методисти – 20,
* старші майстри – 15,
* викладачі – 268,
* майстри в/н по водінню – 356,
* вихователі – 39,
* практичні психологи – 14,
* соціальні педагоги – 8,
* керівники гуртків – 31,
* бібліотекарі – 18.

Необхідно відзначити високий рівень педагогічних кадрів – 808 чол. (99,0%) мають вищу освіту І-ІІ, ІІІ-ІV рівнів акредитації,решта навчаються заочно.

Із майстрів виробничого навчання мають вищу освіту – 77,3%, середню спеціальну – 21,7%, середню – 1,0%.

Із 18-ти бібліотекарів мають вищу освіту 13 чол. (72,3%), середню спеціальну – 5 (27,7%).

Володіють двома і більше робітничими професіями 273 чол. (78,7%), однією робітничою професією –83 чол. (21,3%).

Однією з основних форм удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників ДПТНЗ області є курсове підвищення кваліфікації.

Керівники ПТНЗ підвищують свій професійний рівень у державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти». Педагогічні працівники у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти та Чернігівському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського.

За останні 3 роки пройшли курси підвищення кваліфікації – 575 осіб:

* 224 – майстри виробничого навчання;
* 116 – викладачів професійної підготовки;
* 137 – викладачів загальноосвітніх дисциплін;
* 37 – вихователів, керівників гуртків;
* 2 – старші майстри;
* 26 – заступників директорів;
* 10 – методистів;
* 23 – інші педагогічні працівники та 8 бібліотекарів.

Із 2009 року для майстрів виробничого навчання впроваджена нова форма підвищення кваліфікації (стажування) на базі профільних ДПТНЗ України.

У період з 2013 по 2015 рік таке навчання пройшли 105 майстрів та викладачів професійно-теоретичної підготовки із 20 ДПТНЗ області за професіями – будівельної, швейної галузі, громадського харчування, сільського господарства, машинобудування та автомобільного транспорту.

Наказом МОНУ від 23.10.2014 №1199 затверджений новий (доповнений) перелік ДПТНЗ для стажування майстрів та викладачів професійно-теоретичної підготовки. У Чернігівській області, таких ДПТНЗ - вісім.

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

Заходи щодо забезпечення якості освіти у ПТНЗ здійснюють керівники ПТНЗ, органи управління освітою, засновники.

Складовою системи забезпечення якості професійного навчання є контроль за навчальною роботою педагогічних працівників у ПТНЗ, який здійснюють керівник, його заступники, старший майстер і методист шляхом вивчення стану і якості виконання робочих навчальних планів і робочих навчальних програм, науково-методичного рівня й ефективності комплексно-методичного забезпечення викладання навчальних предметів і проведення професійно-практичної підготовки, організації індивідуальної роботи з учнями, слухачами, впровадження передового педагогічного та виробничого досвіду тощо.

Для виявлення рівня навчальних досягнень учнів (слухачів) навчальний заклад, органи управління освітою,засновники ПТНЗ організовують та здійснюють поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль, кваліфікаційну атестацію.

Поточний контроль передбачає поурочне опитування учнів, слухачів, проведення контрольних і перевірних робіт, тематичне тестування та інші форми контролю, що не суперечать етичним і медико-педагогічним нормам.

Тематичний контроль застосовується для оцінювання навчальних досягнень учнів, слухачів по завершенню вивчення теми робочої навчальної програми.

Проміжний контроль передбачає семестрові заліки, семестрову атестацію (іспити), річні підсумкові заліки, річну атестацію (річні підсумкові іспити), проміжну кваліфікаційну атестацію (кваліфікаційний іспит), індивідуальні завдання учням, слухачам.

Вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, що відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ПТНЗ відповідного кваліфікаційного рівня; державний кваліфікаційний іспит або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює.

Періодичність і форми проміжного та вихідного контролю визначаються робочими навчальними планами.

Забезпечення контролю за навчально-виробничим процесом ПТНЗ здійснюється за графіком, що складається під керівництвом заступника керівника з навчально-виробничої роботи на семестри та затверджується керівником ПТНЗ. Графіком визначаються терміни проведення контрольних, діагностичних робіт з метою виявлення рівня навчальних досягнень учнів, слухачів з окремих тем робочої навчальної програми. З урахуванням підсумків проведення контрольних, перевірних робіт у навчальних групах, керівники ПТНЗ вивчають і визначають якість проведення навчальної роботи педагогічним працівником.

Значну роль у підвищенні рівня підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, престижу робітничих професій, моніторингу якості професійної підготовки відіграють щорічні конкурсні змагання з фахової майстерності серед учнів ДПТНЗ. Так, у 2015 році з п’яти Всеукраїнських конкурсів наші учні - переможці обласних конкурсів, стали призерами у чотирьох конкурсах і отримали Президентські стипендії. За кількістю здобутих перемог на конкурсах фахової майстерності учнів ПТНЗ наша область посіла 2-ге місце в Україні.

Питання щодо забезпечення якості навчальних досягнень учнів розглядаються на засіданнях педагогічної ради ПТНЗ, розробляються заходи щодо їх покращення (Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, 2016).

***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?*

Якість навчальних результатів учнів визначаються за 12-бальною шкалою оцінювання. Знання перевіряються переважно традиційними методами оцінки, вміння – за рівнем оволодіння практичними навичками.

Особливістю оцінювання результатів навчання майбутніх кваліфікованих робітників є визначення рівня готовності учнів ПТНЗ після навчання до самостійного виконання виду діяльності за обраною професією. З цією метою в системі ПТО встановлено вихідний і проміжний контроль, що передбачають, відповідно, державну кваліфікаційну атестацію і кваліфікаційну атестацію на завершальному етапі певного рівня навчання.

Державна кваліфікаційна атестація та поетапна кваліфікаційна атестація учнів і слухачів базується на вимогах ДСПТО та документів, що регламентують організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, вихідний і проміжний контроль здійснюється відповідно до робочого навчального плану ПТНЗ, узгодженого з регіональним органом управління освіти.

Поетапна кваліфікаційна атестація учнів ПТНЗ здійснюється після кожного ступеня навчання, а після завершення повного курсу навчання проводиться державна кваліфікаційна атестація.

Державна кваліфікаційна атестація включає: кваліфікаційну пробну роботу (яка відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ПТНЗ відповідного атестаційного рівня) і захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює (за ст. 26 Закону України «Про професійно-технічну освіту», 1998).

Випускнику ПТНЗ, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» за отриманою професією відповідного розряду; випускнику, який закінчив відповідний курс навчання в акредитованому ВПУ, центрі ПТО, може бути присвоєний освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст».

Поетапна і державна кваліфікаційна атестації проводиться ПТНЗ за участю представників підприємств, установ, організацій-замовників підготовки робітничих кадрів. Головою Державної кваліфікаційної комісії призначається представник замовників робітничих кадрів – фахівець у відповідній галузі. Такий підхід забезпечує тісний зв'язок учня з сучасним підприємством і спрямовує навчальну діяльність учня на конкретні вимоги ринку праці.

Управлінням освіти і науки облдержадміністрації здійснюється постійний контроль за дотриманням актів законодавства з питань професійно-технічної освіти професійно-технічними навчальними закладами. Організовуються комплексні та тематичні перевірки навчальних закладів. До прикладу: на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 12.02.1996 № 200 «Про ліцензування, атестацію та акредитацію закладів освіти» складено та затверджено в установленому порядку зведений графік атестації професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності та підпорядкування. Згідно з графіком видаються накази щодо здійснення атестаційної експертизи, складаються Акти та направляються до Акредитаційної комісії МОН України для прийняття рішення.

Одним з головних факторів, що характеризують результати навчання у професійно-технічному навчальному закладі є успішне працевлаштування випускників та їх закріплення на першому робочому місці.

У час, коли економіка України перебуває у глибокій кризі через військові дії на сході країни, вирішення питань працевлаштування випускників навчальних закладів стикається з певними труднощами. Адже в таких умовах на ринку праці є значна кількість безробітних громадян, що викликає гостру конкуренцію на кожне робоче місце.

Випуск 2015 року – 3099 осіб.

Загальний показник працевлаштування в 2015 році склав 81,9% (2539 випускників, працевлаштовані за професією, призвані до Збройних Сил України, продовжили навчання у ВНЗ І-ІІ, ІІІ-ІV рівнів акредитації).

Динаміка працевлаштування на перше робоче місце за здобутою професією протягом 3-х років має тенденцію до незначного зменшення і зупинилась на рівні 64,2%.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Роки*** | ***Випуск*** | ***Працевлаш-товано*** | ***ВНЗ*** | ***Інші навч. заклади*** | ***ЗСУ*** | ***Не-працевлаш-товані*** | ***Знаходяться в декр. відпустці з не-працевлаштованих*** |
| **2013** | 3585 | 2402 (67,0%) | 223 | 255 | 108 | 597 | 108 |
| **2014** | 3639 | 2332 (64,1%) | 204 | 298 | 130 | 675 | 149 |
| **2015** | 3099 | 1991 (64,2%) | 253 | 250 | 45 | 125 | 125 |

Залишаються майже незмінними показники осіб, що працевлаштовані не за отриманою у навчальному закладі професією (2015 рік – 5,1%, 2014 рік – 5,3%). Значна кількість таких випускників у Замглайському АПТУ – 43,2%, Ічнянському ПАЛ – 40,7%, Сокиринському ПАЛ – 38,6%.

