

Міністерство освіти і науки України

Департамент освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації

Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Донецькій області

Європейський Фонд Освіти

**туринський процес 2016**

**УКРАЇНА**

**регіональний рівень**

**Аналіз системи професійно-технічної освіти**

**ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТі**

2016

УДК 377(477)

Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Донецької області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: « Вік прінт». – 2016. – 71 с.

У виданні представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Донецької 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

© Департамент освіти і науки Донецької ОДА, 2016

**Проект Європейського Фонду Освіти**

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

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

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

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

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

**СПИСОК АВТОРІВ**

**Звіт складено за редакцією:**

**Макаренко О.П.** – заступник директора – начальник управління фахової освіти, національного виховання та європейської інтеграції департаменту освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації;

**Гончаров Е.В.** – директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області.

**Матеріали підготували:**

**Бережнов О.Є.** – начальник відділу професійної освіти департаменту освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації;

**Васюхно Т.І.** – заступник директора Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області;

**Мірошниченко Г.В.** - методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області.

**ЗМІСТ**

[1. Коротке резюме 6](#_Toc452986495)

[1.1 Вступ 6](#_Toc452986496)

[1.2 Основна частина 7](#_Toc452986497)

[1.3 Заключна частина (рекомендовані дії) 11](#_Toc452986498)  
[2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ 13](#_Toc452986499)

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

[В. Ефективність і результативність у реагуванні на потреби економіки та ринку праці 17](#_Toc452986501)

[С. Ефективність і результативність у реагуванні на демографічні та соціальні потреби, а також потреби щодо інклюзивності 26](#_Toc452986502)

[D. Внутрішня ефективність системи ПОН 31](#_Toc452986503)

[Е. Управління та політичні практики в системі ПОН 49](#_Toc452986504)  
[СКОРОЧЕННЯ 54](#_Toc452986505)  
ДОДАТКИ………………………………………………………………………………… 55

[Додаток А 1. Кількісні та якісні дані 55](#_Toc452986508)

[Додаток А 3. Звіт про хід процесу 60](#_Toc452986509)

1. **КОРОТКЕ РЕЗЮМЕ**

**1.1 Вступ**

У процесі реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади, структурних та соціально-економічних змін, що здійснюються в Україні, винятково важливого значення набуває проблема забезпечення галузей економіки кваліфікованими робітничими кадрами. ПОН Донеччини відповідно до основних завдань покликана формувати та відтворювати робітничий потенціал регіону.

Вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня робітників зумовлюють необхідність модернізації та подальшого розвитку системи професійно-технічної освіти, здатної адекватно реагувати на потреби ринку праці.

Зовнішніми чинниками, що визначають необхідність подальшого реформування ПОН, є приведення системи професійної 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.

В області 15.03.2016 створено Робочу групу з питань професійно-технічної освіти при облдержадміністрації до завдань якої належать: вивчення функціонування мережі закладів професійно-технічної освіти регіону та здійснення заходів з її модернізації. Робочою групою розроблено проект регіонального плану розвитку професійно-технічної освіти області на 2016-2018 роки.

Актуальною проблемою залишається оновлення змісту ПОН відповідно до запитів замовників освітніх послуг, змін у техніці та технологіях сучасного виробництва, зокрема, шляхом розробки та впровадження ДСПТО за модульно-компетентнісним підходом; перехід на визначення компетенцій та кваліфікацій, створення ефективної системи створення підручників; сучасного інструктивно-методичного та нормативного супроводу, забезпечення якісно нового рівня підготовки педагогічних кадрів, підвищення їх професійного рівня.

Подальший розвиток ПОН регіону буде залежати від оновлення законодавчої бази, визначення механізмів фінансування галузі, запровадження державно-приватного партнерства, унормування взаємовідповідальності провайдерів і замовників освітніх послуг у забезпеченні професійної підготовки кадрів, розвитку 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.

**Основна частина**

**A. Огляд і бачення ПОН.**

Серед економічних процесів регіону слід зазначити зменшення та падіння темпів виробництва у всіх галузях регіону. В першу чергу це пов’язане з проведення антитерористичної операції на території області, також мали дестабілізуючий вплив процеси, зумовлені політичною нестабільністю у державі в цілому. Негативні наслідки мають непослідовні зміни законодавства щодо фінансування закладів ПОН, у зв’язку з чим залучити фахівців до роботу в системі важко.

Для забезпечення формування та відтворення робітничого потенціалу регіону розробляється регіональний план розвитку професійно-технічної освіти області.

Проблемами, що впливають на розвиток системи ПОН, є незадовільне матеріально-технічне забезпечення ПТНЗ; неефективне управління професійно-технічними навчальними закладами; «тіньова» економіка заважає офіційному працевлаштуванню випускників.

Вирішення проблем розвитку ПОН регіону очікується через забезпечення злагодженої взаємодії зацікавлених сторін (освіти, бізнесу, громадськості), оптимізацію навчальних закладів професійної освіти для забезпечення ринку праці області робітничими кадрами та спеціалістами різних профілів, розширення джерел оновлення та зміцнення навчально-матеріальної бази, докорінне оновлення законодавчої бази ПОН.

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

Основним фактором, який впливає на економіку Донецької області, є проведення АТО та наслідки розмежування області. Були порушені економічні зв’язки між підприємствами, які працювали в комплексі, однак опинилися по різні боки лінії розмежування, деякі підприємства зазнали шкоди через обстріли, втрачено або постачальників, або покупців тощо.

Також на економіку регіону та її потребу у професійних навичках мають негативний вплив зменшення чисельності населення області, міграційні процеси, зменшення кількості економічно активного населення, збільшення рівня безробіття, зростання демографічного навантаження на працездатне населення, нестача робітничих кадрів у зв’язку надлишком підготовки фахівців у вищих навчальних закладах.

На регіональному ринку праці зафіксовано зменшення чисельності осіб, зайнятих в економіці області, та рівня зайнятості населення у цілому, а також скорочення середньооблікової чисельності кількості штатних працівників. Основними викликами у регіоні є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, нестача якісних робочих місць на ринку праці з гідними умовами та оплатою праці, 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 в деяких галузях регіональної економіки.

Ключовим фактором залишається відсутність належної системи прогнозування потреби робітничих кадрів. 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 крані та їх небажання оприлюднювати плани розвитку.

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, у зміст ПОН вводиться регіональний компонент відповідно до потреб замовників освітніх послуг. Під конкретне замовлення роботодавців здійснюється професійне навчання безробітного населення.

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

Усім зацікавленим суб’єктам в отриманні нових умінь у системі ПОН надаються послуги інформаційного та профорієнтаційного характеру (індивідуальні консультації, тематичні семінари, встановлення профорієнтаційних терміналів) обласною службою зайнятості та ПТНЗ.

Факт самозайнятості випускників системи ПОН фіксується лише у формах державної статзвітності за формою №1 (профтех), а в подальшому ці дані не відслідковуються. На рівні неперервної ПОН здійснюється цільове навчання підприємницькій діяльності та передбачається одноразова фінансова підтримка на відкриття власної справи. Поширення самозайнятості стримує тінізація економіки.

Для формування в учнів підприємливості та їх орієнтації щодо вибору кар’єри підприємця та самозайнятої особи змістом ПОН передбачено опанування навчальних предметів економіко-технологічного профілю.

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

Незважаючи 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, внутрішньо переміщених осіб. Зокрема, у Донецькій області функціонують центри соціальної реабілітації; у ПТНЗ працюють консультативні пункти для дітей з обмеженими можливостями та проводиться їх навчання з окремих професій.

Обмеження доступу до вищого рівня освіти учасників системи ПОН відсутні. Основною умовою доступу до вищих рівнів освіти є конкурсний вступ.

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. 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.

**D. Внутрішня ефективність системи ПОН.**

Важливу роль у розвитку професійних якостей викладачів та майстрів виробничого навчання відіграє система післядипломної освіти та атестації педагогів, яка створює умови для постійного розвитку їхньої компетентності. Завдяки цьому долається розрив між здобутою ними фаховою підготовкою у вищому навчальному закладі та новими вимогами, що висуває розвиток науки, техніки, економіки і суспільства. За результатами атестації викладачам та майстрам присвоюються (чи підтверджуються) кваліфікаційні категорії, педагогічні звання, тарифні розряди.

Викладачам і майстрам системи ПОН надано ряд можливостей для їх неперервного професійного розвитку: 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 ПК здійснюється системна робота щодо неперервного розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів і майстрів системи ПОН через різні форми методичної роботи.

Загалом ПТНЗ укомплектовано педагогічними кадрами. Проблемою залишається низький соціальний статус педагогів, зумовлений, у першу чергу, рівнем їх оплати праці. Незважаючи на це, педпрацівники успішно впроваджуються прогресивні методи й технології навчання (проектне, проблемне, особистісно орієнтоване, цифрове, модульне навчання), які дають змогу готувати фахівців високого рівня кваліфікації відповідно до вимог ринку праці.

Для покращання навчального середовища у закладах ПОН функціонують офіційний сайт навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Донецькій області, офіційні сайти закладів, персональні сайти і блоги педагогів. Всі ПТНЗ підключені до мережі Інтернет. Педагоги активно працюють над створенням навчально-методичної літератури, сучасних засобів навчання, оновленням комплексно-методичного забезпечення предметів і професій.

Одним із пріоритетних напрямів у системі ПОН регіону є забезпечення якості освіти та постійний аналіз відповідності якісних показників навчально-виробничого процесу нормативним вимогам. НМЦ ПТО у Донецькій області постійно проводить моніторинг та аналіз якісного складу педпрацівників, результатів державної кваліфікаційної атестації тощо.

Оцінювання якості навчальних результатів здійснюється відповідно до чинної нормативної бази та передбачає державну кваліфікаційну атестацію, поетапну кваліфікаційну атестацію. Система оцінювання результатів неформального навчання у регіоні не запроваджена

Національна рамка кваліфікацій в регіоні використовується дуже повільно оскільки на законодавчому рівні остаточно не визначено відповідність між рівнями кваліфікації фахівця і рівнями НРК.

Одним із механізмів забезпечення відповідності кваліфікацій потребам роботодавців є введення регіонального компонента у зміст освіти, участь роботодавців у розробці ДСПТО, їх апробації та впровадженні.

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

Прийняття в грудні 2015 року Закону України «Про бюджет на 2016 рік» та внесення відповідних змін до Бюджетного кодексу України дестабілізувало ситуацію та взагалі поставило під загрозу існування професійно-технічній освіти не лише Донецької області, а і всієї країни.

З 2016 року фінансування підготовки робітничих кадрів здійснюється за рахунок обласного бюджетів міст обласного значення та обласного бюджету.

Управління майном навчальних закладів, призначення та звільнення керівників, ліцензування професій, визначення змісту професійної підготовки залишилось за Міністерством освіти і науки України.

Автономність навчальних закладів професійної освіти дуже слабка. Робочі навчальні плани та програми розробляються навчальними закладами відповідно до стандартів професійно-технічної освіти, зміни можуть вноситися до 20% від загального обсягу часу.

Участь недержавних суб'єктів при формування та впровадженні ПОН недостатня, поки це поодинокі випадки, неформальні та ситуативні.

Розподіл ролей та відповідальності у реалізації ПОН за рівнями освіти є неефективним та не зорієнтований на результативний діалог і координацію між рівнями. В першу чергу це проявилося у неефективності визначення державного замовлення, управлінні майном державних закладів ПОН, визначення перспектив та розвитку галузі, належного фінансування розвитку матеріально-технічної бази.

Нестача ресурсів негативно впливає на розвиток системи ПОН.

Перш за все це пов’язане з неможливістю достатнього оновлення матеріально-технічного забезпечення підготовки висококваліфікованих кадрів та долученню досвідчених педагогічних кадрів та менеджерів закладів ПОН.

Розвиток державно-приватного партнерства потребує законодавчого регулювання.

**Заключна частина (рекомендовані дії)**

1. Для забезпечення подальшого реформування системи ПОН необхідно ухвалити нове законодавство у сфері професійної освіти, оподаткування та бюджету тощо, яким передбачити:
   1. визначені джерела фінансування закладів професійної освіти, які будуть діяти на постійній основі, а ні тимчасово, визначені законодавством про бюджет на відповідний рік;
   2. економічно обумовлені підстави для зацікавленості роботодавців брати участь у реформуванні ПОН;
   3. передачу власності державних закладів ПОН та повноваження керувати ними;
   4. доступність ПОН для населення з інших населених пунктів, регіонів.
2. Для забезпечення подальшого розвитку системи ПОН, нівелювання зовнішніх та внутрішніх викликів планується вжити наступні заходи:
   1. створити при Донецькій облдержадміністрації Регіональну раду з питань професійної освіти з метою координації державної та регіональної політики у сфері професійної освіти;
   2. провести оптимізацію мережі закладів ПТНЗ спільно з органами місцевого самоврядування та представниками бізнесу відповідно до потреб регіонального ринку праці;
   3. визначити механізм формування регіонального замовлення та передбачити відповідальність між сторонами регіонального замовлення;
   4. сприяти розвитку соціального партнерства в професійно-технічній освіті
   5. активізувати проведення профорієнтаційних заходів з учнівською молоддю за участю з регіональною службою зайнятості з метою підвищення престижності робітничих професій та соціального статусу робітника у суспільстві;
   6. продовжити роботу із залучення роботодавців до впровадження дуальної системи навчання, створення навчально-виробничих дільниць; оновлення переліку професій та змісту професійної підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах відповідно до державних стандартів та потреб ринку праці.
   7. проводити регіональні етапи Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів та майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів;
   8. впровадити інноваційні підходи в організацію підвищення кваліфікації та перепідготовки керівних і педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти, у тому числі підвищення кваліфікації кадрів на виробництві, стажування педагогічних працівників на підприємствах (організаціях, установах);
   9. оновлювати матеріально-технічну базу ПТНЗ, оснащення їх сучасним обладнанням;
   10. створити належні умови для проживання учнів у гуртожитках ПТНЗ;
   11. забезпечити розвиток використання інформаційно-комунікаційних технологій в ПТНЗ та запровадження дистанційної форми навчання за рахунок осучаснення навчально-комп’ютерних комплексів.