Якби професійний відбір на етапі роботи приймальних комісій був на належному рівні, це призвело б до формування навчальних груп з «фанатів» у обраній за допомогою фахівців з приймальної комісії професії, саме це різко підвищило б і якість професійної підготовки, і кінцевий результат.

Разом з тим, мають місце випадки реєстрації випускників ДПТНЗ у районних та міських центрах зайнятості.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Роки*** | ***Отримали перше робоче місце*** | ***Зареєстровано в центрах зайнятості*** |
| **2013** | 2402 | 142 |
| **2014** | 2332 | 158 |
| **2015** | 1991 | 151 |

Повного працевлаштування випускників ПТНЗ в найближчому майбутньому досягти не вдасться з таких причин:

* низька економічна активність в регіоні;
* низька кваліфікація деякої частини випускників із-за недосконалості програм професійної підготовки, застарілого обладнання у навчальних закладах, низької мотивації деяких молодих людей в успішному оволодінні робітничою професією тощо;
* умови роботи на виробництві, оплата праці не відповідають потребам сьогодення.

Порівняно високий рівень реального працевлаштування пояснюється ще тим, що значна частина молодих фахівців працевлаштовується у м. Києві та м. Бровари Київської області.

**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, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 року №1341, використана творчими групами педагогічних працівників, створених в області для підготовки проектів нових Державних стандартів профтехосвіти на компетентнісній основі.

Так, у 2015 році підготовлено проекти стандартів:

* у Чернігівському професійному ліцеї залізничного транспорту з професії «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування»;
* у Чернігівському професійному ліцеї деревообробної промисловості з професії «Столяр»;
* у Прилуцькому професійному ліцеї з професії «Оператор швацького устаткування»;
* у Ніжинському професійному аграрному ліцеї з професії «Стропальник».

У вересні-жовтні 2015 року ці проекти після погодження та внесення змін і доповнень фахівцями з інших областей України, відповідних об’єднань роботодавців і міністерств затверджені Міністерством освіти і науки України як нові Держані стандарти професійно-технічної освіти.

**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?*

Оскільки на законодавчому рівні остаточно не визначено відповідність між рівнями кваліфікації фахівця і рівнями НРК, то соціальні партнери практично не залучені до її реалізації.

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

Для забезпечення відповідності кваліфікацій потребам роботодавців за пропозиціями замовників робітничих кадрів, відповідно до змін у техніці, технологіях, організації праці на виробництві та у сфері послуг, навчальний заклад розробляє варіативний компонент змісту професійно-технічної освіти, що є (див. пункт 2 Положення про ступеневу професійно-технічну освіту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999 р. № 956) переліком додаткових навчальних тем, визначених робочими навчальними програмами. При цьому, згідно з пунктом 15 Державного стандарту професійно-технічної освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135, обсяг навчального часу на обов’язковий компонент змісту професійно-технічної освіти не може перевищувати 80 відсотків загального фонду навчального часу.

Для підвищення рівня підготовки робітничих кадрів фахівці підприємств, установ, організацій роботодавці беруть участь у роботі творчих груп з удосконалення програм навчання, розробки, апробації та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти.

Важливим є також питання щодо проведення незалежної оцінки якості компетенцій випускників ПТНЗ та інших категорій громадян, які набули таких компетенцій в процесі трудової діяльності чи шляхом неформальної освіти.

Розроблення механізмів незалежної сертифікації кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному та регіональних рівнях інституцій з незалежного оцінювання компетенцій випускників ПТНЗ, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту у процесі практичної діяльності та неформального навчання є проблемою, яка не вирішена на рівні держави.

**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.*

Найсуттєвішою зміною є прийняття статті 27 Закону України «Про державний бюджет 2016 року», якою передбачено фінансування професійно-технічних навчальних закладів, які розташовані в містах обласного значення, за кошти місцевих бюджетів.

**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 достатньо автономні при укладанні навчальної програми, розробці процедур оцінювання та прийнятті кадрових рішень, однак при прийнятті рішень щодо фінансування та розподілу коштів не мають достатньої оперативності та самостійності, навіть при використанні власно зароблених 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.*

Управлінням освіти і науки облдержадміністрації здійснюється постійний контроль за дотриманням актів законодавства з питань професійно-технічної освіти професійно-технічними навчальними закладами.

Система професійно-технічної освіти області потребує модернізації. Складно реагувати на зміни у виробничій сфері, на ринку праці в умовах недостатнього економічного розвитку. Стратегія сталого розвитку Чернігівщини на період до 2020 року потребує нових підходів до організації професійного навчання молоді, формування змісту, форм, методів і засобів навчання відповідно до потреб місцевого ринку праці.

Привести у відповідність вимогам сучасного виробництва матеріально-технічну базу навчальних закладів, оновити інженерно-педагогічні кадри, визначити підприємства, установи, організації з сучасними виробничими базами для проведення якісної виробничої практики учнів ПТНЗ з реальною перспективою подальшого працевлаштування, організації і проведення перепідготовки і підвищення кваліфікації дорослого населення – ось перелік основних завдань з модернізації професійно-технічної освіти.

***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?*

Недержавними суб’єктами (соціальні партнери, роботодавці, громадянське суспільство, викладацькі та учнівські організації) відповідно до потреби частково здійснюється участь в управлінні системою ПОН та формулювання політики ПОН на регіональному рівні. На сьогодні відповідно до сучасних вимог затверджується склад та проект положення про регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів) як консультативно-дорадчий орган обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійно-технічної (професійної) освіти, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку 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 беруть недостатню участь при формуванні та впровадженні ПОН, зокрема це стосується формування регіонального (державного) замовлення.

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

Найбільш активними в області у формуванні та участі у плануванні та реалізації підготовки кадрів за допомогою ПОН є сільське господарство та сфера послуг.

***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?*

Повноваження та відповідальність за ПОН на регіональному рівні керівництва покладено на Управління освіти і науки Чернігівської облдержадміністрації, в структурі якого функціонує сектор професійно-технічної освіти, що реалізує державну політику у сфері ПОН; здійснює контроль діяльності ПТНЗ незалежно від форм власності та підпорядкування з питань дотримання чинного законодавства про освіту, ПТО, оновлення змісту освіти та управлінської діяльності, дотримання вимог ДСПТО; здійснює загальне управління навчально-виробничою, навчально-виховною, навчально-методичною, фінансово-економічною та господарською діяльністю державних ПТНЗ; проводить атестаційну експертизу ПТНЗ, підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та підпорядкування, які здійснюють діяльність в галузі ПОН; відповідає за організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, професійної орієнтації; проводить атестацію керівних кадрів навчальних закладів ПТО тощо.

З метою удосконалення механізмів управління в системі професійно-технічної освіти організовуються комплексні та тематичні перевірки навчальних закладів. До прикладу: на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 12.02.1996 № 200 «Про ліцензування, атестацію та акредитацію закладів освіти» складено та затверджено в установленому порядку зведений графік атестації професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності та підпорядкування. Згідно з графіком видаються накази щодо здійснення атестаційної експертизи, складаються Акти та направляються до Акредитаційної комісії МОН України для прийняття рішення.

Із загальної кількості ПТНЗ у 41 навчальному закладі здійснена атестаційна експертиза, матеріали якої розглянуті на засіданнях АК Міністерства освіти і науки та за рішенням МОНУ видані свідоцтва про їх атестацію. Кількість атестованих ПТНЗ становить 62% від загальної кількості навчальних закладів.

Підготовку робітничих кадрів у області здійснюють 73 ліцензовані професійно-технічні навчальні заклади різних типів та форм власності.

Із них 26 ПТНЗ (39%) становлять заклади державної та комунальної форми власності.

У області сплановано проведення поточної та перспективної роботи з атестації професійно-технічних навчальних закладів. Так, у 2013 році було атестовано 2 навчальні заклади державної та 3 (ТСО України) приватної форми власності. Відповідно у 2014 році - 4 навчальні заклади приватної та комунальної власності, а у 2015 році – 4 ДПТНЗ та 1 заклад приватної форми власності.

На 2016 рік заплановано провести атестаційну експертизу у 13-ти ПТНЗ різних форм власності та підпорядкування. Ця робота вже розпочата у 8-и навчальних закладах, а у решті 5-ти буде проведено у III-IV кварталах поточного року.

Щорічно складаються графіки здійснення перевірок дотримання Ліцензійних умов професійно-технічними навчальними закладами. За результатами перевірок складаються Акти, на виконання яких розробляються заходи з усунення виявлених прогалин.

Первинна професійна підготовка робітничих кадрів у області проводиться з 74 робітничих професій відповідно до Державних стандартів професійно-технічної освіти (далі - ДС ПТО) з конкретних професій. Управлінням освіти і науки облдержадміністрації та Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Чернігівській області здійснюється постійний контроль за організацією переходу ПТНЗ на підготовку кваліфікованих робітників за новими ДС ПТО. Так, у 2015-2016 навчальному році підготовка кваліфікованих робітників здійснюється згідно із робочими навчальними планами та робочими навчальними програмами, розробленими на підставі ДС ПТО, затверджених у 2014 році з 32 професій та на підставі стандартів, затверджених у 2013 році з 15 професій.

Разом з тим, 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 закінченню навчання видають слухачам свідоцтво про закінчення закладу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації водіїв. Управлінням освіти і науки облдержадміністрації проведено роз’яснювальну роботу про необхідність проходження державної атестації, реєстрації у Єдиній державній електронній базі з питань освіти.

Відділом методичного супроводу ліцензування та атестації ПТНЗ протягом 2015 року:

* проводився моніторинг якості освітньої діяльності ПТНЗ, що мають ліцензії та свідоцтва про атестацію (в області функціонує 69 навчальних закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників, із них – 20 підпорядковані МОН України. Із загальної кількості ПТНЗ мають свідоцтва про державну атестацію – 42 навчальні заклади або 60,8%);
* надано методичну та практичну допомогу, шляхом супроводу процедури, участі в роботі атестаційних комісіях та у підготовці комплекту документів з атестації чотирьох навчальних закладів, що підпорядковані МОН України, а саме:
* ДПТНЗ «Чернігівський професійний ліцей деревообробної промисловості»,
* ДПТНЗ «Куликівський професійний аграрний ліцей»,
* ДПТНЗ «Ічнянський професійний аграрний ліцей»,
* Професійно-технічне училище №33 с.Мрин;
* надано допомогу в організації та проведенні ліцензування 22-х професійно-технічних закладах, із них:
* ПТНЗ державної форми власності – 17;
* ПТНЗ інших форм власності (підприємства установи) – 5.

Усього ліцензовано 51 професію та 18 класів кваліфікаційного угруповання професій відповідно до ДК003-2010.

Проведено моніторинг професійно-технічних навчальних закладів всіх форм власності та підпорядкування щодо віднесення їх до відповідних ступенів ризику згідно з встановленими законодавством критеріями. Із 69 професійно-технічних навчальних закладів області мають незначний ступінь ризику – 41, середній ступінь ризику - 23, високий ступінь ризику - 5 навчальних закладів.

Протягом 2015 року відповідно запланованим заходам вивчено дотримання ліцензійних умов у 12-ти навчальних закладах області, із них:

* ПТНЗ, що підпорядковані МОН України – 3 н.з.;
* автошколи та спортивно-технічні клуби ТСО України – 4 н.з.;
* загальноосвітні школи I-III ступенів – 2 н.з.;
* міжшкільні навчально-виробничі комбінати – 3 н.з.

У ході вивчення приділялась увага стану управлінської діяльності та здійснення внутрішнього контролю у навчальному закладі, рівню забезпечення закладу нормативно-правовими актами з питань організації та здійснення навчально-виховного процесу, стану матеріально-технічного та методичного забезпечення відповідно до вимог ДС ПТО, наявності та повноті навчально-програмної документації з кожної професії, своєчасність розробки, повнота забезпечення та якість облікових і розпорядчих документів з питань організації навчально-виробничої діяльності.

За наслідками вивчення складалися акти встановленої форми та видавалися доручення щодо усунення виявлених недоліків у відповідні строки.

**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 зацікавлених органів та організацій у сфері професійної освіти на вимогу часу прийнято розпорядження Чернігівської обласної державної адміністрації щодо створення регіональної ради професійної освіти (стейкхолдерів) - консультативно-дорадчого органу обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійної освіти.

До основних завдань регіональної ради належать:

* сприяння реалізації державної політики у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, розвитку професійно-технічної освіти регіону;
* внесення пропозицій до законодавчих актів, спрямованих на удосконалення професійної освіти області;
* узагальнення практики застосування законів та інших нормативно-правових актів у сфері професійної освіти;
* погодження рішень уповноважених органів з питань реалізації освітньої політики щодо зміни мережі професійно-технічних навчальних закладів, розроблення та подання рекомендацій засновникам (або уповноваженим ними органам) щодо утворення, реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) чи ліквідації утворених ними закладів професійної освіти;
* проведення моніторингу, аналізу і прогнозування обсягів та кваліфікаційної структури потреби ринку праці;
* аналіз та приведення змісту професійного навчання у відповідність до технологічних вимог підприємств регіону, подання пропозицій професійним навчальним закладам щодо відкриття, розвитку і закриття програм підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників (молодших спеціалістів) або власних освітніх програм;
* сприяння інтеграції навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах з технологіями виробництва у регіоні;
* підтримання ефективної взаємодії заінтересованих центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій у сфері формування і використання трудового потенціалу країни;
* надання фінансової підтримки закладам професійної освіти;
* участь у роботі наглядових рад і кваліфікаційних комісій закладів професійної освіти;
* сприяння модернізації матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти та інвестуванню у здійснення професійної підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів для потреб регіону;
* сприяння розвиткові професійної (професійно-технічної) освіти іншими не забороненими законодавством способами.

**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?*

Позитивними прикладами щодо розвитку державно-приватного партнерства є робота створених на базі ПТНЗ області навчально-практичних центрів, орієнтованих на підвищення якості професійної підготовки випускників, підвищення їх конкурентоспроможності і професійної мобільності на ринку праці, підвищення кваліфікації працівників відповідних галузей економіки.

В даний час на базі 7 провідних ПТНЗ області функціонує 8 навчально-практичних центрів галузевого спрямування:

1. Регіональний навчально-практичний будівельний центр (Чернігівський професійний будівельний ліцей).
2. Навчально-практичний центр сучасних швейних технологій і дизайну (Чернігівське вище професійне училище побутового обслуговування).
3. Навчально-практичний центр сучасного автосервісу (Чернігівське вище професійне училище).
4. Навчально-практичний центр з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців сільськогосподарського профілю (Сосницький професійний аграрний ліцей).
5. Навчально-практичний центр перукарського мистецтва та декоративної косметики (Чернігівський професійний ліцей побуту)
6. Навчально-практичний центр ресторанного сервісу (Чернігівський центр професійно-технічної освіти).
7. Регіональний навчально-практичний центр інноваційних будівельних технологій «KNAUF» (Чернігівський професійний ліцей залізничного транспорту).
8. Міжрегіональний навчально-практичний центр з професійної підготовки сантехніків (Чернігівський професійний ліцей залізничного транспорту)

Основними напрямками діяльності Центрів є:

* вивчення та впровадження передового досвіду з професійної підготовки кваліфікованих робітників;
* реалізація завдань щодо вдосконалення практичної підготовки учнів (слухачів) професійно-технічних навчальних закладів, студентів вищих навчальних закладів з метою освоєння ними новітніх технологій та матеріалів;
* організація роботи з підвищення кваліфікації робітників та фахівців підприємств (організацій) із вивчення та відпрацювання технологій, набуття умінь та навичок роботи з перспективними матеріалами із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів.

Відповідно до проекту Закону України «Про професійну освіту» державно-приватне партнерство у сфері професійної освіти може, зокрема, передбачати:

утворення та/або спільне фінансування закладів професійної освіти, а також підприємств, установ, організацій, які надають професійну освіту;

утворення та/або спільне фінансування і розвиток баз професійно-практичної підготовки;

утворення та/або спільне фінансування та експлуатацію інноваційних підприємств (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор тощо) на базі наявних закладів професійної освіти;

розроблення і розвиток сучасних технологій професійного навчання, професійно-практичної підготовки;

запровадження спільних програм фінансування підготовки кадрів.

Проте цей напрям взаємодії потребує законодавчого регулювання. На жаль ,стимулів для розвитку державно-приватного партнерства недостатньо.

***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?*

Протягом останніх 20-ти років державним бюджетом покриваються тільки витрати на зарплату, стипендії та частково на оплату енергоносіїв. Тому розвиток профтехосвіти відбувається лише за рахунок позабюджетних надходжень (спонсорської допомоги, іноземних інвестицій, надання платних виробничих та освітніх послуг). Зважаючи на це в останні роки заклади профтехосвіти області активізували навчально-виробничу діяльність. Тільки за 2015 рік у навчальних майстернях і господарствах вироблено продукції та надано послуг на 7932 тис. грн., з яких доходи від рослинництва і тваринництва склали 2262,7 тис. грн

У таких непростих фінансових умовах у ПТНЗ області функціонують 24 комп’ютерні класи, під’єднаних до мережі Інтернет, створено 11 нових кабінетів профтехциклу, майстерень та лабораторій. Отримано ліцензії на професійну підготовку з нових для нашого регіону професій: «Монтажник систем утеплення будівель», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Електромонтер охоронно-пожежної сигналізації», «Охоронник», «Соціальний працівник», «Візажист-стиліст», «Робітник фермерського господарства», «Інструктор з індивідуального водіння». Відновлено і розширено професійну підготовку з металообробних та будівельних спеціальностей.