**2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ**

**A. Огляд і бачення ПОН**

**Бачення і прогрес**

**A.1. Короткі дані про соціальні, політичні та економічні процеси, які мали місце після 2014 року.**

У 2014 році на території Донецької області розпочалася антитерористична операція (АТО). Регіон зіткнувся з проблемами, які раніше не виникали в Україні. На даний час область поділена підконтрольну та непідконтрольну українській владі частини, на лінії зіткнення продовжуються бойові дії. Все це призвело до значної внутрішньої та зовнішньої міграції населення, зниження ділової активності підприємств, інвестиційної привабливості регіону, розриву налагоджених економічних, виробничих, соціальних та інших зв’язків.

При аналізі статистичних даних, розміщених на офіційному сайті Головного управління статистики у Донецькій області, виникає проблема неспівставності статистичних показників через те, що у 2014 році розрахунки проводилися по всій Донецькій області, а з 2015 року тільки на підконтрольній території України. На даний час Державний комітет статистики при розрахунку показників на душу населення використовує чисельність населення всієї території області.

За даними Головного управління статистики Донецької області випуск промислової продукції області у 2015 році зменшився у порівнянні з 2014 роком на 34,7 %. Обсяг продукції скоротився у виробництві, передачі та розподіленні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря на 11 %, у виробництві коксу та продуктів нафтопереробки – на 17,1 %, в металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів – на 26,7 %, в машинобудуванні – на 33,8 %, у виробництві гумових та пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції – на 34,8 %, у добувній промисловості та розробленні кар’єрів – на 42,3 %, в текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – 43,7 %, у виробництві хімічних речовин і хімічної продукції – у 2,1 рази, у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – у 2,4 рази. Видобуток рядового вугілля за 2015 рік зменшився у порівнянні з 2014 роком у 2 рази і склав 13,1 млн. т. Виплавка чавуну у 2015 році зменшилася на 14,5 %, річне виробництво сталі зменшилося на 23,4 %. Обсяг сільського господарства зменшився на 34,7 %. Оборот роздрібної торгівлі зменшився у порівнянних цінах у 3 рази.

Показати об’єктивно рух населення майже неможливо. За даними облстату чисельність населення області скоротилася у 2014 році на 39 тис. осіб, у 2015 році – на 30 тис. осіб, за І-й квартал 2016 року – на 6,5 тис осіб (дані за 2015 та 2016 рік надані без урахування частини зони проведення АТО). У І‑му кварталі 2016 року міграційне скорочення склало 1242 осіб. Однак ці дані включають лише інформацію щодо зміни реєстрації місця проживання, не враховуючи міграцію внутрішніх переселенців. За даними департаменту соціального захисту кількість зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб складає 725 тисяч осіб. Встановити з них кількість, яка зареєструвалась та дійсно проживає на підконтрольній території, неможливо.

Значна міграція населення змінила ринок праці регіону. Якщо у 2014 році загальна кількість зареєстрованих безробітних по всій області склала 26,8 тис. осіб, то у 2015 році (без урахування непідконтрольної частини) – 21,2 тис. осіб. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами та організаціями до служби зайнятості, на кінець 2014 року склала 1,1 тис., на кінець 2015 року – 0,4 тис.

**А.2. Огляд найбільш значущих процесів у політиці в галузі освіти та ПОН, які мали місце після 2014 року. Чи робилися корегування середньострокового чи довгострокового бачення розвитку системи ПОН у регіоні після 2014 року?**

Станом на 01.06.2016 на підконтрольній території функціонують 46 навчальних заклади професійно-технічної освіти, 4 заклади перебувають у процесі реорганізації, на непідконтрольній території залишилося 64 заклади, жоден з яких не перемістився на підконтрольну територію.

За галузевим спрямуванням: промисловість – 23, транспорт – 4, будівництво – 8; сфера послуг – 3,торгівля і громадське харчування – 2, сільське господарство-7.

Протягом останніх двох років найбільш очікуваними документами залишаються Закони України «Про освіту» та «Про професійну освіту». Попри широке обговорення проектів, Закони досі не прийняті. Разом з тим, всупереч діючому законодавству, наприкінці 2015 року був прийнятий Закон України «Про державний бюджет на 2016 рік» та зміни до Бюджетного кодексу України, за якими фінансування професійно-технічних навчальних закладів в містах обласного значення має здійснюватися за рахунок бюджетів цих міст. Це викликало значні суперечки у різних нормативно-правових актах. Так, згідно статей 6-10 Закону України «Про професійно-технічну освіту» органи місцевого самоврядування в містах обласного значення не є органами управління професійно-технічними навчальними закладами, однак згідно ст. 27 Закону України «Про Державний бюджет на 2016 рік» мають здійснювати фінансування таких закладів за рахунок місцевих бюджетів. При цьому залишаються нормативно неврегульованими питання:

* законності фінансування утримання закладів, які знаходяться у державній власності, за рахунок місцевих бюджетів;
* законності фінансування виплати стипендій учням ПТНЗ, які мешкають в інших містах області;
* можливості здійснення контролю місцевими органами влади за діяльністю закладу, в тому числі використанням своїх бюджетних коштів;
* впливу органів місцевого самоврядування на кадрові призначення в ПТНЗ;
* порядок визначення регіонального замовлення підготовки робітничих кадрів, відповідальність.

Через відсутність механізмів правового урегулювання зазначених питань на місцевому рівні гальмувалося затвердження кошторисів та штатних розписів закладів головними розпорядниками коштів, що призвело до затримки виплати заробітної плати працівникам та стипендій учням закладів, і, як наслідок, до зростання соціальної напруги в регіоні.

Проведення оптимізації мережі закладів, що вимагає Кабінет Міністрів України у чисельних дорученнях починаючи з лютого 2016 року, також ускладнено, оскільки провести укрупнення шляхом об’єднання кількох закладів, які знаходяться у різних містах (і, відповідно, фінансуються з різних бюджетів) неможливо без зміни законодавчої бази, а також без вирішення питання передачі таких укрупнених закладів в обласну комунальну власність та на обласний бюджет.

**А.3. Якщо «так», то**

**А.3. а. що стало причиною цих корегувань та яких питань вони стосуються у першу чергу,**

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

**А.3.c. хто відповідає за реалізацію цього бачення та який графік реалізації**

Через складну суспільно-політичну ситуацію в регіоні, пов’язану з проведенням АТО, коригування бачення розвитку системи ПОН не проводилось. Разом з тим, на виконання чисельних доручень Кабінету Міністрів України, а також з метою підвищення ефективності діяльності закладів, наближення випускників до потреб економіки регіону в області підготовлено регіональний план розвитку професійної освіти Донецької області до 2018 року.

**Законодавство**

**А.4.Чи вносились зміни до законодавчо-нормативної бази ПОН на регіональному рівні?**

Зміни до законодавчо-нормативної бази ПОН на регіональному рівні не вносились. Департамент освіти і науки звертався до МОНУ за роз’ясненнями щодо законності фінансування професійно-технічних навчальних закладів, які є державною власністю, з місцевих бюджетів, а також вносив пропозиції до проекту нового Закону України «Про професійну освіту».

Слід зазначити, що на виїзному засіданні Комітету Верховної Ради України з питань науки та освіти 19 листопада 2015 року у м. Краматорську департаментом освіти і науки були надані пропозиції щодо внесення змін до законодавчих актів, які стосуються забезпечення прав та свобод осіб з тимчасово непідконтрольної території, в тому числі продовження навчання учнями та студентами, працевлаштування педагогічних працівників, підтвердження факту навчання та отримання документів про освіту, виплати заборгованості по заробітній платі та стипендіям, яка виникла у зв’язку з розмежуванням області тощо. Всі ці зміни були загальними для всієї освіти області, а не лише для ПОН.

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

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

**В1. Які економічні і демографічні фактори вплинули, впливають або, як очікується будуть впливати на економіку вашого регіону та її потребу у професійних навичках?**

Основним фактором, який впливає на економіку Донецької області, є проведення АТО та наслідки розмежування області. Були порушені економічні зв’язки між підприємствами, які працювали в комплексі, однак опинилися по різні боки лінії розмежування, деякі підприємства зазнали шкоди через обстріли, втрачено або постачальників, або покупців тощо.

За даними облстату чисельність населення області скоротилася у 2014 році на 39 тис. осіб, у 2015 році – на 30 тис. осіб, за І-й квартал 2016 року – на 6,5 тис. осіб (дані за 2015 та 2016 роки надані без урахування частини зони проведення АТО).

З’явилася нова категорія громадян – «тимчасово переміщені особи», або вимушені переселенці, які потребували працевлаштування на новому місці проживання. За даними департаменту соціального захисту кількість зареєстрованих в області внутрішньо переміщених осіб складає 725 тисяч осіб.

У зв’язку з демографічною кризою продовжується зменшення кількості випускників шкіл. Зменшення триватиме до 2018 року, після чого відбудеться стабілізація та поступове збільшення учнів випускних класів.

Щороку до професійно-технічних навчальних закладів області вступають 18% - 20% випускників базової загальної середньої освіти (9 класів) та 20% - 23% випускників повної загальної середньої освіти (11 класів).

Кількість учнів загальноосвітніх навчальних закладів наступна:

* 11-12 класи – 7669 учнів,
* 10 класи – 7414 учнів,
* 9 класи – 12221 учень,
* 8 класи – 12143 учнів,
* 7 класи – 13229 учнів,
* 6 класи – 13285 учнів,
* 5 класи – 13035 учнів,
* 4 класи – 14247 учнів,
* 3 класи – 14912 учнів,
* 2 класи – 14852 учня.

Проаналізувавши контингент учнів загальноосвітніх навчальних закладів, можна підсумувати, що тенденція зменшення контингенту професійно-технічних навчальних закладів триватиме до 2018 року, після чого кількість учнів повільно зростатиме.

**В.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?**

За даними обласного Центру зайнятості на зареєстрованому ринку праці ситуація потрохи змінюється на краще, так кількість зареєстрованих безробітних на початок травня 2016 року менше на 3,6%, ніж на початок січня 2016 року (з 21,2 тис. осіб станом на 01.01.2016 до 20,5 тис. осіб станом на 01.05.2016), а кількість вакансій збільшилась в 2,4 рази (з 355 одиниць станом на 01.01.2016 до 853 одиниці станом на 01.05.2016).

Основними причинами безробіття, незважаючи на кризові економічні зміни, найчастіше бувають: звільнені за власним бажанням (26,1% від загальної кількості причин), за згодою сторін (36,2%), вивільнені у зв’язку з змінами в організації виробництва (9,5%).

Загальна кількість безробітних, які були зареєстровані у службі зайнятості та отримували послуги у січні-квітні 2016 року дорівнює 35,4 тис. осіб, з них 20,7 тис. осіб – жінки та 14,7 тис. осіб – молодь до 35 років, що на 15,1% (або на 6,3 тис. осіб) менше ніж у аналогічному періоді 2015 року (41,7 тис. осіб).

Чисельність працевлаштованих осіб, як безробітних так і тих, що перебувають на обліку, за січень – квітень 2016 року збільшилась у порівнянні з аналогічним періодом 2015 року на 1,1 тис. осіб або на 16,9% та становить 7,3 тис. осіб. З них: жінки – 3,8 тис. осіб, молодь до 35 років – 3,2 тис. осіб, інваліди – 138 чоловік.

На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат єдиного внеску працевлаштовані 238 безробітних (на 27,3% більше ніж у минулому році цього періоду), в тому числі 90 осіб, що недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, та 148 осіб з числа працевлаштованих на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності.

Кількість укомплектованих вакансій протягом січня-квітня 2016 року становить 7,4 тис. одиниць. Рівень укомплектування збільшився з 64,7% у 2015 році до 82,6% у 2016 році.

На 1 травня 2016 року 106 підприємств Донецької області подали інформацію про заплановане вивільнення 7,4 тис. осіб, що на 18,3% менше, ніж у минулому році (9,1 тис. осіб).

Навантаження на 1 робоче місце по Донецькій області на 01.05.2016 року складає 24 особи (див. додатки 1 та 2).

Найбільша кількість вакансій у ЦЗ за видами економічною діяльності представлена:

* оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 16,3%;
* переробна промисловість (виробництво) – 14,8%;
* сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство – 14,4%;
* охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 8,1%.
* державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування – 8,0 %;
* освіта – 7,8%;
* транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність – 6,1%;
* добувна промисловість і розроблення кар'єрів – 5,1 %.

Найменша кількість вакансій:

* інформація та телекомунікації – 0,6%;
* фінансова та страхова діяльність – 0,4%.

За даними ЄIAC.net з початку 2016 року роботодавці Донецької області мали постійну наступну потребу:

у робітниках за професіями

* водій автотранспортних засобів;
* тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва;
* електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування;
* тракторист;
* токар;
* електрогазозварник;
* слюсар-ремонтник;
* швачка;
* контролер водопровідного господарства;
* робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків;
* підсобний робітник.
* гірник очисного забою
* прохідник
* забійник на відбійних молотках
* бетоняр

у спеціалістах за фахом

* бухгалтер;
* різні спеціалісти державної служби

у сфері обслуговування затребувані наступні професії

* кухар;
* перукар (перукар - модельєр);
* офіціант;
* адміністратор.

у сфері освіти та охорони здоров’я

* вихователь та помічник вихователя;
* сестра медична;
* лікарі (педіатр, терапевт, дерматовенеролог, невропатолог, офтальмолог, фтизіатр, хірург та ін.);

у сфері торгівлі

* продавець продовольчих товарів та непродовольчих товарів.

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

З огляду на кризову ситуацію в економіці, роботодавці намагаються оптимізувати бізнес-процеси, зокрема скорочують штат, а від тих співробітників, що залишились, очікують виконання більшого діапазону робіт. Тому, надалі будуть більш затребувані працівники, що мають декілька спеціальностей або навичок, чи, принаймні, готові перенавчатись та гнучко підлаштовуватись під нові задачі. Це є сучасна універсальна тенденція практично для всіх професій.

Механізми для виявлення попиту на професійні навички.

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

Аналіз ринку праці (попит та пропозиції) в регіоні виконує обласний центр зайнятості, як регіональна структура державної служби зайнятості. Інформація формується шляхом формування пропозицій (реєстрація безробітних, можливе перенавчання за їх бажанням, підготовка резюме) та збиранням запитів від працедавців про потребу у відповідних працівниках.

Зазначена система збирання та застосування інформації про ринок праці не передбачає короткострокового та довгострокового планування попиту у робітниках.

ПОН безпосередньо стосується зазначеного механізму, тому що служба зайнятості пропонує зареєстрованим особам перепідготовку (професійне навчання) та отримати професійні навички, які в подальшому допоможуть у працевлаштуванні.

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

**В.5 Які механізми існують для забезпечення відповідності існуючих навичок і компетентностей, зокрема, які пропонуються системою ППОН та НПОН, чи навичкам і компетентностям, що необхідні для економіки та ринку праці?**

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців, за направленням служби зайнятості у січні-квітні 2016 року професійне навчання проходили 2,7 тис. безробітних.

Професійне навчання організовується державною службою зайнятості за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності чи відомчого підпорядкування за наявності у них ліцензій на надання освітніх послуг. Рівень працевлаштування після закінчення професійного навчання склав 87,9 %, що на 13,1% більше, ніж у відповідному періоді минулого року (74,8%).

Перелік професій, за якими в ПТНЗ проходили перепідготовку за направленнями служби зайнятості, наведений у додатку 4.

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

На регіональному рівні відсутні інституції, які займаються прогнозуванням потреби робітничих кадрів. Разом з цим, підприємства не надають данні щодо перспективної потреби у професіоналах на період від 3 до 10 років. Це пов’язано з невизначеністю у планових показниках розвитку виробництва у зв’язку з нестабільною економічною ситуацією та проведенням антитерористичної операції на території області.

Інформація для розроблення кваліфікацій доступна. Але її використовують у процесах планування підготовки кадрів лише великі підприємства, такі як: підприємства ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДИНГ» та ДТЕК.

Доступ до роботи завдяки покращенню процесу переходу до трудової діяльності

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

Фактори, які сприяють працевлаштуванню:

* наявність 2 або більше кваліфікацій,
* достатній рівень заробітної плати,
* можливість підвищувати кваліфікацію,
* наявність соціального пакету.

Фактори, які перешкоджають працевлаштуванню:

* бажання роботодавця отримати висококваліфікованого робітника одразу,
* відсутність у випускників навичок презентувати себе,
* неналежний рівень заробітної плати, умов праці.

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

На сьогодні створено гнучку систему професійного навчання безробітних, яка дозволяє оперативно реагувати на потребу роботодавців у кадрах. Це і стажування на робочому місці, і навчання за індивідуальними програмами, і курси цільового призначення.

На курсах цільового призначення безробітні підвищують кваліфікацію з метою вивчення нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки та фінансів, законодавчих та інших нормативно-правових актів тощо.

Професійне навчання безробітних у роботодавця (замовника кадрів) проходить для набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок безробітним, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для подальшого працевлаштування у роботодавця.

Підвищення кваліфікації шляхом стажування безробітних відбувається з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов’язків за професією або на посаді, на яку претендує безробітний у роботодавця.

Після успішного завершення повного курсу навчання за відповідними робочими навчальними планами та робочими навчальними програмами безробітні отримують документи державного зразка:

* свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації - за результатами первинної професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних за робітничими професіями;
* диплом молодшого спеціаліста (про перепідготовку з присвоєнням кваліфікації), диплом спеціаліста (про перепідготовку з присвоєнням кваліфікації) - за результатами перепідготовки безробітних з вищою освітою;
* свідоцтво про підвищення кваліфікації - за результатами підвищення кваліфікації безробітних з вищою освітою.

Після завершення підвищення кваліфікації на курсах цільового призначення безробітні отримують посвідчення, а після завершення стажування, професійного навчання безробітних у роботодавця - замовника кадрів - довідку.

**В.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?**

Сучасна ситуація в Україні, ті проблеми, які відчувають випускники в професійному самовизначенні змушують по-новому поглянути на організацію професійно-орієнтаційної роботи в ПТНЗ. Випускники професійно-технічних навчальних закладів повинні володіти не тільки комплексом необхідних знань, а й володіти такими особистісними якостями, що дозволили б їм реалізувати себе в подальшому професійному та соціальному плані. Концепція профільного навчання, запропонована Урядом України, припускає, що підліток повинен визначитися з профілем свого подальшого навчання. Це накладає особливу відповідальність за його майбутнє. Але якщо він не зміг себе реалізувати за своїм профілем, він може отримати нові можливості у професійному напрямку за допомогою спеціально розроблених програм у центрі зайнятості.

Професійна орієнтація в особистісному сенсі тривалий і достатньою мірою незворотний соціальний процес освоєння особистістю тієї чи іншої професії. Таким чином, професійна орієнтація в професійно-технічних навчальних закладах здійснюється як би на 2-х рівнях – суспільному та особистісному. Ці рівні взаємопов'язані.

Основними завданнями є:

* формування актуального для підлітків «інформаційного поля»;
* забезпечення підлітків засобами самопізнання, розвиток нових навичок і умінь;
* формування мотивів подальшого саморозвитку, особистісного зростання.

Істотна відмінність сучасного розуміння профорієнтаційної роботи полягає в її націленості не так на вибір конкретної професії кожним учнем, як на формування деяких універсальних якостей в учнів, що дозволяють здійснювати свідомий, самостійний професійний вибір, бути відповідальними за свій вибір, бути професійно мобільними і при випуску з ПТНЗ бути готовими до подальшого самостійного життя.

Доступ до роботи шляхом створення бізнесу та самостійної зайнятості

**В.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?**

До повноважень департаменту освіти і науки такі функції не належать.

За інформацією обласного центру зайнятості кількість безробітних, які започаткували власну справу за рахунок отримання допомоги по безробіттю одноразово протягом звітного періоду склала 46 осіб.

Орієнтація на підприємництво, започаткування власної справи, з одного боку, стимулює особисту ініціативу людини, дає їй змогу реалізувати власні професійні мрії та уподобання, а з іншого — є досить перспективним в умовах дефіциту підходящих вакансій, особливо в малих містах і сільській місцевості. Орієнтація безробітних на заняття підприємницькою діяльністю є комплексним процесом, який передбачає послідовне, поетапне проведення ряду заходів, спрямованих на різнобічне інформування безробітних про стан ринку праці, їх професійну орієнтацію, формування мотиваційної сфери для заняття підприємницькою діяльністю, професійне навчання та підтримку на етапі становлення.

Для організації підприємницької діяльності, відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", зареєстрованим безробітним допомога по безробіттю в розмірі річної суми (або її залишку) може виплачуватися одноразово. Таку виплату можуть отримати безробітні, яким виповнилося 18 років і які не можуть бути працевлаштовані за сприяння служби зайнятості протягом одного місяця у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи.

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

З метою отримання теоретичних знань з основ обліку та оподаткування діяльності малого підприємництва, мікроекономічних питань, маркетингу, менеджменту та практичних умінь з бізнес-планування бажаючим відкрити власну справу рекомендується навчання на курсах «Основи підприємницької діяльності». Предмети «Основи підприємницької діяльності» та «Ділова активність» включені до робочих навчальних планів як предмети, що вільно обираються.

Також, службою зайнятості організовано професійне навчання за професіями (спеціальностями), які дають можливість індивідуальної трудової діяльності, організації власного бізнесу, а саме: продавець, перукар, манікюрник, швачка, флорист, кухар, кондитер, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар-сантехнік, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, покрівельник, маляр, штукатур, лицювальник-плиточник, слюсар з ремонту та обслуговування систем вентиляції та кондиціювання, електрогазозварник, столяр, тесляр, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення та інші.

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

Серед базових рис особистості, які свідчать про громадянську позицію людини та її суспільну значущість, визначають потребу в активній трудовій діяльності, в оволодінні певною професією, вміння включатись у сучасні виробничі відносини, ставлення до праці як вищої цінності держави. Саме тому перед закладами професійної освіти стоїть завдання створити дієву систему підготовки нової генерації до адекватної інтеграції в сучасний ринок праці.

Поки що професійна орієнтаційна робота не відповідає тим вимогам, які висуває сучасний соціальний та науково-технічний прогрес. Сьогоднішні випускники закладів ПТНЗ можуть обрати в кілька разів більше професій, ніж це було раніше, але на жаль це не дає їм змогу чіткої орієнтації на сучасному ринку праці. Сучасна молодь не володіє компетенцією свідомого вільного вибору професії.

Будь-яка підготовка працівника повинна бути зорієнтованою на потреби, інтереси і бажання сучасного ринку. Однією з багатьох задач центру зайнятості є спрямування професійних здібностей молоді на створення кар'єри підприємця. Але конкретна послідовність дій на шляху досягнення кар’єри підприємця залежить від особистих здібностей, менеджерського таланту, підприємливості, фінансових можливостей, характеру зв’язків з представниками ділових кіл. На привеликий жаль сучасна молодь не має таких можливостей і потенціалу. Тих фінансових і матеріальних ресурсів для початкового ведення бізнесу що надає центр зайнятості не вистачає для створення якісного та тривалого бізнесу. Бо для початківця потрібні не тільки кошти для державної реєстрації. Необхідно сформувати статутний капітал, закуповувати сировину, матеріали, устаткування. Слід продумати й питання щодо оренди приміщення під офіс фірми. Чим соліднішим буде розмір наявного капіталу, тим сприятливіші будуть умови для ведення підприємницької діяльності. Обсяг потрібних ресурсів залежить від сфери бізнесу: у виробництві він більший, у сфері обслуговування — менший.

Досвід діяльності вітчизняних підприємств показав, що існує багато проблем економічного і психологічного характеру, які перешкоджають створенню початкового бізнесу серед випускників закладів ПТО. Серед цих проблем — неспроможність нашої молоді знайти цікаву бізнес-ідею, забезпечену матеріальним потенціалом, обмеженість стартового капіталу, нездатність розробити оптимальну стратегію, неефективна система постачання свого товару, слабке стимулювання збуту, некомпетентність у питаннях управління, законодавства, оподаткування.

Отже, професійна орієнтація, тією мірою у якій вона наявна, не може сприяти вибору випускниками системи ПОН кар'єри підприємця.

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

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

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

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

У зв’язку з проведенням антитерористичної операції на території області частина учнів разом з батьками виїхали за межі області, подалі від бойових дій. Збільшується кількість осіб, які переміщуються з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції, в тому числі, які отримують професійну освіту.

Так у лютому 2015 року навчалося 28 учнів цієї категорії, у червні 2015 року – 51 учень, у вересні 2015 року – 105 учнів, у січні 2016 року – 261 учень, у червні 2016 року – 276 учнів.

В закладах ПТО області навчаються діти з розумовими та фізичними вадами: у 2014 році – 204 особи, у 2015 році – 261 особа, у 2016 році – 308 осіб.

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

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

Пропагування ПОН відбувається шляхом здійснення профорієнтаційних заходів.

Робітничі професії недооцінюються, і тут потрібна кропітка профорієнтаційна робота. Педагоги, психологи мають розкривати молоді позитивні сторони робітничої праці. Слід зауважити, що в даному випадку необхідна не тільки професійна орієнтація, але й соціальна орієнтація на працю, на статус робітника. Важливо не тільки знати, але й приймати суспільне замовлення як необхідну умову своєї діяльності, як передумову власного розвитку і самовдосконалення.

У зв'язку з цим величезна увага приділяється проведенню цілеспрямованої роботи з профорієнтації серед молоді.

Для полегшення доступу учням певних категорій до систем ПОН законодавством визначені пільги на вступ до закладів професійно-технічної освіти, матеріального забезпечення, проживання у гуртожитках, харчування.

В області щороку проводяться ярмарки вакансій, де професійно-технічні заклади презентують свої спеціальності та досягнення. На ярмарки запрошуються учні 8-11 класів загальноосвітніх шкіл.

В рамках профорієнтаційних заходів учні шкіл мають можливість відвідати виробництва області та ознайомитися з професіями, циклами виробництва, продукцією, умовами праці, тощо.