Завдяки міжнародній співпраці майстри і викладачі ДПТНЗ шляхом стажування активно вивчають досвід роботи провідних освітніх закладів, виробничих фірм Німеччини, Франції, Італії та впроваджують у навчально-виробничий процес сучасні європейські педагогічні та виробничі технології у сферах автосервісу, комерційної діяльності, сантехніки, ресторанного сервісу, деревообробки. Відбувається і активна співпраця навчальних закладів з провідними компаніями України з іноземним капіталом («Geberit», «Хенкель Бауттехнік», «Кнауф-маркетинг» та ін.), для цього в області створено 8 навально-практичних центрів галузевого спрямування із впровадження інноваційних виробничих технологій, де слухачі підвищують свою виробничу кваліфікацію. Внаслідок тісної співпраці та координації дій із службами зайнятості області щодо організації професійного навчання незайнятого населення протягом 2015 року було здійснено професійну підготовку та перепідготовку 139 безробітних громадян із 6 професій. ПТНЗ області отримали за цю освітню послугу 352,3 тис грн.

Відповідно до ст. 89, 90 Бюджетного кодексу України та ст. 27 Закону України «Про Державний Бюджет на 2016 рік» у 2016 році фінансування ДПТНЗ, розташованих у містах обласного підпорядкування, здійснюється з бюджетів таких міст, а на інших територіях – з відповідних обласних бюджетів, без надання субвенції із Державного бюджету, як це було у 2015 році.

Розрахунковий обсяг видатків для забезпечення функціонування 18 ДПТНЗ області на 2016 рік - близько 132,2 млн. грн. Видатки, затверджені в обласному бюджеті та бюджетах міст обласного підпорядкування (міста: Чернігів, Ніжин, Прилуки) складає всього 81,9 млн. грн. Окрім того, для підтримки місцевих бюджетів, які не мають достатнього фінансового ресурсу, для фінансування ДПТНЗ постановою Кабінету Міністрів України від 04.02.2016 № 41 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 16.09.2015 р. № 727» для Чернігівської області виділено – 11,2 млн. грн. Проте, зазначена сума дотації не забезпечує у повній мірі потребу у видатках для функціонування закладів професійно-технічної освіти. Станом на 01.06.2016 дефіцит бюджетів міст обласного підпорядкування на утримання ДПТНЗ у поточному році складає близько 39,1 млн. грн. з урахуванням нерозподіленого обсягу стабілізаційної дотації, який на сьогодні складає 2,0 млн. грн. Залишок дотації планується розподілити за результатами аналізу фінансового забезпечення закладів із урахуванням спрямування власних доходів бюджетів міст обласного підпорядкування за підсумками виконання бюджетів у І півріччі 2016 року.

За рахунок коштів обласного бюджету Чернігівської області фінансуються 8 ПТНЗ. Потреба видатків на підготовку робітничих кадрів у 2016 році складає 44 201,3 тис. грн. Сесією Чернігівської обласної ради видатки на підготовку робітничих кадрів затверджено на рік відповідно до потреби в сумі 44 201,3 тис. грн.

У містах обласного підпорядкування Чернігівщини функціонує 10-ть ПТНЗ (м. Чернігів – 7, м. Ніжин – 2, м. Прилуки – 1).

У м. Чернігові потреба у фінансуванні на 2016 рік становить 66 181,4 тис. грн. Сесією Чернігівської міської ради видатки на підготовку робітничих кадрів затверджено на І півріччя в сумі 31 847,1 тис. грн.

У м. Ніжині потреба у видатках на фінансування підготовки робітничих кадрів у 2016 році становить 13 600,8 тис. грн. Ніжинською міською радою затверджено видатки на утримання навчальних закладів на три місяці в сумі 4 209,9 тис. грн. Стабілізаційною дотацією з державного бюджету місцевому бюджеті м. Ніжина виділено 5 188,6 тис. грн., що забезпечує потребу в коштах до серпня поточного року включно.

У м. Прилуки потреба у видатках на фінансування підготовки робітничих кадрів у 2016 році становить 8 180,1 тис. грн. Прилуцькою міською радою затверджено видатки на утримання цього закладу на два місяці в сумі 1 600,0 тис. грн. Стабілізаційною дотацією з державного бюджету місцевому бюджету м. Прилуки виділено 3 980,0 тис. грн., що забезпечує потребу у коштах до серпня поточного року включно.

Станом на 01.06.2016 всі видатки на підготовку робітничих кадрів профінансовано у повному обсязі відповідно до потреби. Кредиторська заборгованість відсутня.

Підсумовуючи, можна зробити висновки, що в Чернігівській області:

* створюються умови для реалізації права громадян України відповідно до законів України на здобуття професійно-технічної освіти;
* аналізується стан освіти, розробляються галузеві програми розвитку, організовується контроль за їх виконанням;
* формуються пропозиції щодо проекту державного та регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і молодших спеціалістів у професійно-технічних навчальних закладах області, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України;
* ведеться системна робота професійно-технічними навчальними закладами з підготовки робітничих кадрів та фахівців із залученням підприємств, наукових установ та органів місцевого самоврядування, здійснюється координаційна робота щодо укладання договорів;
* організовується робота державних і комунальних професійно-технічних навчальних закладів відповідно до делегованих Міністерством освіти і науки України або засновником повноважень;
* проводиться робота щодо організації підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних працівників;
* здійснюється робота з ліцензування та державної атестації навчальних закладів, розташованих на території області;
* проводиться атестація педагогічних працівників і керівних кадрів навчальних закладів усіх форм власності;
* вживаються заходи щодо модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів;
* здійснюється робота із забезпечення права на освіту внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованої території України та надання підтримки дітям учасників бойових дій із числа осіб, які захищали незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України;
* проводиться робота щодо запровадження у навчальний процес новітніх освітніх технологій;
* належно організовано роботу зі стимулювання талановитої учнівської та студентської молоді.