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

З метою підвищення привабливості ПОН здійснюються наступні заходи:

* організація екскурсій шкіл області в рамках заходу «День відкритих дверей»;
* зустрічі педагогічних працівників із випускниками шкіл;
* проведення майстер-класів для випускників старших класів на базі майстерень ПТНЗ;
* виступи педагогічних працівників на загальношкільних батьківських зборах;
* участь ПТНЗ в традиційних "Ярмарках вакансій», організованих місцевими центрами зайнятості населення з підприємцями і керівниками підприємств;
* інформування населення про життя закладів в газетах міст та районів;
* проведення спільно з Центром зайнятості населення зустрічей з непрацюючим населенням, з метою залучення до навчання, професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації;
* виготовлення і поширення буклетів, проспектів і інформації про спеціальності ПТНЗ.

Одним із вирішальних факторів для учнів та їх батьків при виборі професії є висока заробітна плата та перспектива попиту на цю професію в майбутньому. У закладах, які готують робітників для крупних підприємств області, які динамічно розвиваються та мають ринок збуту продукції (наприклад, Новокраматорського машинобудівного заводу, Маріупольського металургійного заводу ім. Ілліча, шахтоуправління «Добропіллявугілля» та шахти «Покровська», тощо), групи заповнені, показник працевлаштування найвищий.

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

Таких обмежень немає. Основною умовою доступу до вищих рівнів освіти є конкурсний вступ.

Так, продовжили навчання у ВНЗ у 2014 році – 654 випускника, у 2015 році – 297 випускників.

**С.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 до доступу до ринку праці?**

Вразливими підгрупами населення у доступі до ПОН та ринку праці є особи з фізичними та розумовими вадами. Ці групи мають обмежений вибір професій, за якими можуть навчатися, та виникають труднощі у подальшому працевлаштуванні.

В закладах ПТО області навчаються діти з розумовими та фізичними вадами: у 2014 році – 204 особи, у 2015 році – 261 особа, у 2016 році – 308 осіб.

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

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

**а) з регіонів у зоні АТО?**

**b) які належать до соціально та економічно вразливих груп населення?**

**с) іммігрантів та внутрішньо переміщених осіб?**

**d) непрацевлаштованої молоді та такої, яка не навчається?**

В ПТНЗ на підконтрольній території області навчаються 276 учнів, які виїхали з непідконтрольної частини Донецької (260 особа) та Луганської (16) областей та мають статус тимчасово вимушених переселенців, з них 63 дитини-сироти. Для них створені всі умови для навчання та отримання професії.

Проблемним питанням стало те, що багато дітей у 2014-2015 навчальному році навчалися на непідконтрольній території, прийняти результати їх навчання там не є можливим. Тому департаментом освіти і науки прийнято рішення дозволити зараховувати цю категорію дітей за тими даними, які є в Єдиній державній базі освіти. Якщо в ЄДБО таких даних немає, дитині пропонують вступати на 1-й курс закладу, який вони обрали на підконтрольній території.

Кількість учнів з економічно та соціально вразливих груп, які навчаються в закладах професійно-технічної освіти області, наведена у додатку 5.

В професійно-технічних навчальних закладах навчаються 759 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського навчання. Для них також створені всі умови для навчання, проживання та отримання професії.

З боку Державної служби зайнятості пріоритетним напрямком роботи залишається організація професійного навчання внутрішньо переміщених осіб за професіями, що користуються попитом на регіональному ринку праці; видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб; сприяння підприємницької діяльності серед внутрішньо переміщених осіб шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності; компенсація роботодавцям єдиного соціального внеску за працевлаштування безробітних на нове робоче місце у малому бізнесі; стимулювання роботодавців щодо створення тимчасових робочих місць та використання гнучких форм зайнятості.

Загальна кількість молоді до 35 років, яка була зареєстрована у службі зайнятості Донецької області з початку 2016 року становила 14,7 тис. осіб, що на 17,9 % менше ніж у аналогічному періоді 2015 року, а також, це 41,4 % від усіх безробітних, яким було надано статус.

Рівень працевлаштування молоді до 35 років у січні-квітні 2016 року збільшився на 3,6 % у порівнянні з аналогічним періодом 2015 року та дорівнює 15,8%.

Станом на 01.05.2016 кількість зареєстрованих безробітних у службі зайнятості області становила 20,5 тис. осіб, з них 39 % - молодь до 35 років.

Більше 60 % молоді, яка зареєстрована в службі зайнятості – це жінки.

Кількість зареєстрованих безробітних у Донецькій області за віковими групами та статтю станом на 01.05.2016 наведена у додатку 6.

Переважними проблемами щодо зайнятості молоді, які потребують свого вирішення, є:

* відсутність досвіду роботи;
* структура робочих місць не відповідає структурі підготовки кадрів, оскільки на підприємствах питання створення робочих місць вирішується безпосередньо власником, а у сфері підготовки кадрів збільшується кількість тих напрямків і спеціальностей, яким віддають перевагу студенти та батьки;
* підготовка молоді навчальними закладами здійснюється без урахування кон’юнктури ринку праці;
* молодь, яка отримала фахову підготовку, не бажає працювати на безперспективних робочих місцях та отримувати низьку заробітну плату;
* рівень освіти населення значно виріс (збільшилась кількість людей, які отримали вищу освіту, захистили кандидатські, докторські дисертації), а роботодавцям навпаки потрібні робітники, які здобули професійно-технічну освіту.

Молоді люди у разі незайнятості, незатребуваності за своєю спеціальністю в Донецькій області, мігрують в обласні центри чи за кордон для працевлаштування. Значна частина випускників після закінчення ВНЗ працюють не за фахом. Це ще одне підтвердження неадекватності потреби ринку праці та ринку освітніх послуг. Робота не по спеціальності змушує випускника здобувати освіту за другим напрямком і вже через 2-3 роки він втрачає первинну кваліфікацію. Частина молодих фахівців змушені звертатися за допомогою у працевлаштуванні до центрів зайнятості.

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

Для боротьби з безробіттям молоді в Донецькій області потрібно проводити заходи для підвищення привабливості затребуваних професій та заходи щодо перекваліфікації кадрів.

**D. Внутрішня ефективність системи ПОН**

**Викладання і навчання**

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

Сьогодні особливого значення набуває проблема розвитку професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання, діяльність яких пов’язана з фаховою поліфункціональністю, багатопредметністю, розгалуженістю емоційно-комунікативної сфери взаємодії з учнями.

Сучасному ПТНЗ необхідні професіонали, здатні працювати в умовах швидкого зростання обсягів наукової інформації, готові опановувати й упроваджувати інноваційні освітні технології, сприяти розвитку пізнавальних інтересів і творчих здібностей учнів.

Важливу роль у вирішенні цієї проблеми відіграє система післядипломної освіти й атестації педагогів, яка створює умови для постійного розвитку їхньої професійної компетентності. Завдяки цьому долається розрив між здобутою ними фаховою підготовкою у вищому навчальному закладі та новими вимогами, що висуває розвиток науки, техніки, економіки і суспільства.

Атестація, як система заходів, спрямованих на всебічне комплексне оцінювання праці педагогічних працівників, довела свою необхідність та переважною більшістю педагогів сприймається як одна з реальних можливостей отримання об’єктивного визначення рівня своїх професійних досягнень.

Особлива увага приділяється своєчасному проходженню курсів підвищення кваліфікації педагогами ПТНЗ. Розроблена і щорічно оновлюється база даних щодо підвищення кваліфікації та атестації педпрацівників.

Одним з аспектів роботи НМЦ ПТО у Донецькій області з цього питання є здійснення комплексної оцінки професійної діяльності педагогів, визначення їхньої відповідності займаній посаді, рівню кваліфікації.

Виходячи з вимог Типового положення про атестацію вивчення професійної діяльності педагогічного працівника, який атестується, Навчально-методичним центром ПТО проводиться за наступними напрямками:

* Організація навчального процесу:
* володіння необхідними методичними прийомами, педагогічними засобами;
* вміння працівника вирішувати педагогічні проблеми;
* використання інформаційно-комунікаційних технологій, цифрових освітніх ресурсів у навчально-виховному процесі;
* володіння сучасними освітніми технологіями;
* володіння різними формами позаурочної роботи та якісним їх застосуванням;
* використання методів компетентнісно орієнтованого підходу до організації навчального процесу;
* володіння широким спектром стратегій навчання тощо;
* Визначення рівня навчальних досягнень учнів:
* аналіз результатів поточних та підсумкових контрольних робіт;
* аналіз результатів моніторингу навчальних досягнень учнів;
* аналіз результатів державної підсумкової атестації;
* аналіз результатів зовнішнього незалежного оцінювання (за наявністю);
* визначення рівня взаємної кореляції зазначених результатів.
* відслідкування динаміки (або стабільності) результатів.

Про рівень навчальних досягнень свідчать також результати участі учнів у регіональних, обласних, всеукраїнських конкурсах, олімпіадах, отже в даному розділі необхідно вивчати також і відповідні результати, показані учнями впродовж міжатестаційного періоду педагога.

* Участь працівника в методичній роботі:
* участь у роботі предметних комісій, секцій різних рівнів (від навчального закладу до регіональних, обласних, всеукраїнських);
* впровадження перспективного педагогічного досвіду;
* володіння технологіями творчої педагогічної діяльності з урахуванням особливостей навчального матеріалу і здібностей учнів;
* поширення інноваційних освітніх методик у професійному середовищі;
* вміння продукувати оригінальні, інноваційні ідеї;
* здатність вносити пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в навчальному закладі.

Стосовно педагогічних працівників, щодо яких постає питання про присвоєння педагогічного звання, додатково враховуються наступні показники:

* систематичне використання та поширення перспективного педагогічного досвіду працівником;
* надання педагогом практичної допомоги іншим педагогічним працівникам;
* здійснення науково-методичної і науково-дослідницької діяльності та отримані в міжатестаційний період результати;
* наявність власних методичних розробок працівника, результати їх апробації та розгляду Навчально-методичною радою.
* Професійне самовдосконалення педагогічного працівника в міжатестаційний період, реалізація індивідуальної освітньої траєкторії:
* результати безперервного підвищення рівня професійної компетентності педпрацівника (проходження курсів, участь у різних формах міжкурсової діяльності);
* вдосконалення професійного рівня, зростання професійної майстерності педпрацівника, фіксація показників розвитку творчої ініціативи.

Впровадження системи комплексного оцінювання педагогічної діяльності здійснюється за наступними етапами:

1. Визначення параметрів вивчення і оцінювання.

2. Розробка і застосування критеріїв оцінювання діяльності.

3. Інтерпретація (трактування) отриманих результатів щодо їх відповідності певній кваліфікаційній категорії.

4. Підготовка і надання до атестаційної комісії висновків щодо підсумків оцінювання у вигляді експертного висновку, який містить рекомендації щодо присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії, педагогічного звання.

Наступні умови, виконання яких є принципово важливим для ефективного впровадження системи комплексного оцінювання щодо сприяння професійному самовдосконаленню педагогічного працівника:

* Оцінювання здійснюють всі учасники атестації: адміністрація, члени атестаційної комісії, працівники НМЦ ПТО у Донецькій області, експерти, і складається воно з різних компонентів, але обов’язково розпочинається з само оцінювання, оскільки саме педагогічний працівник найбільше зацікавлений в об’єктивній атестації, як показника підсумків його професійного самовдосконалення.
* Самооцінювання відбувається не тільки в рік атестації, але щорічно протягом всього міжатестаційного циклу, що надає можливості щодо своєчасного коригування руху до поставленої мети професійного самовдосконалення.
* Важливою складовою супроводу фахового самовдосконалення педагогічного працівника є наскрізна система моніторингу руху індивідуальною освітньою траєкторією на всіх етапах міжатестаційного періоду. Фіксація поточних і щорічних досягнень працівника відбувається в Акмеологічній карті та в таблицях результативності професійного розвитку і саморозвитку, яка містить інформацію про всі досягнення й результати самовдосконалення працівника в міжатестаційний період і заповнюється по мірі виконання заходів і щорічно – за підсумками навчального року і перетворюється в дієве знаряддя планування і реалізації Індивідуальної освітньої траєкторії в міжатестаційний період.
* Отримані висновки про рівень професійної компетентності і результати педагогічної діяльності працівника надаються до розгляду атестаційної комісії для прийняття рішення про присвоєння певної кваліфікаційної категорії (педагогічного звання).

Результати комплексного оцінювання за 2014-2015 та 2015-2016 навчальні роки наведені у додатку 7.

Приклад порівняльної таблиці атестації керівних і педагогічних працівників на обласному рівні за період 2014-2016 роки наведений у додатку 8.

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

У зв’язку з динамічністю освітнього середовища для кожного педагога стає очевидною необхідність в постійному і системному професійному навчанні, безперервній освіті та навчанні протягом життя. Це зумовлено інноваційною діяльністю навчального закладу, особистими потребами педагога постійно удосконалюватися, підвищувати свій професійний імідж і статус.

Можливості для неперервного професійного зростання існують великі. Це і самоосвіта, і курсова перепідготовка, стажування майстрів виробничого навчання, і наставництво над молодими спеціалістами.

Атестація - це стимул для безперервного підвищення педагогічним працівником кваліфікації, що зумовлює покращення якості освіти та підвищення соціального статусу педагога, а також є кроком вперед до створення системи атестації педагогічних працівників на засадах демократизму, відкритості та колегіальності, гуманного та доброзичливого ставлення до педагогічного працівника, об’єктивного вивчення його педагогічної діяльності. Атестація для кожного педагога, насамперед, відповідальність перед учнями, їх батьками, колегами, адміністрацією, собою: кожні п’ять років не знизити, а підвищити рівень педагогічної роботи, відповідати сучасним вимогам сьогодення, бути цікавим для своїх учнів.

Щорічно НМЦ ПТО проводить моніторинг якісного складу педагогічних працівників ПТНЗ області, який включає в себе багато різних аспектів. У діаграмі (додаток 9) наведено підсумки аналізу атестації педагогів за останні роки.

Важливе місце в системі неперервної педагогічної освіти педагогічних робітників належить додатковій професійній освіті. Підвищення кваліфікації в рамках курсової підготовки через систему лекційних та практичних занять сприяють розвитку і збагаченню професійних знань, умінь і навичок, формуванню професійно-особистісної культури педагогів.

Крім цього, підвищення професійної майстерності педагогічних працівників здійснюється в більшій частині безпосередньо в практичній діяльності педагога, за рахунок експериментальної роботи – під керівництвом методистів НМЦ ПТО у Донецькій області в експериментальній роботі беруть участь 27 педагогів із 11 ПТНЗ; спілкування з колегами відбувається на внутрішніх, обласних і регіональних методичних заходах – семінарах, майстер-класах, тренінгах тощо, коли відбувається осмислення і освоєння отриманих знань, коли вибудовується власний стиль педагогічної діяльності. Головною ланкою у єдиній системі безперервної освіти педагогів виступає методична служба, що є важливим фактором стимуляції професійно-особистісної компетентності педагогічних кадрів, засобом підвищення результативності їх діяльності, тому що спрямована на надання допомоги педагогам у використанні різноманіття форм, методів, засобів освітньої діяльності з учнями.

Реалізація поставлених цілей здійснюється через рішення наступних завдань:

* системна організація та методичне забезпечення безперервного підвищення кваліфікації і професійно-особистісної культури педагогів, сприяння їх творчому зростанню, самореалізації, самоосвіті. Для цього НМЦ ПТО організовує конкурси професійної майстерності, виставки, літературні вернісажі (вітальні), фестиваль професій;
* вивчення, аналіз і оцінка ефективності освітньої та виховної діяльності здійснюється шляхом анкетування, відвідування заходів, уроків, проведення конкурсів;
* виявлення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду навчання відбувається під час виступів на семінарах, школах перспективного досвіду, створення і видання методичних розробок, розміщення своїх робіт на освітніх сайтах;
* вдосконалення системи інформаційно-аналітичного забезпечення, методичної підтримки впровадження інноваційних освітніх технологій – створено мережу для зв’язку через електронну пошту, у 10 ПТНЗ області створені власні сторінки В Контакі для спілкування з педагогами, з учнями, з методистами центру.

Атестація важлива не тільки для самих педпрацівників (стимулює їх професійний і особистісний ріст, підвищення розмірів оплати праці тощо), але і спрямована на поліпшення якості освіти на основі підвищення ефективності та якості їх педагогічної діяльності, авторитету серед колег та учнів.

В якості стимулів виступають всі актуальні, наявні в системі управління організацією матеріальні та морально-психологічні цінності (заробітна плата, премії, участь в управлінні, планування кар’єри, подяки, нагороди, привілеї, пільги, статус тощо), які є актуальними для працівників. Важливим стимулом в організації підвищення кваліфікації є конкуренція між закладами ПТО, яка спрямована на залучення якомога більшої кількості учнів, так і фахівців високого класу до роботи у їх стінах. Досвід показує, що престижність закладу ПТО і підвищення кваліфікації педагогічних працівників відзначаються пропорційною взаємозалежністю.

Стимулювання здійснюється адміністрацією закладів. Найбільш вагомі стимули професійного зростання: матеріальні грошові стимули (преміювання) і матеріальні негрошові стимули (соціальні пільги, грамоти, подяки, запис у трудову книжку), а також нематеріальні (обмін досвідом, самоосвіта).

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

Протягом останніх двох років існує нестача як викладачів, так і майстрів виробничого навчання в окремих ПТНЗ області.

Причини ситуації, що склалася:

* Виїзд людей за межі міста, країни через воєнні дії.
* Нестабільна ситуація в сфері ПТО, загроза закриття, реорганізація, зниження фінансування закладів у результаті зміни бюджету.
* Декілька майстрів виробничого навчання і викладачів скористалися можливістю вийти на пенсію за «вислугою років». Звичайно, були прийняті на роботу молоді кадри, але кількість недостатня, та й кваліфікаційний рівень молодих спеціалістів занизький. Якісні спеціалісти з освітою та досвідом роботи не хочуть працювати в місті, яке знаходиться в «сірій» зоні, не має розвинутої інфраструктури, не може задовольнити всі потреби сучасних мешканців.

Соціальний статус викладачів та майстрів виробничого навчання не є високим, оскільки соціальне сприйняття системи професійно-технічної освіти суспільством є неоднозначним, фінансування закладів ПТО місцевими органами влади відбувається за залишковим принципом (зокрема витрати на оплату праці), що може привести до знищення системи в цілому.

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

Нині відбувається відхід від традиційного викладання. У практиці викладання поступово знаходять своє місце нові форми, такі як самостійне й інтегроване навчання, робота над проектами, навчання через обмін досвідом, навчання на практиці. Дедалі частіше застосовуються інформаційно-комунікаційні технології для забезпечення наочності навчального матеріалу, для проведення оцінювання знань учнів через тестування, для створення віртуального середовища та стимуляції реальних робочих умов.

Сучасна соціально-політична ситуація в Донецькій області диктує вимоги впроваджувати дистанційне навчання. Зокрема, Авдіївське ПТУ для цього створило спеціальний сайт, на якому розміщуються завдання для учнів і отримують відповіді. Дистанційно були проведені обласні етапи мовних Міжнародних конкурсів серед учнів ПТНЗ.

Інновація педагогічного процесу означає введення нового в мету, зміст, форми і методи навчання та виховання, в організацію спільної діяльності учасників навчального процесу.

Педагогічними працівниками активно впроваджуються та використовуються інноваційні технології навчання, зокрема:

* впровадження інтерактивних методів навчання з використанням інформаційних технологій;
* використання ділових ігор, проблемних ситуацій при проведенні практичних та лабораторних занять;
* створення комп'ютерно-орієнтованих методів навчання з навчальних дисциплін;
* розробка тестових завдань для поточного та підсумкового контролю знань студентів впроваджена фактично в кожному ПТНЗ області. На високому рівні, в тісній співпраці із замовниками робітничих кадрів у підготовці кваліфікованих робітників гірничих професій контроль знань засобами комп’ютерного тестування проводить Білозерський професійний гірничий ліцей спільно з ПП ДЕТК;
* розроблення програмових засобів навчального та наукового призначення, електронних підручників, посібників та методичних матеріалів. З цього напрямку Навчально-методичний центр ПТНО у Донецькій області спільно з Інститутом ПТО, Маріупольським вищим металургійним професійним училищем створили і апробували електронні підручники для газоелектрозварників, металургів.

Технології індивідуалізації процесу навчання також активно запроваджуються.

Педагоги активно використовують технологію "Intel®Навчання для майбутнього». Під керівництвом викладачів учні створюють комп'ютерні продукти: публікації, презентації, web-сайти, блоги. Для цього вчаться володіти комп'ютерними програмами "Publisher" та "Power Point".

Серед інновацій, що знайшли широке запровадження в ПТНЗ, і зокрема у Краматорському вищому професійному училищі, є технології, які зорієнтовані на формування системного, творчого, технічного і технологічного мислення та здатності генерувати нестандартні технічні ідеї в процесі вирішення різноманітних виробничих завдань. Виробничі інновації, що застосовують викладачі спеціальних дисциплін у професійно-теоретичній та професійно-практичній підготовці, яка пов’язана із застосуванням сучасних виробничих технологій у зварювальному виробництві.

Однією з перспективних та, водночас, стратегічно важливою технологією організації навчального процесу є дуальна система навчання яка вже впроваджена в Краматорському ВПУ і сенс якої полягає в паралельному навчанні учнів у училищі та на підприємстві ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод».

ПТНЗ широко впроваджується інтегральна педагогічна технологія — це модель навчання, яка ґрунтується на виявленні в різних навчальних предметах однотипних елементів (проблем, сюжетів, подій, закономірностей) і поєднанні їх у якісно нову цілісність з метою створення загального образу світу.

На практиці інтегральна технологія знаходить своє відображення в уроках двох видів: бінарного та інтегрованого. Особливістю є те, що наші педагоги проводять інтегровані уроки професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання. Такі уроки об’єднують споріднені блоки знань з теорії й практики, що є для нас надзвичайно важливим.

Особливої уваги заслуговує особистісно-орієнтована методика та методика викладання учень = викладач. Учням цікаво відчути себе в ролі вчителя, наставника, тому вони із задоволенням беруть участь у подібних уроках. Не лише учень, який виконує роль вчителя, але й вся навчальна група з цікавістю відвідує даний тип уроків.

Новацією є діяльнісний підхід до створення умов зростання особистості через партнерство всіх учасників навчально-виховного процесу та соціуму на основі педагогічної діагностики.

Розвинена система учнівського самоврядування, наприклад, у Маріупольському професійному ліцеї є досить результативною, та базується на наступних принципах:

* тактовне, дохідливе роз’яснення учням їх участі в управлінні навчально-виховним процесом;
* залучення учнів до роботи в органах учнівського самоврядування, в творчих групах;
* педагогічне керівництво колективною творчою діяльністю учнів;
* розширення гласності в роботі органів учнівського самоврядування;
* підведення підсумків та нагородження переможців;
* систематичне навчання організаторській діяльності активу учнівського самоврядування.

Ігрові технології навчання:

* навчальні, тренувальні, узагальнюючі;
* пізнавальні, виховні, розвиваючі;
* репродуктивні, продуктивні, творчі.

Інтерактивне навчання (навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учнів; учитель і учень є рівноправними суб'єктами навчання).

Інтегровані технології (викладач за можливості чітко визначає реакції, поняття, ідеї та навички, які мають бути засвоєні учнем, а потім за допомогою багатостороннього підходу допомагає учневі спрямувати власну діяльність на досягнення цих цілей, при цьому учень може діяти у власному темпі, заповнюючи прогалини у своїх знаннях або пропускаючи те, що вже засвоєно).

Мультимедійні технології (пов'язані із створенням мультимедіа-продуктів: електронних книг, енциклопедій, комп'ютерних фільмів, баз даних. У цих продуктах об'єднуються текстова, графічна, аудіо- та відеоінформація, анімація. Мультимедіа-технології перетворили комп'ютер на повноцінного співрозмовника, дозволили учням (будь-якого віку), не виходячи з навчальної аудиторії, будинку, офісу, бути присутніми на лекціях видатних вчених, брати участь у конференціях, діалогах, вести кореспонденцію. Як принципово новий навчальний засіб електронна книга відкрила можливості «читати», аналізувати «живі» озвучені сторінки, Тобто можливості бачити, чути, читати).

Мережеві технології (призначені для телекомунікаційного спілкування учнів з викладачами, колегами, працівниками бібліотек, лабораторій, установ освіти тощо. Телекомунікаційний доступ до баз даних здійснюється через всесвітню мережу Інтернет.

Формами мережевої комунікації є:

* електронна пошта – Навчально-методичний центр використовує її для обміну інформацією між методистами і педагогами ПТНЗ, здійснення консультування, організації дистанційного навчання;
* телеконференція - дозволяє методистам та педколективам ПТНЗ, що знаходяться на значній відстані одне від одного, організувати спільне навчання, обговорювати навчальні проблеми, брати участь у ділових іграх, практикумах тощо в умовах так званого віртуального класу).

Леан – технології. З квітня 2015р. училище разом з комбінатом ім. Ілліча має спільний проект «Адаптація учнів Маріупольського вищого металургійного професійного училища до умов підприємства» по впровадженню в навчальний процес підготовки майбутніх працівників сучасних вимог з "Охороні праці", "Системі оплати", і "Бережливого підприємства", прийнятих на підприємствах групи "Метінвест". Спільно з комбінатом ПАТ "ММК ім. Ілліча" розроблена принципово нова програма предмета «Професійна мобільність», яка включає, крім напрямку професійної мобільності, ознайомлення і вивчення впроваджуваних на комбінаті систем оплати праці і заохочення, нових підходів в галузі охорони праці і застосовуваних систем бережливого підприємства. Підсумком засвоєння матеріалу став конкурс "Впровадження Lean технологій в навчально-виробничий процес МВМПУ" в якому прийняло участь 13 команд, які проводили «Кайдзен Бліц» вибраного приміщення майстерень, кабінетів, або лабораторій. Суддями конкурсу були керівники підрозділів охорони праці, управління навчання і розвитку персоналу та УНОУ управління безперервних вдосконалень ПАТ "ММК ім. Ілліча".

Застосовуються дослідницькі методи під час групової роботи над проектом, які спонукають учнів самостійно добувати знання, евристичний метод, що допомагає учням осмислити вже відомі елементи і зв’язки, «домислити» частину навчального матеріалу, яка відсутня.

Робота щодо вибору найефективніших методів викладання проводиться і вдосконалюється постійно.