**СКОРОЧЕННЯ**

МОН України Міністерство освіти і науки України

НАПН України Національна академія педагогічних наук України

ПОН Професійна освіта та навчання

ППОН Первинна професійна освіта та навчання

НПОН Неперервна професійна освіта та навчання

ПТО Професійно-технічна освіта

ДСПТО Державний стандарт професійно-технічної освіти

ОДА Обласна державна адміністрація

ПТНЗ Професійно-технічний навчальний заклад

ДПТНЗ Державний професійно-технічний навчальний заклад

ДНЗ Державний навчальний заклад

ВНЗ Вищий навчальний заклад

ВПУ Вище професійне училище

ЗОШ Загальноосвітня школа

НМЦ ПТО Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернігівській області

ТП Туринський процес

НМР Навчання на робочому місці

НРК Національна рамка кваліфікацій

ТП Туринський процес

ОКР Освітньо-кваліфікаційний рівень

КПК Курсове підвищення кваліфікації

ІКТ Інформаційно-комунікаційні технології

ПАТ Публічне акціонерне товариство

ТОВ (ТзОВ) Товариство з обмеженою відповідальністю

ВАТ Відкрите акціонерне товариство

ДП Державне підприємство

КП Колективне підприємство

ТМ Торгова марка

СРБП Спеціалізоване ремонтно-будівельне підприємство

АТО Антитерористична операція

ЧАЕС Чорнобильська атомна електростанція

**ПОСИЛАННЯ**

* Регіональна цільова програма розвитку зовнішньоекономічної діяльності на 2011-2015 роки, затверджена рішенням другої сесії обласної ради шостого скликання від 30.12.2010
* Програма науково-технічного та інноваційного розвитку на 2011-2015 роки, затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011
* Обласна Програма розвитку малого і середнього підприємництва на 2013-2014 роки, затверджена рішенням одинадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 21.12.2012
* Обласна Програма розвитку малого і середнього підприємництва на 2015-2016 роки, затверджена рішенням двадцять третьої сесії обласної ради шостого скликання від 23.01.2015
* Програма інвестиційного розвитку Чернігівської області на 2011-2015 роки, затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011
* Програма розвитку рибного господарства Чернігівської області на 2013-2016 роки, затверджена рішенням одинадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 21.12.2012
* Програма зайнятості населення Чернігівської області на період до 2017 року, схвалена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 26.03.2013 № 86
* Регіональна програма подолання та запобігання бідності на період до 2015 року, затверджена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 30.12.2011 № 494
* Обласна цільова Програма розвитку туризму в Чернігівській області на 2013-2020 роки, затверджена рішенням одинадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 21.12.2012
* Регіональна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти Чернігівщини на 2011-2015 роки, затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 23.12.2011
* Обласна Програма «Забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів області ліцензійними електронними засобами навчального призначення та мультимедійним обладнанням на 2011-2016 роки», затверджена рішенням другої сесії обласної ради шостого скликання від 30.12.2010
* Обласна Програма «Молодь Чернігівщини» на 2011-2015 роки, затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011
* Обласна Програма «Молодь Чернігівщини» на 2016-2020 роки, затверджена рішенням четвертої сесії обласної ради сьомого скликання 29.03.2016 року
* Програма «Реалізація Стратегії демографічного розвитку Чернігівської області на період до 2015 року», затверджена рішенням п’ятнадцятої сесії обласної ради п’ятого скликання від 25 грудня 2007 року
* Комплексна обласна програма підтримки сім’ї, забезпечення гендерної рівності та протидії торгівлі людьми на період до 2016 року, затверджена рішенням дванадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 29.03.2013
* Обласна цільова соціальна програма реформування системи закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, затверджена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 28.03.2008 № 119
* Регіональна цільова Програма розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, подолання дитячої безпритульності та бездоглядності на 2011-2016 роки, затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011
* Регіональна програма інформатизації Чернігівської області на 2012-2014 роки, затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 23.12.2011
* Регіональна програма інформатизації Чернігівської області на 2015-2017 роки, затверджена рішенням двадцять третьої сесії обласної ради шостого скликання від 23.01.2015
* Обласна програма сприяння розвитку інститутів громадянського суспільства на 2012 — 2015 роки «Чернігівська громада», затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 23.12.2011
* Регіональна цільова програма розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, подолання дитячої безпритульності та бездоглядності на 2011-2016 роки, затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011
* Обласна Програма висвітлення діяльності обласної державної адміністрації та обласної ради засобами телерадіомовлення в Чернігівській області на 2011 - 2015 роки, затверджена рішенням другої сесії обласної ради шостого скликання від 30.12.2 010 року
* Програма соціальної підтримки учасників антитерористичної операції та членів їх сімей у Чернігівській області на 2015-2016 роки, затверджена рішенням двадцять восьмої сесії обласної ради шостого скликання від 10.09.2015 року
* Програма економічного і соціального розвитку області на 2015 рік, затверджена рішенням двадцять третьої сесії обласної ради шостого скликання від 23.01.2015 року
* Чернігівський регіональний центр з інвестицій та розвитку. (2016).
* Чернігівський обласний центр зайнятості. (2016).
* Стратегія регіонального розвитку Чернігівської області на 2016-2020 роки. (2015).
* Статистичний збірник Головного управління статистики у Чернігівській області «Навчальні заклади Чернігівщини в 2015 році». (2016).
* Статистичний збірник Головного управління статистики у Чернігівській області «Економічна активність населення Чернігівської області за 2014 рік». (2015).
* Статистичний збірник Головного управління статистики у Чернігівській області «Економічна активність населення Чернігівської області за 2014 рік». (2015).

**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** | 61,2 %  62,9 %  59,5 % |
|  | 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). | ***2014 рік***  Кількість постійного населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки  Економічно активне населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки | 808,4 тис. осіб  392,0 тис. осіб  416,4 тис. осіб  494,8 тис. осіб  246,7 тис. осіб  248,1 тис. осіб |
| **TRP16.02** | **Рівень зайнятості (вікова група: 20-64 роки), за статтю [%]** | **Рівень зайнятості (вікова група: 15-70 років), за статтю [%]**  **Жінки**  **Чоловіки** | **54,3%**  **56,4%**  **52,2%** |
|  | 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.** | ***2014 рік***  **Зайняте населення у віці 15–70 років**  **Жінки**  **Чоловіки** | 439,5 **тис. осіб**  222,1 **тис. осіб**  217,4 **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*.** | 89,9 %  90,3 % |
|  | 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), за статтю [%]:**  Жінки  Чоловіки | **3,3%**  **3,4%**  **3,0%** |
|  | 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** (2014 рік)**:**  Вікова група 15 – 70 років:  *За статтю:*  Жінки:  Чоловіки:  *За місцем проживання:*  Міські поселення  Сільська місцевість  *За освітою:*  Повна вища  Базова вища  Неповна вища  Професійно-технічна  Повна загальна серденя  Базова загальна середня  Початкова загальна або не мають освіти | 16,1 (тис.осіб)  8,6 (тис.осіб)  7,5 (тис.осіб)  6,4 (тис.осіб)  9,7 (тис.осіб)  5,4 (тис.осіб)  1,2 (тис.осіб)  4,5 (тис.осіб)  2,3 (тис.осіб)  1,7 (тис.осіб)  1,0 (тис.осіб)  0,012 (тис.осіб) |
| **TRP16.05** | **Рівень безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Рівень безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]**  Жінки  Чоловіки | 2,5%  1,8%  3,2% |
|  | 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. | Безробітне населення у віці 15-24 років  Загальна чисельність економічно активного населення у віці 15-24 років  Жінки:  Чоловіки | 2,7 тис. осіб  106,5 тис.осіб  51,2 тис.осіб  55,4 тис.осіб |
| **TRP16.06** | **Коефіцієнт рівня безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Коефіцієнт рівня безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]**  Жінки  Чоловіки | 2,1%  0,7%  1,4% |
|  | 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. | **Постійне населення за віковими групами (15 – 24 роки)** (2014 рік)  15–19 років  20–24 роки  Жінки:  15–19 років  20–24 роки  Чоловіки:  15–19 років  20–24 роки  **Безробітне населення за віковими групами (15 – 24 роки)** (2014 рік)  Жінки  Чоловіки | **131,6 тис. осіб**  63,7 тис. осіб  67,9 тис. осіб  ***63,2 тис. осіб***  30,4 тис. осіб  32,8 тис. осіб  ***68,4 тис. осіб***  33,3 тис. осіб  35,1 тис. осіб  **2,7 (тис.осіб)**  0,9 (тис.осіб)  1,8 (тис.осіб) |
| **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 в регіоні не відслідковується** |  |
|  | 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 [%]** | OECD погодили заявку України на включення її до складу країн, що братимуть участь міжнародному дослідженні PISA.  Україна ще ніколи не брала участь у дослідженні PISA, і перші результати тестування українських учнів можуть бути доступними лише у 2018 році (перший заступник Міністра освіти і науки України Інна Совсун, 06.11.2015) |  |
|  | 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 [%]** | **Статистикою держави 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 середня  базова загальна середня  початкова загальна або не мають освіти | **26,7%**  **1,2%**  **20,9%**  **28,2%**  **20,4%**  **2,6%**  **0,0%** |
|  | 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 | **494,8**  132,1  6,0  103,3  139,3  101,1  12,8  0,2 |
| **TRP16.15** | **Державні видатки на освіту (виражені у формі частки від валового внутрішнього продукту (ВВП) або частки від сукупних державних витрат) [%]** | **Статистикою регіону не передбачено збір таких даних** |  |
|  | 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 населення** |  |
|  | 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 в Чернігівській області станом на 1 січня 2016 року.  Загальна чисельність населення в Чернігівській області станом на 1 квітня 2016 року. | 1047,1 тис. осіб  1042,3 тис. осіб |
| **TRP16.18** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **26,6%** |
|  | 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. | **Розподіл постійного населення за віком** (15 – 24 роки) (на 01.01.2014)  **Населення у віці 15–70 років за економічною активністю** (на 01.01.2014) | 131,6 тис. осіб  494,8 тис. осіб |
| **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.** | **13,5 %, за даними Державної служби статистики України**  **0,94% (4173 осіб) *(ЗВІТ про хід виконання заходів програми розвитку малого і середнього підприємництва Чернігівської області за 2015 рік)*** |
|  | 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 стримуючим 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. |  |  |