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

Для покращення навчального середовища проводиться наступна робота:

* оновлюється навчально-матеріальна база навчальних кабінетів та майстерень сучасною комп’ютерною технікою, інструментом, методичною літературою;
* активно проводиться профорієнтаційна робота в школах міст з метою якісного формування контингенту учнів з осіб, які зацікавлені в отриманні професійної освіти. Для цього організовані агітбригади за участю учнів;
* багатьох закладах ПОН створюється система соціального партнерства, налагодження тісної співпраці з організаціями, підприємствами, установами різної форми власності, що є замовниками робітничих кадрів.

Так, серед багатьох замовників у закладі налагоджена найтісніша співпраця Соледарського професійного ліцею з такими підприємствами області, як ДП «Артемсіль», ПРЖП «Ремонтник», ПП «Техбутсервіс», ПП «Дон Івко і С», ВАТ «Knauf Гіпс Донбас», їдальнями та кафе міста Соледара, Бахмута, Сіверська та іншими установами, організаціями, підприємствами, що водночас дає змогу проходження оплачуваної виробничої практики з подальшим працевлаштуванням наших учнів. На сьогодні навчальний заклад має договори на проходження виробничого навчання на виробництві та виробничої практики більш ніж з 11 соціальними партнерами. Проводиться популяризація робітничих професій шляхом залучення засобів масової інформації, участі працівників та учнів ліцею у районних та обласних заходах. Все це є складовою часткою профорієнтаційної роботи. В ліцеї готуються інформаційні матеріали, надаються оголошення в місцеві газети та телебачення. З метою поширення інформації про ліцей для учнів шкіл організовуються «Дні відкритих дверей», проводяться сумісні КВК. Також розміщується інформація про життя навчального закладу та основні заходи, що проводяться, на сайті ліцею та в засобах масової інформації міста.

Позитивним в роботі ПТНЗ є доступність (безкоштовність) професійного навчання; відсутність вступних іспитів; сучасна матеріально-технічна база багатьох навчальних закладів; в більшості випадків достатня якість навчання за рахунок використання сучасних педагогічних технологій, але, нажаль, у деяких закладах низька (які знаходяться на лінії розмежування проведення АТО); впровадження в навчальний процес інновацій виробництва; наявність індивідуальної форми навчання для слухачів курсів перепідготовки; навчання слухачів курсів перепідготовки організовується по мірі набору груп; залучення роботодавців.

До негативних факторів необхідно віднести систему фінансування ПТНЗ, яка існує на даний момент. Дуже повільно оновлюється навчальні посібники, їх нестача з багатьох предметів. Низька якість навчальних матеріалів: зміст і якість нинішніх підручників не завжди відповідають необхідному рівню, не повністю задовольняють викладачів і учнів, а надто роботодавців.

На сьогодні середній відсоток забезпеченості ПТНЗ Донецької області підручниками становить: зі спеціальних предметів – 83%, з загальноосвітніх предметів – 68,4%.

До 2013 року ПТНЗ отримували підручники безкоштовно за рахунок держави. Матеріально-технічне забезпечення бібліотек ПТНЗ становить 85%.

На 01.01.2016р. на балансі бібліотек ПТНЗ у Донецькій області знаходиться 232063ек. підручників з них: зі спеціальних предметів – 141164 екз., з загально-освітніх предметів – 90899 екз.

Модернізація матеріально-технічної бази. Недостатня кількість досвідчених фахівців. Навчання в закладах проводяться згідно з Державними стандартами ПО, Європейські стандарти навчання, на жаль, малознайомі.

Із досвіду роботи професійно-технічних навчальних закладів ми знаємо, що мало хто свідомо йде навчатися на робітничу спеціальність. За результатами анкетування виявилося, що більшість абітурієнтів вступають до ПТНЗ:

* на вимогу батьків – 53%;
* через неможливість продовжувати навчання у школі – 15%;
* бажання отримати робітничу спеціальність – 15%;
* отримати освіту для вступу у ВНЗ – 12%;
* за компанію – 5%.

Тільки 15% від загальної кількості абітурієнтів професійно-технічних навчальних закладів свідомо за власним бажанням обирають робітничу професію.

**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)?**

Політику у сфері навчання створює держава, яка визначає в якій галузі промисловості, транспорту або сільського господарства здійснювати фінансування, зокрема підготовку фахівців через систему професійно-технічної освіти. Держава створює освітні стандарти, залучаючи освітні установи до співробітництва з підприємствами.

Сьогодні в Україні немає окремого документу (концепції, стратегії чи позиційного документу), орієнтованого на розвиток практик навчання на робочому місці (НРМ).

Наразі зареєстрованим у Верховній Раді України є законопроект «Про професійну освіту», який виступає на заміну діючому закону України «Про професійно-технічну освіту». Законопроект, зокрема, має на меті узагальнити останні тенденції розвитку професійної освіти в Україні за 18 років, дати нові поштовхи розвитку різним способом набуття професійних знань та навичок, у тому числі шляхом реалізації практик навчання на робочих місцях.

Реалізація практик навчання на робочих місцях сьогодні виступає в якості доповнення до традиційного, «шкільного» навчання у професійно-технічних навчальних закладах, яке, переважно, сьогодні присутнє в Україні. Традиційно, розглядаються два великих напрямки реалізації таких практик: по-перше, коли особа виступає в якості учня і проходить відповідне навчання практичним навичкам на підприємстві, і по-друге, коли навчання орієнтоване на працівників, які підвищують свою кваліфікацію чи опановують нову професію за згодою або за дорученням роботодавця.

Через застарілість технічного оснащення для учнів більшості ПТНЗ, навчання на робочому місці під час практики, виробничого навчання виступає чи не єдиною можливістю оволодіння сучасним обладнанням та технологічними процесами. При всій не адаптованості цієї форми навчання до сучасних вимог часу і часто незручностей для роботодавців, вона залишається реальною можливістю зрозуміти суть і зміст виробничих процесів, особливо в галузях, де технічне оснащення робочого місця традиційно відіграє важливу роль (гірничовидобувна промисловість, машинобудування тощо).

Натомість, коли мова іде про необхідність підвищення кваліфікації вже працюючих осіб, роботодавець часто знаходиться у складному становищі, адже часто існуючі потужності навчальних закладів не відповідають його вимогам, що зумовлює або формальний підхід до підвищення кваліфікації працівника, або взагалі відмову від реалізації навчання на робочому місці. Великі підприємства, компанії вирішують це питання шляхом утворення корпоративних навчальних центрів, у яких можна як підвищити кваліфікацію, так і оволодіти професією.

Підготовка робітничих кадрів має орієнтуватися на соціально-економічний розвиток країни, для чого необхідно модернізувати матеріально-технічну базу професійно-технічних навчальних закладів. Збільшення обсягів фінансування та інвестицій забезпечить розвиток професійно-технічної освіти. Для розвитку і поглиблення соціального партнерства має відбутися оновлення нормативно-правової бази для нового типу взаємодії освітніх установ з роботодавцями, що сприяє задоволенню основних інтересів обох сторін на взаємовигідній основі.

Так, прикладом забезпечення можливостей навчання на робочому місці в рамках ПОН - є співпраця Краматорського вищого професійного училища та ПАО «Новокраматорський машинобудівний завод»:

* запроваджено дуальну систему навчання з професій: «коваль на молотах і пресах», «машиніст крану (кранівник)», «електрозварник», разом з існуючими професіями «верстатник, широкого профілю», «оператор верстатів з програмним керуванням», «модельник дерев’яних моделей»,
* створені навчальні ділянки на підприємстві ПАТ НКМЗ, на яких учні відпрацьовують теми програми, відповідно кваліфікаційній характеристики;
* визначено загальну стратегію і тактику проведення експерименту з дуального навчання між училищем та підприємством ПАТ НКМЗ;
* складена планова структура професійного навчання відповідно до даної системи;
* організовано систему підвищення кваліфікації педпрацівників училища даного напрямку, забезпечено ознайомлення учасників системи з діючим законодавством та його теоретичною базою;
* вдосконалюється та поповнюється інформаційно-дидактична база з дуального навчання.

Нажаль, існує проблема – у системі багатьох навчальних закладів не проводиться виробниче навчання на підприємствах. Цей фактор обумовлений тим, що підприємства тимчасово не працюють, або працюють не в повному режимі, спланувати навчання на робочих місцях не можливо.

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

Найбільш поширеними варіантами виробничого навчання на підприємстві та в майстернях є :

* показ прийомів трудових дій;
* самостійне спостереження учнів та слухачів;
* вправи;
* письмовий інструктаж;
* методи навчання високопродуктивним прийомам і способом роботи.

Дистанційне навчання – найбільш динамічно розвинутий вид професійного навчання. Це навчання на відстані з використанням ефективних інформаційно-комунікаційних засобів доставки до слухачів навчального матеріалу, здійснюється на основі самонавчання, зорієнтоване на забезпечення максимальної доступності та зручності. Його розвиток дозволяє слухачам мати доступ до міжнародних професійних та кваліфікаційних стандартів. Для Донецької області він став у нагоді в скрутний час для ПТНЗ, що знаходяться на лінії розмежування.

Тренінг сентизивності – це форма навчання, що обумовлює участь слухача у групі з метою підвищення його кваліфікаційних умінь та навичок. Він використовується для учнів, які підвищують розряд з професії «Електрозварник», «Електрослюсар», «Електромонтер», «Кухар», «Кондитер».

Моделювання – ця форма навчання передбачає відтворення реальних умов на робочому місці шляхом використання тренажерів, макетів тощо й широко використовується в транспортному, сільськогосподарському профілях.

**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:**

**a) система кваліфікацій;**

**b) якість викладачів та майстрів виробничого навчання у відповідності з національними стандартами;**

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

Вимоги до кваліфікації випускників визначаються не освітніми а професійними стандартами. Тому механізми заходів та практик щодо забезпечення якості на регіональному (обласному) рівні ПОН у галузі системи кваліфікацій дієві.

Соціальне партнерство відіграє ключову роль у забезпеченні професійно спрямованого навчання кваліфікованих робітників і є основною формою взаємодії професійно-технічного навчального закладу із сучасним виробництвом. Сучасний висококваліфікований робітник повинен поєднувати професійну мобільність зі знаннями основ наук, відповідально і творчо ставитись до роботи.

В Донецькій області поширена співпраця ПТНЗ з Навчально-методичним центром: регулярно проводяться круглі столи, семінари з усіма структурними ланками навчально-виховного процесу, організовуються вебінари, практикуми, проходження викладачами та майстрами виробничого навчання курсів підвищення кваліфікації, а також майстер-класи та конкурси фахової майстерності серед педпрацівників та учнів.

З приватними навчальними закладами ПТНЗ не співпрацюють, тому важко надавати оцінку їх системі професійної освіти.

**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?**

Одним з пріоритетних напрямків у системі ПТО регіону є забезпечення якості освіти та постійний аналіз відповідності якісних показників навчально-виробничого процесу нормативним вимогам.

Згідно з наказом МОН України № 459 від 14 червня 2001 року «Про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах» у ПТНЗ була запроваджена 12-бальна система оцінювання, вказані конкретні критерії, за якими учню виставляється та чи інша оцінка.

Згідно з наказом № 419 від 30.05.2006 із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки № 746 від 10.07.2015 у системі ПОН для оцінювання якості навчальних результатів учнів та їх ключових компетентностей організовують та здійснюють поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль навчальних досягнень учнів, слухачів, їх кваліфікаційну атестацію.

Об’єктом оцінювання навчальних досягнень учнів є знання, вміння та навички, досвід творчої діяльності, емоційно-ціннісного ставлення до навколишньої дійсності. Визначення рівня навчального прогресу учнів є особливо важливим з огляду на те, що навчальна діяльність у кінцевому результаті повинна не просто дати людині суму знань, умінь чи навичок, а сформувати рівень компетенції.

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

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

Педагогічні працівники самостійно обирають форму поточного, тематичного контролю рівня навчальних досягнень учнів, слухачів.

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

Вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, яка відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ПТНЗ (далі - освітньо-кваліфікаційна характеристика) 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.

Контроль має різні функції: навчальну, контролюючу, розвивальну, виховну.

Ключові компетенції, визначені у національних нормативних документах, оцінюються шляхом поточного, семестрового, річного контролю та під час поетапної й Державної кваліфікаційної атестації. Додаткова оцінка компетенцій, необхідних для підприємств замовників-кадрів, відбувається під час додаткових тестувань.

Тестування. Наведемо приклад способів оцінювання учнів, які використовують педагоги Білозерського професійного гірничого ліцею в системі ППОН та НПОН:

* тест (вибір правильної відповіді з поміж кількох запропонованих);
* експрес-опитування (завдання на зразок «продовж речення», «заповни таблицю» тощо);
* розширене опитування (дати повну відповідь на запитання вчителя з поясненням окремих понять, наведенням прикладів; письмова контрольна робота; домашнє есе тощо);
* контрольна вправа або творче завдання (виконання завдання в групі, написання твору-есе, підготовка аргументів тощо);
* спостереження (педагог вибирає для себе показники, які він простежуватиме впродовж заняття, а також учнів, знання яких треба оцінити);
* самооцінка (метод запитань – відповідей, виставлення оцінок своїм товаришам з конкретним мотивуванням);
* «дельта-плюс»-загальна дискусія з оцінювання уроку, у якій спочатку пропонують питання про позитивні грані заняття («плюс»), а потім обговорюють ті моменти, які можна було б змінити;
* ігрові методи оцінювання (оцінку часто можна перетворити в гру, важливо тільки попередньо встановити шкалу оцінювання).