**Додаток А.3. Звіт про хід процесу**

|  |  |
| --- | --- |
| Країна: | Україна |
| Регіональний координатор: | Управління освіти і науки Чернігівської облдержадміністрації |
| Бюро країни: |  |
| Члени робочої групи (прізвище, ім’я, установа / організація, контактна інформація) | Підготовку звіту «Туринський процес – регіональний рівень» у Чернігівській області здійснювала робоча група, до складу якої входили працівники Управління освіти і науки Чернігівської облдержадміністрації та Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області.  До підготовки звіту залучені за згодою представники Головного управління статистики у Чернігівській області, Департаменту економічного розвитку облдержадміністрації, Департаменту фінансів облдержадміністрації, Департаменту агропромислового розвитку облдержадміністрації, Департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації, Управління державної міграційної служби у Чернігівській області, Чернігівського обласного центру зайнятості, об’єднання організації роботодавців у Чернігівській області.  Розпорядженням Чернігівської обласної державної адміністрації від 04.05.2016 року №244 створено робочу групу щодо упровадження в області проекту Європейського фонду освіти «Туринський процес – регіональний рівень». До складу робочої групи увійшли:   * Конопацький Микола Анатолійович – начальник Управління освіти і науки обласної державної адміністрації, керівник робочої групи; * Чубич Людмила Володимирівна – заступник начальника Управління освіти і науки обласної державної адміністрації, заступник керівника робочої групи; * Гріненко Віктор Володимирович – директор навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області, координатор з питань збору фактичних даних щодо Туринського процесу (за згодою); * Ашихміна Діна Іванівна – начальник Головного управління статистики в області (за згодою); * Білогура Василь Олексійович – начальник управління освіти Чернігівської міської ради (за згодою); * Зінченко Валентин Панасович – методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області (за згодою); * Міклухо-Маклай Надія Петрівна – член постійної комісії обласної ради з питань освіти, науки, культури та інформаційної сфери (за згодою); * Падалка Лідія Василівна – директор Чернігівського обласного центру зайнятості (за згодою); * Русін Олег Володимирович – директор Департаменту соціального захисту населення обласної державної адміністрації; * Свириденко Юлія Анатоліївна – директор департаменту економічного розвитку обласної державної адміністрації; * Хоботня Сергій Володимирович – директор Департаменту агропромислового розвитку обласної державної адміністрації. |
| Розкажіть про реалізацію процесу | 6 травня 2016 року проведено засідання робочої групи в НМЦ ПТО у Чернігівській області на якому вивчено методичні рекомендації з Туринського процесу, зокрема принципи, аналітична рамка: ключові запитання та індикатори, проведено попередній розподіл повноважень та відповідальністі у межах компетенцій членів робочої групи за ключовими питаннями.  16.05.2016 року відбулось засідання робочої групи, де здійснено розподіл доручень членам робочої групи з метою якісної підготовки проекту Регіонального звіту.  І. Організаційний етап роботи  1.1. Підготовка та проведення стартової зустрічі членів робочої групи з питань підготовки звіту щодо проекту «Туринський процес – регіональний рівень».  1.2. Розподіл сфери відповідальності членів робочої групи з підготовки звіту відповідно до Аналітичної рамки проекту «Туринський процес – регіональний рівень».  1.3. Складання чіткого плану-графіка проведення консультацій та підготовки звіту.  ІІ. Аналітичний етап роботи  2.1. Збір фактичних даних відповідно до Аналітичної рамки та їх аналіз, підготовка аналітичної інформації відповідно до повноважень членів робочої групи.  2.2. Підготовка першого проекту звіту «Туринський процес – регіональний рівень».  ІІІ. Консультаційний етап роботи  3.1. Презентація, консультація та коментарі до першого проекту звіту «Туринський процес – регіональний рівень» за участю консультантів Європейського фонду освіти («Кущовий семінар», м. Вінниця).  IV. Завершальний етап роботи  4.1. Підготовка фінальної версії звіту «Туринський процес – регіональний рівень» та його презентація у Міністерстві освіти і науки України. |
| Розкажіть про роботу робочої групи | Для аналізу взаємозв’язку ринку праці та діючої системи професійної освіти в рамках дослідження стану і розвитку професійно-технічної освіти Чернігівської області НМЦ ПТО у Чернігівській області проведено анкетування роботодавців. Метою анкетування було отримання інформації про думку роботодавців з приводу поточної та перспективної потреби у робочій силі різного професійно-кваліфікаційного рівня. Лист НМЦ ПТО від 19 травня 2016 р. №70 з відповідною анкетою надіслано для 30 роботодавців, а саме:  м. Чернігів  ЗАТ ВТФ «Сіверянка»  ВАТ АТП-17462  ПАТ «Чернігівгаз»  ПАТ «Агроспецмонтаж  ПАТ «Стріла»  ПАТ «'Чернігівводбуд»  ПАТ «Чернігівський інструментальний завод»  ТОВ «КГХ «Новий Чернігів-ХХІ»  ПАТ «Чернігівобленерго»  ТОВ МЖК-Сервіс  ТОВ «Чернігівський завод будівельних матеріалів»  ТОВ «Український кардан»  ПАТ «Облтеплокомуненерго»  КП «ЧТУ»  ПАТ «Продовольча компанія «Ясен»  ТОВ «Чернігівська фабрика лозових виробів»  ПрАТ Чернігівська швейна фабрика «Елегант»  ПАТ «Чернігівський хлібокомбінат»  м. Ніжин  ДП НВК «Прогрес»  ПП ВКФ «Техно – Т»  ПАТ «Ніжинсільмаш»  ПАТ «Ніжинський механічний завод»  м. Прилуки  ТОВ «Велмі Пром»  ПАТ «Укрнафта»  ПАТ «Прилуцька швейна фабрика»  ТОВ «Укратекс»  ТОВ «Алітоні»  ПСК «Прилуцький консервний завод»  ПАТ «Будмаш»  ДП «Пластмас» ТОВ «ТД Пластмас-Прилуки»  Проте відповіді надійшли тільки від 8 роботодавців. Це свідчить про те, що роботодавці не виявляють особливої зацікавленості у співпраці з закладами ПТО.  Відповідно до графіка з 24 травня 2016 року розпочався попередній звіт членів групи про стан виконаної роботи з підготовки звіту щодо впровадження проекту «Туринський процес – регіональний рівень». |
| Чи користувались Ви послугами місцевих експертів у реалізації ТП? | Збір фактичних даних відповідно до Аналітичної рамки, 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 Чернігівській області здійснювалась на основі чотирьох принципів, які забезпечували якість, цінність і легітимність результатів і методів моніторингу, а саме відповідальності як до процесу, так і до результатів з точки зору підсумкового звіту, широкої участі у цьому процесі відповідних груп зацікавлених сторін, комплексному і системному підході до вивчення економічного та соціального середовища ПОН, оцінюванні результатів тільки на основі фактичних даних чи на основі знань про розвиток професійної освіти регіону.  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 у процесі було залучено представників чотирьох департаментів Чернігівської облдержадміністрації, чотирьох галузевих управлінь облдержадміністрації, обласної служби зайнятості, об’єднання організацій роботодавців.  Для реалізації комплексного підходу при підготовці звіту було проаналізовано інформацію з усіх ланок ПОН - як первинної, так і неперервної.  При підготовці відповідей на питання Аналітичної рамки використовувалися тільки фактичні дані з нормативно-правової бази ПТО, регіональних програм розвитку, статистичної звітності, підсумкових звітів про роботу закладів і установ ПОН, аналітичних матеріалів цільових програм, результатів анкетування. |
| 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:   * Регіональна цільова програма розвитку зовнішньоекономічної діяльності на 2011-2015 роки, *затверджена рішенням другої сесії обласної ради шостого скликання від 30.12.2010* * Програма науково-технічного та інноваційного розвитку  на 2011-2015 роки, *затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011* * Обласна Програма розвитку малого і середнього підприємництва  на 2013-2014 роки, *затверджена рішенням одинадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 21.12.2012* * Обласна Програма розвитку малого і середнього підприємництва  на 2015-2016 роки, *затверджена рішенням двадцять третьої сесії обласної ради шостого скликання від 23.01.2015* * Програма інвестиційного розвитку Чернігівської області  на 2011-2015 роки, *затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011* * Програма розвитку рибного господарства Чернігівської області на 2013-2016 роки, *затверджена рішенням одинадцятої сесії обласної ради шостого скликання* *від 21.12.2012* * Програма зайнятості населення Чернігівської області на період  до 2017 року, *схвалена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 26.03.2013 № 86* * Регіональна програма подолання та запобігання бідності на період до 2015 року, *затверджена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 30.12.2011 № 494* * Обласна цільова Програма розвитку туризму в Чернігівській області на 2013-2020 роки, *затверджена рішенням одинадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 21.12.2012* * Регіональна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти Чернігівщини на 2011-2015 роки, *затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 23.12.2011* * Обласна Програма «Забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів області ліцензійними електронними засобами навчального призначення та мультимедійним обладнанням  на 2011-2016 роки», *затверджена рішенням другої сесії обласної ради шостого скликання від 30.12.2010* * Обласна Програма «Молодь Чернігівщини» на 2011-2015 роки, *затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011* * Обласна Програма «Молодь Чернігівщини» на 2016-2020 роки, *затверджена*  *рішенням четвертої сесії обласної ради сьомого скликання 29.03.2016 року* * Програма «Реалізація Стратегії демографічного розвитку Чернігівської області на період до 2015 року», *затверджена рішенням п’ятнадцятої сесії обласної ради п’ятого скликання  від 25 грудня 2007 року* * Комплексна обласна програма підтримки сім’ї, забезпечення гендерної рівності та протидії торгівлі людьми на період  до 2016 року, *затверджена рішенням дванадцятої сесії обласної ради шостого скликання від 29.03.2013* * Обласна цільова соціальна програма реформування системи закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, *затверджена розпорядженням голови обласної державної адміністрації* *від 28.03.2008 № 119* * Регіональна цільова Програма розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, подолання дитячої безпритульності та бездоглядності  на 2011-2016 роки, *затверджена рішенням третьої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011* * Регіональна програма інформатизації Чернігівської області  на 2012-2014 роки, *затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 23.12.2011* * Регіональна програма інформатизації Чернігівської області  на 2015-2017 роки, *затверджена рішенням двадцять третьої сесії обласної ради шостого скликання від 23.01.2015* * Обласна програма сприяння розвитку інститутів громадянського суспільства на 2012 — 2015 роки «Чернігівська громада»,  *затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 23.12.2011* * Регіональна цільова програма розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, подолання дитячої безпритульності та бездоглядності на 2011-2016 роки*, затверджена рішенням шостої сесії обласної ради шостого скликання від 25.03.2011* * *Обласна Програма висвітлення діяльності обласної державної адміністрації та обласної ради засобами телерадіомовлення в Чернігівській області на 2011 - 2015 роки, затверджена рішенням другої сесії обласної ради шостого скликання від 30 .12.2 010 року* * *Програма соціальної підтримки учасників антитерористичної операції та членів їх сімей у Чернігівській області на 2015-2016 роки, затверджена рішенням двадцять восьмої сесії обласної ради шостого скликання від 10.09.2015 року* * *Програма економічного і соціального розвитку області на 2015 рік, затверджена рішенням двадцять третьої сесії обласної ради шостого скликання від 23.01.2015 року* * Чернігівський регіональний центр з інвестицій та розвитку. (2016). * Чернігівський обласний центр зайнятості. (2016). * Стратегія регіонального розвитку Чернігівської області на 2016-2020 роки. (2015). * Статистичний збірник Головного управління статистики у Чернігівській області «Навчальні заклади Чернігівщини в 2015 році». (2016). * Статистичний збірник Головного управління статистики у Чернігівській області «Економічна активність населення Чернігівської області за 2014 рік». (2015). * Статистичний збірник Головного управління статистики у Чернігівській області «Економічна активність населення Чернігівської області за 2014 рік». (2015). |
| Участь | До підготовки звіту, крім працівників ПТО області, залучені за згодою представники Головного управління статистики у Чернігівській області, Департаменту економічного розвитку облдержадміністрації, Департаменту фінансів облдержадміністрації, Департаменту агропромислового розвитку облдержадміністрації, Департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації, Управління державної міграційної служби у Чернігівській області, Чернігівського обласного центру зайнятості, об’єднання організації роботодавців у Чернігівській області.  Активну участь у підготовці аналітичної інформації взяли представники Чернігівського обласного центру зайнятості.  Інформаційну базу надали працівники Головного управління статистики у Чернігівській області. |
| Відповідальність | Завдяки проведеним дослідженням було з’ясовано реальний стан системи ПОН області, що й було враховано при розробці регіонального плану розвитку професійно-технічної освіти. |
| 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. | Наведені дані про проблеми фінансування ПТНЗ в зв’язку із прийняттям б бюджету на 2016 рік, повинні ще раз продемонструвати владі про негативний вплив непродуманих рішень |

**Додаток А 3. Звіт про хід процесу**

**ПЛАН**

**реалізації проекту «Туринський процес – регіональний рівень»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Зміст*** | ***Відповідальні*** | ***Термін*** |
| ***І. Організаційний етап роботи*** | | |
| 1.1. Підготовка та проведення стартової зустрічі членів робочої групи з питань підготовки звіту щодо «Туринського процесу – регіональний рівень». | Чубич Л.В. Гріненко В.В. | До 12.05.2016 |
| 1.2. Розподіл сфери відповідальності членів робочої групи з підготовки звіту відповідно до Аналітичної рамки «Туринський процес – регіональний рівень». | Чубич Л.В. Зінченко В.П. | До 12.05.2016 |
| 1.3. Складення чіткого плану-графіка проведення консультацій та підготовки звіту. | Чубич Л.В. Зінченко В.П. | 12.05.2016 |
| ***ІІ. Аналітичний етап роботи*** | | |
| 2.1. Збір фактичних даних відповідно до Аналітичної рамки та їх аналіз, підготовка аналітичної інформації відповідно до повноважень членів робочої групи. | Члени робочої групи | До 10.06.2016 |
| 2.2. Підготовка першого проекту звіту «Туринського процесу – регіональний рівень». | Члени робочої групи | До 18.06.2016 |
| ***ІІІ. Консультаційний етап роботи*** | | |
| 3.1. Презентація, консультація та коментарі до першого проекту звіту «Туринський процес – регіональний рівень» за участю консультантів Європейського фонду освіти «Кущовий семінар», Вінниця. | Гріненко В.В.  Глузд В.Т. | 20-25.06.2016 |
| ***IV. Завершальний етап роботи*** | | |
| 4.1. Підготовка фінальної версії звіту «Туринський процес – регіональний рівень» та його презентація у Міністерстві освіти і науки України. | Конопацький М.А. | До 08.07.2016 |



**Україна**

**ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 04 травня | 2016 року | м. Чернігів № | 244 |

***Про створення робочої групи***

Відповідно до статей 13, 41 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», листа Міністерства освіти і науки України від 19.04.2016 № 1/9-195 щодо проекту «Туринський процес – регіональний рівень», з метою координації роботи і виконання завдань з упровадження в Чернігівській області проекту «Туринський процес – регіональний рівень», що реалізується в рамках співпраці Міністерства освіти і науки України з Європейським фондом освіти в напрямку удосконалення національної системи професійно-технічної освіти згідно з європейськими стандартами:

1. Створити робочу групу з упровадження в області проекту Європейського фонду освіти «Туринський процес – регіональний рівень».

2. Затвердити склад робочої групи згідно з додатком.

3. Робочій групі:

3.1. На базі європейської методології та Аналітичної рамки Туринського процесу провести цілісний аналіз регіональної системи професійної освіти.

3.2. За результатами проведеного аналізу підготувати проект Регіонального звіту щодо Туринського процесу.

3.3. Забезпечити обговорення проекту Регіонального звіту та презентацію на «кущовому» семінарі, який відбудеться в червні 2016 року в м. Вінниці.

3.4. Узгодити проект Регіонального звіту з національними експертами від Європейського фонду освіти і до 01.07.2016 підготувати його фінальний варіант та подати до Міністерства освіти і науки України.

4. Координацію роботи щодо виконання даного розпорядження покласти на Управління освіти і науки обласної державної адміністрації, контроль – на заступника голови – керівника апарату обласної державної адміністрації Романову Н.А.

***В.о. голови обласної***

***державної адміністрації Л.В. Сахневич***

Додаток

до розпорядження голови

обласної державної адміністрації

04 травня 2016 року № 244

***Склад***

***робочої групи з упровадження в області*** ***проекту Європейського фонду освіти «Туринський процес – регіональний рівень»***

|  |  |
| --- | --- |
| Конопацький  Микола Анатолійович | начальник Управління освіти і науки обласної державної адміністрації,*керівник робочої групи;* |
| Чубич Людмила Володимирівна | заступник начальника Управління освіти і науки обласної державної адміністрації, *заступник керівника робочої групи;* |
| Гріненко  Віктор Володимирович | директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в області, *координатор з питань збору фактичних даних щодо Туринського процесу* (за згодою); |
|  |  |
| Ашихміна  Діна Іванівна | начальник Головного управління статистики в області (за згодою); |
| Білогура  Василь Олексійович | начальник управління освіти Чернігівської міської ради (за згодою); |
| Зінченко  Валентин Панасович | методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в області (за згодою); |
| Козир  Володимир Олексійович | голова правління обласного об’єднання організацій роботодавців (за згодою); |
| Міклухо-Маклай  Надія Петрівна | член постійної комісії обласної ради з питань освіти, науки, культури та інформаційної сфери (за згодою); |
| Падалка  Лідія Василівна | директор Чернігівського обласного центру зайнятості (за згодою); |
| Русін  Олег Володимирович | директор Департаменту соціального захисту населення обласної державної адміністрації; |
| Свириденко  Юлія Анатоліївна | директор Департаменту економічного розвитку обласної державної адміністрації; |
| Хоботня Сергій Володимирович | директор Департаменту агропромислового розвитку обласної державної адміністрації. |

***Заступник голови – керівник апарату***

***обласної державної адміністрації Н.А. Романова***

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ЧЕРНІГІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**Анкета для роботодавця**

*Шановні роботодавці! Запрошуємо Вас взяти участь у опитуванні керівників підприємств та організацій, яке проводиться в рамках дослідження стану і розвитку професійно-технічної освіти Чернігівської області. Метою анкетування є отримання інформації про думку роботодавців з приводу поточної та перспективної потреби у робочій силі різного професійно-кваліфікаційного рівня. Ваша думка та Ваша експертна оцінка надзвичайно важливі для аналізу взаємозв’язку ринку праці та діючої системи професійної освіти. Результати опитування будуть використані тільки в загальному вигляді та виключно в цілях діагностики найбільш гострих проблем, пов’язаних із професійною підготовкою персоналу. Зі свого боку гарантуємо повну конфіденційність інформації, отриманої в результаті опитування.*