Дана система дає можливість:

* визначити рівень підготовки кожного учня на кожному етапі навчального процесу;
* відстежувати об’єктивну динаміку засвоєння знань не тільки протягом навчального року, але і за весь час навчання;
* диференціювати значимості оцінок, отриманих учнями за виконання різних видів роботи (самостійна робота, поточний, підсумковий контроль, домашня, ворча та ін.. роботи);
* відображати поточною та підсумковою оцінками кількість вкладеної учнем праці;
* підвищити об’єктивність оцінки знань.

Експрес-опитування. Це можуть бути стислі усні або письмові відповіді (наприклад, за картками на знання основних термінів та понять), завдання типу заповнити таблицю, намалювати діаграму, скласти схему тощо.

**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 - системний, структурований за компетенціями опис кваліфікаційних рівнів.

Мета Національної рамки кваліфікацій полягає:

* введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців;
* забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин;
* сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні;
* налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

Виходячи з основної мети НРК робимо висновки, що на даний момент вона працює лише частково. Поки що Національна рамка кваліфікацій на місцях належним чином не реалізована. Оскільки зіставлення стосується усієї системи кваліфікацій, потрібне залучення зацікавлених сторін на трьох рівнях: зіставлення, консультація, рішення. Робота над зіставленням кваліфікацій вимагає залучення представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за кваліфікації, соціальних партнерів, громадянського суспільства, постачальників навчальних послуг (навчальні заклади), та академічних експертів з відповідних кваліфікацій. Групи фахівців повинні включати представників усіх рівнів та усіх сегментів системи кваліфікацій.

**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?**

ПТНЗ регіону(області) активно співпрацюють з місцевими інституціями:

* міським (районним) відділом освіти (проведення профорієнтації);
* міським (районним) центром зайнятості (бере участь у семінарах та ярмарках професій);
* центром соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді (соціальний супровід дітей-сиріт, позбавлених батьківського піклування, та осіб з числа дітей, які потребують особливої педагогічної уваги, робота з дітьми та особами-переселенцями);
* службою у справах дітей (робота з дітьми сиротами та дітьми позбавленими батьківського піклування, а також дітьми, які опинились у складних життєвих обставинах);
* відділом у справах сім’ї та молоді (участь у волонтерському русі, міських заходах).

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

На нашу думку, питанням НРК повинна опікуватись відповідна Координаційна рада, відділи економіки, промисловості, підприємництва і регуляторної політики місцевих адміністрацій, із залученням роботодавців, а також займатись формуванням соціальних замовлень громад з метою залучення інвестицій.

Навчально-виробничий процес в ПТНЗ регіону (області) здійснюється згідно з Державними стандартами ПО. При розробці тематичних планів та програм викладачами та майстрами виробничого навчання враховуються потреби роботодавців у вивченні матеріалу. ПТНЗ існують у сучасному середовищі нових технологій та засобів виробництва. Але ж при працевлаштуванні на робітничі місця вони стикаються з рядом проблем, пов’язаних з невисокою заробітною платнею, тривалістю робочого дня у сфері обслуговування, місцем знаходження підприємства. На регіональному рівні налагоджена співпраця з кадровими службами, керівниками підприємств, з якими вивчаються потреби в кадрах, якість їх підготовки.

Одна з найважливіших задач в професійній освіті – це підвищення престижу робітничих професій. Тільки разом з органами державної влади всіх рівнів, роботодавцями, навчальними закладами, вченими та всіма зацікавленими організаціями можливе досягнення стабільності й закріплення позитивних тенденцій у сфері зайнятості населення. Тільки в умовах загальної зацікавленості й партнерства можливе відродження престижу робітничих професій.

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

**Оновлена інформація про механізм управління**

**Е.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.**

Прийняття в грудні 2015 року Закону України «Про бюджет на 2016 рік» та внесення відповідних змін до Бюджетного кодексу України дестабілізувало ситуацію та взагалі поставило під загрозу існування професійно-технічній освіти не лише Донецької області, а і всієї країни.

З 2016 року фінансування підготовки робітничих кадрів здійснюється за рахунок обласного бюджетів міст обласного значення та обласного бюджету.

Управління майном навчальних закладів, призначення та звільнення керівників, ліцензування професій, визначення змісту професійної підготовки залишилось за Міністерством освіти і науки України.

Передача фінансування закладів, які знаходяться у містах обласного значення, не була узгоджена з місцевим рівнем влади і, відповідно, лягла тягарем на місцевий бюджет, забравши кошти на розвиток міст. При цьому «за бортом» залишилася питання повноважень щодо контролю за використанням бюджетних коштів, участі місцевої влади в управлінні закладами ПТНЗ, тощо. Місцева влад змушена кожного місяця порушувати Закон України «Про місцеве самоврядування», виділяючи кошти місцевого бюджету на утримання закладів, які є в державній власності.

Також гостро постало питання доцільності та законності навчання іногородніх учнів, виплати їх стипендій, утримання дітей-сиріт тощо. В деяких містах є факти заборони з боку місцевої влади здійснювати набір іногородніх учнів на 2016-2017 навчальний рік.

Всі ці питання досі не вирішені та не врегульовані на законодавчому рівні.

З 2016 року Законом України про бюджет не передбачене державне замовлення. Уряд пропонує в регіонах самостійно визначати регіональне замовлення на підготовку робітничих кадрів. При цьому, в правовому полі не визначений правовий механізм визначення обсягів регіонального замовлення та відповідальності за невиконання.

**Е.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?**

Автономність навчальних закладів професійної освіти дуже слабка. Робочі навчальні плани та програми розробляються навчальними закладами відповідно до стандартів професійно-технічної освіти, зміни можуть вноситися до 20% від загального обсягу часу.

Можуть застосовуватися авторські програми, але процедура їх погодження з Міністерством освіти і науки України дуже клопітка.

Оцінювання роботи педпрацівників фактично регулюється Типовим положенням про атестацію, яке затверджене МОНУ. Безпосередньо за результатами атестації визначаються посадові оклади (ставки).

Фактично неможливо використовувати кошти спецфонду на розвиток закладу.

**Оцінка механізмів управління**

**Державні органи**

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

Координацію державних суб’єктів вважаємо незадовільною.

Так, Міністерством освіти і науки України були внесені законопроекти про внесення змін до бюджетного кодексу та закону про бюджет щодо фінансування професійно-технічних навчальних закладів. Ці законопроекти були підтримані Верховною Радою України. Президент України за поданням Міністерства фінансів України наклав вето на ці законопроекти.

Вище вже згадувалася ситуація, коли Законом України «Про бюджет на 2016 рік» фінансування закладів ПТНЗ без узгоджень та консультацій переклали з державного на місцеві бюджети, тим самим порушуючи не лише законодавство про освіту, а й Конституцію України у забезпеченні рівних прав громадян на отримання освіти та першої професії.

Крім того, поняття «державне замовлення» було замінено на «регіональне замовлення», механізм визначення якого не передбачений жодним нормативним документом. Однак чисельні доручення Кабінету Міністрів України вимагають від областей у 2016 році затвердити саме регіональне замовлення на підготовку робітничих кадрів.

Разом з тим, обласні там місцеві центри зайнятості створюють власні навчальні центри, які проводять навчання та перепідготовку незайнятого населення, дублюючи функції закладів професійно-технічної освіти. У багатьох випадках при такому навчанні використовується матеріально-технічна база та кадровий ресурс саме ПТНЗ.

**Участь недержавних суб’єктів**

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

Участь оцінити важко, у зв’язку з тим, що це поодинокі випадки, неформальні та ситуативні.

**Е.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?**

Оцінити розподіл функцій та відповідальності між державними та недержавними суб’єктами при формуванні та впровадженні ПОН важко, у зв’язку з браком інформації про їх співпрацю.

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

* Металургійне виробництво,
* Електротехнічне виробництво,
* Сфера обслуговування,
* Сільське господарство.

**Взаємодія між національним та субнаціональним (регіональним) рівнями управління**

**Е.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?**

Національний рівень органів виконавчої влади:

* Визначення перспектив та напрямків розвитку ПОН.
* Розробка та прийняття нормативно-правових актів у галузі ПОН.
* Визначення обсягів ПОН на основі державного замовлення.
* Визначення нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення ПОН.
* Створення, реорганізація, ліквідація державних закладів ПОН.
* Ліцензування та атестація закладів ПОН.
* Здійснення державного інспектування.
* Організація та здійснення контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів.
* Управління майном державних закладів ПОН.
* Організація інформаційного забезпечення та статистичного обліку в галузі ПОН.
* Організація науково-методичного забезпечення ПОН.
* Забезпечення контролю за дотриманням вимог щодо якості ПОН.
* Призначення керівників державних закладів ПОН.

Регіональний рівень:

* Здійснення державної політики в галузі ПОН.
* Здійснення контролю за дотриманням вимог державних стандартів.
* Здійснення загального управління державними закладами ПОН.
* Проведення ліцензійної та атестаційної експертизи закладів ПОН.
* Визначення за погодженням із центральними органами влади обсягів державного замовлення.
* Організація навчально-методичне та інформаційне забезпечення ПОН, статистичний облік.
* Організація та здійснення контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів.
* Організація та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад керівників ПОН.
* Подання пропозицій щодо формування мережі державних закладів ПОН.
* Здійснення контролю за виконанням керівниками закладів ПОН своїх обов’язків.
* Здійснення контролю за працевлаштуванням випускників.

Розподіл ролей та відповідальності у реалізації ПОН за рівнями освіти є неефективним. Та не зорієнтований на результативний діалог і координацію між рівнями. В першу чергу це проявилося у неефективності визначення державного замовлення, управлінні майном державних закладів ПОН, визначення перспектив та розвитку галузі, належного фінансування розвитку матеріально-технічної бази.

**Е.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?**

Участь в управлінні ПОН на місцевому рівні дуже низька. Підтримка підготовки професійних кадрів з боку місцевого самоврядування не дуже активна.

Органи місцевого самоврядування не розуміють, в якому напрямку розвивати заклади ПОН, яка потреба в професійних кадрів на місцевому рівні.

Розвиток державно-приватного партнерства відбувається дуже повільно.

Відсутні ефективні стимули на законодавчому рівні для участі підприємств у розвитку галузі ПОН та покращення якості підготовки робітничих кадрів.

**Е.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?**

Розвиток державно-приватного партнерства відбувається повільно.

Відсутні ефективні стимули на законодавчому рівні для участі підприємств у розвитку галузі ПОН та покращення якості підготовки робітничих кадрів.

**Фінансування ПОН**

**Е.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?**

Нестача ресурсів негативно впливає на розвиток системи ПОН.

Перш за все це пов’язане з неможливістю достатнього оновлення матеріально-технічного забезпечення підготовки висококваліфікованих кадрів та долученню досвідчених педагогічних кадрів та менеджерів закладів ПОН.

На даний момент невідповідність каналу фінансування (місцевий бюджет) існуючому законодавству та потребам закладів суттєво впливає не лише на результати, зроблені у попередніх розділах, а й ставить під загрозу саме існування системи професійно-технічної освіти.

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

|  |  |
| --- | --- |
| МОНУ | Міністерство освіти і науки України |
| НМЦ ПТО | Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти |
| ДОН | Департамент освіти і науки |
| ПТНЗ | Професійно-технічний навчальний заклад |
| ВНЗ | Вищий навчальний заклад |
| ПТН | Професійно-технічне навчання |
| ПТО | Професійно-технічна освіта |
| ПОН | Професійна освіта і навчання |
| ПО | Професійна освіта |
| НЦ | Навчальний центр |
| НЗ | Навчальний заклад |
| ЗОП | Загальноосвітня підготовка |
| ПП | Професійна підготовка |
| КР | Кваліфікований робітник |
| РП | Ринок праці |
| ЦЗ | Центр зайнятості |
| ОКП | Обласна комплексна програма |
| ІКТ | Інформаційно-комунікативні технології |
| ВДВ | Валова додана вартість |
| ВРП | Валовий регіональний продукт |
| МАН | Мала академія наук |
| ВПО | Внутрішньо переміщені особи |