1. **Яка організаційно-правова форма Вашого підприємства / організації?**
   1. **🗖** державна / муніципальна форма власності;
   2. **🗖** закрите акціонерне товариство;
   3. **🗖** відкрите акціонерне товариство;
   4. **🗖** індивідуальне приватне підприємство;
   5. **🗖** некомерційна структура;
   6. **🗖** інше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
2. **До якої галузі промисловості належить Ваше підприємство / організація?**
   1. **🗖** промисловість;
   2. **🗖** зв’язок;
   3. **🗖** будівництво;
   4. **🗖** торгівля;
   5. **🗖** транспорт;
   6. **🗖** сільське господарство;
   7. **🗖** сфера послуг;
   8. **🗖** інше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
3. **Чи є на Вашому підприємстві / організації проблема дефіциту кадрів робітничих професій?**
   1. **🗖** чисельність відповідає потребам виробництва;
   2. **🗖** є проблема дефіциту кадрів, а саме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
4. **Які заходи вживає Ваше підприємство / організація для вирішення проблеми дефіциту працівників вищої кваліфікації, спеціалістів функціональних підрозділів?**
   1. **🗖** звертається до вищих навчальних закладів;
   2. **🗖** звертається до державної служби зайнятості;
   3. **🗖** звертається до приватних агентств, дає оголошення в газети, на радіо, телебачення, Інтернет;
   4. **🗖** шукає за допомогою колег, знайомих;
   5. **🗖** направляє своїх робітників на курси;
   6. **🗖** інше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
5. **Які заходи вживає керівництво Вашого підприємства / організації, щоб вирішити проблему дефіциту кваліфікованих робітників, технічних виконавців?**
   1. **🗖** звертається в професійно-технічні навчальні заклади;
   2. **🗖** звертається до державної служби зайнятості;
   3. **🗖** звертається до приватних агентств, дає оголошення в газети, на радіо, телебачення, Інтернет;
   4. **🗖** шукає за допомогою колег, знайомих;
   5. **🗖** направляє своїх робітників на курси;
   6. **🗖** інше ( що саме ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
6. **Чи вважає Ваше підприємство / організація наявність диплома (сертифіката) обов’язковою умовою при прийомі на роботу кваліфікованих робітників?**
   1. **🗖** так;
   2. **🗖** ні.
7. **Чи потребують додаткове навчання нові працівники?**
   1. **🗖** так (виберіть яких саме):

**🗖** виконавці вищої кваліфікації, спеціалісти;

**🗖** службовці, офісні працівники;

**🗖** працівники робітничих кваліфікацій;

* 1. **🗖** не потребують;
  2. **🗖** інше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

1. **Яка, на ваш погляд, має бути тривалість додаткового навчання / перепідготовки нових робітників?**
   1. **🗖** 1 місяць і менше;
   2. **🗖** більше 1 місяця;
   3. **🗖** більше 3 місяців;
   4. **🗖** більше 6 місяців;
   5. **🗖** більше року;
   6. **🗖** більше 2 років;
   7. **🗖** не потребують.
2. **Як би Ви оцінили рівень професійних знань та вмінь випускників професійно-технічних навчальних закладів, прийнятих на Ваше підприємство / організацію?**
   1. **🗖** високий;
   2. **🗖** середній;
   3. **🗖** низький.
3. **Чи співпрацює Ваше підприємство / організація з професійно-технічними навчальними закладами?**
   1. **🗖** так;
   2. **🗖** ні.
4. **Як саме співпрацює Ваше підприємство / організація з професійно-технічними навчальними закладами?**
   1. **🗖** заключає прямі договори на підготовку робітників потрібної професії та кваліфікації;
   2. **🗖** бере участь у днях відкритих дверей, ярмарках вакансій;
   3. **🗖** організовує конкурси учнівських робіт, заохочує найкращих учнів;
   4. **🗖** організовує стажування, практику на підприємстві / організації;
   5. **🗖** наші робітники ведуть професійні курси;
   6. **🗖** не співпрацюємо з професійно-технічними навчальними закладами;
   7. **🗖** інше (що саме) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
5. **Які фактори сприяють працевлаштуванню випускників професійно-технічного навчального закладу які отримали первинну професійну освіту та тим особам з незайнятого населення, які пройшли курсове навчання?**

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

1. **Які фактори перешкоджають працевлаштуванню випускників професійно-технічного навчального закладу та тим особам з незайнятого населення, які пройшли курсове навчання?**

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

**14.Чи раніше здобута професійно-технічна освіта дає змогу безробітному працевлаштуватись?**

* 1. **🗖** так;
  2. **🗖** ні.

**Якщо так, то яким чином?**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Яка професійна орієнтація здійснюється вашим підприємством для учнів шкіл та випускників системи ПТО, працюючому населенню та безробітним?**

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

1. **Дайте оцінку політики і практики щодо забезпечення можливостей навчання на робочому місці в рамках професійної освіти і навчання (ПОН) для молоді та дорослого населення. Які основні рушійні фактори та перепони для навчання на робочому місці Ви можете назвати?**

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

1. **Чи хотіли б ви співпрацювати з професійно-технічними навчальними закладами з метою подальшого працевлаштування їх учнів на вашому підприємстві / організації?**
   1. **🗖** так;
   2. **🗖** ні.
2. **Чи маєте Ви зацікавленість у прийнятті на стажування учнів та педагогів ПТНЗ?**
   1. **🗖** так, і є можливість;
   2. **🗖** так, але немає можливості;
   3. **🗖** ні.
3. **Ваші пропозиції щодо покращання взаємодії між підприємствами та професійно-технічними навчальними закладами:**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Які пропозиції Ви можете надати органам управління освіти і науки щодо підвищення ефективності системи професійно-технічної освіти у Чернігівській області і приведення її у відповідність до потреб ринку праці:**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

1. **Яку посаду Ви займаєте на даному підприємстві / організації?**
   1. **🗖** керівник підприємства;
   2. **🗖** перший заступник директора;
   3. **🗖** начальник кадрової служби;
   4. **🗖** інше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
2. **Ваш вік:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **років.**

**Якщо Ви хочете щось додати, то зробіть це нижче:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Дякуємо за співпрацю!**

**Додаток 3. Діаграми**

**Основні структурні показники діяльності підприємств за їх розмірами**

*Станом на 1 січня 2016 року*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кількість  підприємств | | Кількість зайнятих працівників | | Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) | |
| одиниць | питома  вага, % | осіб | питома вага, % | млн грн | питома вага, % |
| Великі підприємства | 5 | 0,1 | 10376 | 9,5 | 9413,4 | 28,2 |
| Середні підприємства | 368 | 6,1 | 61607 | 56,5 | 15815,5 | 47,4 |
| Малі підприємства | 5600 | 93,8 | 37140 | 34,0 | 8159,0 | 24,4 |















1. Бачення і прогрес [↑](#footnote-ref-1)
2. Бачення і прогрес [↑](#footnote-ref-2)
3. Законодавство [↑](#footnote-ref-3)
4. Огляд факторів економіки та ринку праці, які формують попит на професійні навички [↑](#footnote-ref-4)
5. Огляд факторів економіки та ринку праці, які формують попит на професійні навички [↑](#footnote-ref-5)
6. Огляд факторів економіки та ринку праці, які формують попит на професійні навички [↑](#footnote-ref-6)
7. ### Механізми для виявлення попиту на професійні навички

   [↑](#footnote-ref-7)
8. ### Механізми для забезпечення відповідності пропозиції професійних навичок попиту

   [↑](#footnote-ref-8)
9. ### Механізми для забезпечення відповідності пропозиції професійних навичок попиту

   [↑](#footnote-ref-9)
10. ### Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності

    [↑](#footnote-ref-10)
11. Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності [↑](#footnote-ref-11)
12. Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності [↑](#footnote-ref-12)
13. 14Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності [↑](#footnote-ref-13)
14. 15 Огляд соціально-демографічних факторів, які формують попит на ПОН [↑](#footnote-ref-14)
15. Доступ, участь та просування у системі освіти [↑](#footnote-ref-15)
16. Доступ, участь та просування у системі освіти [↑](#footnote-ref-16)
17. ### Реагування на соціально-економічні потреби та потреби щодо інклюзивності, а також виконання відповідних завдань

    [↑](#footnote-ref-17)
18. Реагування на соціально-економічні потреби та потреби щодо інклюзивності, а також виконання відповідних завдань [↑](#footnote-ref-18)
19. ### Викладання та навчання

    [↑](#footnote-ref-19)
20. ### Викладання та навчання

    [↑](#footnote-ref-20)
21. Викладання та навчання [↑](#footnote-ref-21)
22. Викладання та навчання [↑](#footnote-ref-22)
23. ### Умови навчання

    [↑](#footnote-ref-23)
24. Умови навчання [↑](#footnote-ref-24)
25. ### Забезпечення якості

    [↑](#footnote-ref-25)
26. ### Результати навчання

    [↑](#footnote-ref-26)
27. Результати навчання [↑](#footnote-ref-27)
28. Результати навчання [↑](#footnote-ref-28)
29. Оновлена інформація про механізми управління [↑](#footnote-ref-29)
30. Оцінка механізмів управління. Державні органи [↑](#footnote-ref-30)
31. Участь недержавних суб’єктів [↑](#footnote-ref-31)
32. Участь недержавних суб’єктів [↑](#footnote-ref-32)
33. Участь недержавних суб’єктів [↑](#footnote-ref-33)
34. ### Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління

    [↑](#footnote-ref-34)
35. Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління [↑](#footnote-ref-35)
36. Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління [↑](#footnote-ref-36)