**додатки**

**Додаток А.1. Кількісні та якісні дані**

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** | **58,4 %**  **50,6 %**  **67,0 %** |
|  | 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). | ***На 01.01.2015***  Кількість постійного населення  Жінки  Чоловіки  У віці 15-64 років  Економічно активне населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки | 4284,4 тис. осіб  2340,7 тис. осіб  1943,7 тис. осіб  2977,7 тис. осіб  872,9 тис. осіб  400,2 тис. осіб  472,7 тис. осіб |
| **TRP16.02** | **Рівень зайнятості (вікова група: 20-64 роки), за статтю [%]** | **Рівень зайнятості (вікова група: 15-70 років), за статтю [%]**  **Жінки**  **Чоловіки** | **49,7 %**  **46,1 %**  **53,8 %** |
|  | 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.** | ***2015 рік***  **Зайняте населення у віці 15–70 років**  **Жінки**  **Чоловіки** | **743,7 тис. осіб**  **364,0 тис. осіб**  **379,7 тис. осіб** |
| **TRP16.03** | **Рівень зайнятості нещодавніх випускників (вікова група: 20-34 роки), за статтю та напрямом підготовки [%]** | Рівень зайнятості населення цих вікових груп **за статтю та напрямом підготовки *не досліджується*.** |  |
|  | Рівень зайнятості нещодавніх випускників розраховується для осіб у віці 20-34 років, які задовольняють таким умовам: по-перше, вони працевлаштовані (згідно визначення МОП); по-друге, вони здобули принаймні вищу середню освіту (рівень 3 згідно Міжнародної стандартної класифікації освіти (МСКО), як найвищий рівень освіти; по-третє, не проходили навчання або підготовку протягом чотирьох тижнів до початку опитування; та, по-четверте, успішно здобули свій найвищий рівень освіти за 1, 2 або 3 роки до початку опитування.  Цей показник оцінює можливості працевлаштування та переходу нещодавніх випускників від освіти до трудової діяльності.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. За наявності, дані слід надавати за напрямом підготовки (загальна/професійна).  **Цей показник є ціллю у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.04** | **Рівень безробіття (вікова група: 15–64 або понад 15 років), за статтю [%]** | **Рівень безробіття (вікова група: 15–70 років),**  **Жінки**  **Чоловіки** | **14,8 %**  **9,0 %**  **19,7 %** |
|  | 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** 2015 рік  Вікова група 15 – 70 років:  *За статтю:*  Жінки:  Чоловіки:  *За місцем проживання:*  Міське  Сільське | 129,2 тис. осіб  36,2 тис. осіб  93,0 тис. осіб  100,1 тис. осіб  29,1 тис. осіб |
| **TRP16.05** | **Рівень безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Даний показник за віковою групою та статтю в регіоні не досліджується** |  |
|  | Рівень безробіття серед молоді розраховується шляхом ділення чисельності безробітного населення у віці 15-24 років на загальну чисельність економічно активного населення такої вікової групи.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.06** | **Коефіцієнт рівня безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Даний показник за віковою групою та статтю в регіоні не досліджується** |  |
|  | Коефіцієнт безробіття серед молоді розраховується шляхом ділення чисельності безробітного населення у віці 15-24 років на загальну чисельність населення такої вікової групи.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.07** | **Участь в освіті та навчанні впродовж життя (вікова група: 25–64 роки), за статтю [%]** | **Даний показник за віковою групою та статтю в регіоні 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 [%]** | **Даний показник за віковою групою та статтю в регіоні не досліджується** |  |
|  | Відображає частку населення віком 30-34 роки, яке успішно завершило програму здобуття вищої освіти (наприклад, в університеті, вищому технічному навчальному закладі). Здобута освіта відповідає рівням 5-6 за класифікацією МСКО-1997 до 2013 року та рівням 5-8 за класифікацією МСКО-2011 з 2014 року і до сьогодні.  Показник відображає наявні ресурси умінь та навичок, які потенційно доступні роботодавцям і є ключовою рушійною силою економічного зростання.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.09** | **Низький рівень успішності у читанні, математиці та природничих науках (15 років) за напрямом підготовки [%]** | **Цей показник** **за шкалою PISA в області не досліджується** |  |
|  | Учні з низьким рівнем успішності – це особи у віці 15 років, які не змогли досягнути рівня 2 за шкалою PISA у читанні, математиці та природничих науках.  Джерело даних: ОЕСР. За наявності, дані слід вводити за принципом приналежності до напряму підготовки (загальна/професійна).  **Цей показник є ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.10** | **Раннє припинення навчання та освіти (вікова група: 18–24 роки), за статтю [%]** | **Даний показник за віковою групою та статтю в регіоні 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 [%]** | **Даний показник за віковою групою та статтю в регіоні 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 [%]** | **Даний показник в регіоні не досліджується** |  |
|  | 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 [%]** | **Даний показник в регіоні не досліджується** |  |
|  | 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 | **27,7%**  **1,4%**  **23,0%**  **27,6%**  **18,1%**  **1,9%**  **0,3%** |
|  | Економічно активне населення (або «трудові ресурси») – це сума чисельності працевлаштованого та безробітного населення.  Зазвичай цей показник вимірюється за вищим рівнем успішно здобутої освіти, яка підтверджується відповідним документом про присвоєння кваліфікації. Визнані проміжні кваліфікації класифікуються на нижчому рівні, ніж сама програма.  Будь ласка, надавайте дані на основі **національної класифікації освітніх програм.**  Цей показник відображає ресурси навичок (виражених у формі здобування освіти), які потенційно доступні роботодавцям і які є ключовою рушійною силою економічного зростання.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | **Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб**  повна вища  базова вища  неповна вища  професійно-технічна  повна загальна середня  базова загальна середня  початкова загальна або не мають освіти | **877,7 тис. осіб**  Інформація конфіденційна відповідно до Закону України "Про державну статистику"  7,9 тис. осіб  13 тис. осіб  158,9 тис. осіб  55,12 тис. осіб |
| **TRP16.15** | **Державні видатки на освіту (виражені у формі частки від валового внутрішнього продукту (ВВП) або частки від сукупних державних витрат) [%]** | **2016 рік**  **-стабілізаційна дотація місцевим бюджетам з державного бюджету**  **- видатки місцевих рад на фінансування ПТНЗ** | **31,3 млн.грн**  **169,2 млн.грн** |
|  | Державні видатки на освіту виражаються у формі частки від ВВП або частки від сукупних державних видатків. Зазвичай, державне фінансування освіти здійснюється або шляхом покриття поточних та капітальних витрат освітніх установ, або фінансової підтримки осіб, які здобувають освіту, та їхніх сімей у формі стипендій та державних позик, а також шляхом надання державних субсидій на освітню діяльність приватним компаніям або неприбутковим організаціям. Обидва типи підтримки вважаються приналежними до державних видатків на освіту.  Цей показник відображає частку державних інвестицій у людський капітал у наявних сукупних ресурсах економіки країни.  Джерела даних: національні джерела (щорічні звіти Міністерства фінансів та/або Міністерства освіти та науки, та/або державні рахунки) або спільна бази даних ЮОЄ. | 2015 рік  Обсяг фінансування професійно-технічних навчальних закладів з обласного бюджету | 264,99 млн грн |
| **TRP16.16** | **Частка викладачів, які продовжували неперервний професійний розвиток протягом останніх 12 місяців [%]** | **Усі викладачі (100%) протягом останніх 12 місяців продовжували неперервний професійний розвиток** |  |
|  | Неперервний професійний розвиток – це формальна або неформальна діяльність з метою професійного розвитку, яка може передбачати, наприклад, вивчення певних предметів або педагогічну підготовку. У певних випадках, результатом такої діяльності може бути набуття додаткової кваліфікації. Показник виражається у формі частки від загальної чисельності викладацького складу або викладацького складу певного освітнього рівня (необхідно вказати).  Джерела даних: адміністративні джерела (наприклад, міністерства та відомства), спільна бази даних ЮОЄ або даних Міжнародного дослідження систем викладання та навчання ОЕСР (англ. TALIS). |  |  |
| **TRP16.17** | **Загальна чисельність населення** | **Загальна чисельність постійного населення** | **4284,4 тис. осіб** |
|  | Загальна чисельність населення – це кількість громадян, які постійно проживають на території країни станом на 1 січня певного року. За відсутності інформації про кількість громадян, які постійно проживають на території країни, такі країни можуть звітувати про чисельність зареєстрованих громадян або громадян, які мають право на постійне проживання.  Джерела даних: переписи населення або оцінки Департаменту народонаселення ООН. | Загальна чисельність постійного населення у Донецькій області станом на 1 січня 2016 року  Загальна чисельність постійного населення у Донецькій області станом на 1 січня 2015 року | 4252,3 тис. осіб  4284,4 тис. осіб |
| **TRP16.18** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%] в регіоні не досліджується** |  |
|  | 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)  **Населення у віці 15–70 років за економічною активністю** | 877,7 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)**  **Даний показник в регіоні не досліджується** |  |
|  | Цей показник відображає частку самозайнятого населення у загальній чисельності працевлаштованого населення. Самозайняте населення включає категорії роботодавців, осіб, які ведуть незалежну професійну діяльність, членів виробничих кооперативів та неоплачуваних працівників сімейних підприємств.  Цей показник відображає потребу у навичках підприємливості.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.21** | **Прогалини в навичках [%]** | **Цей показник в регіоні не відслідковується** |  |
|  | Цей показник відображає частку компаній, які вказали, що основним стримувальним фактором є неадекватна підготовка кадрів. Розрахунок показника здійснюється на основі рейтингу перешкод, які є потенційними бар’єрами для поточної діяльності компаній.  Показник вказує на наявність недоліків у процесі підготовки або відсутність задоволення попиту на уміння та навички. У той же час, він може свідчити про те, що компанії не пропонують загальноприйнятого рівня заробітної платні або належного навчання.  Джерело даних: дослідження підприємств та компаній, які виконує Світовий Банк. |  |  |

Додаток 1. Динаміка безробітних та вакансій у січні – квітні 2015-2016рр

Додаток 2. Навантаження на 1 робоче місце за видами економічної діяльності станом на 01.05.2016 року

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Назва професії (посади) | Кількість вакансій станом на кінець звітного періоду, одиниць | Мали статус безробітного, осіб | Наван-таження, осіб |
| Усього | 853 | 20450 | 24 |
| Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 46 | 2529 | 55 |
| Професіонали | 79 | 1476 | 19 |
| Фахівці | 64 | 1910 | 30 |
| Технічні службовці | 31 | 1244 | 40 |
| Працівники сфери торгівлі та послуг | 186 | 3235 | 17 |
| Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 8 | 367 | 46 |
| Кваліфіковані робітники з інструментом | 161 | 3213 | 20 |
| Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 132 | 3709 | 28 |
| Найпростіші професії, особи без професії | 146 | 2767 | 19 |

Додаток 3. Перелік професій, за якими в ПТНЗ проходили перепідготовку за направленнями служби зайнятості, наведений у додатку

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Професія | 2014 рік | 2015 рік |
| 1 | Електрогазозварник | 22 | 41 |
| 2 | Кондитер | 30 | 19 |
| 3 | Кухар | 15 | 10 |
| 4 | Кухар, кондитер |  | 10 |
| 5 | Швачка |  | 9 |
| 6 | Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва | 3 |  |
| 7 | Перукар | 1 |  |

Додаток 4. Кількість учнів з економічно та соціально вразливих груп, які навчаються в закладах професійно-технічної освіти області

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Група | 2014 рік | 2015 рік |
| 1 | Сиріт та без опіки батьків | 710 (5,5%) | 810 (6,6%) |
| 2 | Мають одного з батьків | 3809 (29,4%) | 3731 (30,4%) |
| 3 | З неблагополучних сімей | 141 (1,1%) | 24 (0,2%) |
| 4 | З малозабезпечених сімей | 128 (1,0%) | 196 (1,6%) |
| 5 | З фізичними та розумовими вадами | 204 (1,6%) | 261 (2,1%) |

Додаток 5. Кількість зареєстрованих безробітних у Донецькій області за віковими групами та статтю станом на 01.05.2016

Додаток 6. Результати комплексного оцінювання

Додаток 7. Підсумки атестації керівних і педагогічних працівників ПТНЗ в обласній комісії

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показник | 2014-2015  навчальний рік | 2014-2015  навчальний рік |
| Всього атестувалося педагогічних та керівних працівників. | 49 | 78 |
| В тому числі: |  |  |
| Відповідають займаній посаді керівника ПТНЗ | 19 | 21 |
| Відповідають раніше присвоєним категоріям та педагогічним званням: |  |  |
| * «спеціаліст вищої категорії» та «викладач – методист» | 1 | 3 |
| * «спеціаліст вищої категорії» та «старший викладач» | 3 | 5 |
| * «старший викладач» | - | 1 |
| * «спеціаліст вищої категорії» | 5 | 12 |
| * «майстер виробничого навчання І категорії» | - | 6 |
| * «майстер виробничого навчання ІІ категорії» | 3 | 2 |
| Присвоїти категорії, педагогічні звання: |  |  |
| * «спеціаліст вищої категорії» та «старший викладач» | - | 3 |
| * «старший викладач» | 1 | 2 |
| * «спеціаліст вищої категорії» | 15 | 4 |
| * «майстер виробничого навчання І категорії» | - | 7 |
| * «майстер виробничого навчання ІІ категорії» | - | 2 |
| Відповідають раніше присвоєній категорії «спеціаліст вищої категорії», присвоїти педагогічне звання «викладач-методист» | 2 | 4 |
| Не відповідають педагогічному званню «майстер виробничого навчання ІІ категорії» | - | 3 |

Додаток 8. Моніторинг якісного складу педагогічних працівників ПТНЗ за 2014 2016 роки

**Додаток 10. Звіт про хід процесу**

***Регіон:*** Донецька область.

***Регіональні координатори:*** Макаренко О.П. - заступник директора – начальник управління фахової освіти, національного виховання та європейської інтеграції департаменту освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації;

Гончаров Е.В. – директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області.

***Склад робочої групи:***

Бережнов О.Є. – начальник відділу професійної освіти департаменту освіти і науки Донецької облдержадміністрації;

Васюхно Т.І. – заступник директора Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області;

Глазков Д.Г. – головний спеціаліст відділу професійної освіти департаменту освіти і науки Донецької облдержадміністрації;

Єрьоміна В.М. – начальник відділу організації професійного навчання безробітних Донецького обласного центру зайнятості;

Мірошниченко Г.І. – методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області;

Рибалко В.М. – директор Донецького обласного Центру зайнятості

***Розкажіть про реалізацію процесу в регіоні.***

На виконання листа Міністерства освіти і науки України від 19.04.2016 №1/9-195 щодо реалізації проекту «Туринський процес – регіональний рівень» була зібрана робоча група, між членами якої були розподілені напрямки збору та аналізу інформації. Проаналізовано дані, розміщені у відкритих джерелах (офіційні веб-сайти, публікації), обласні програми. Направлені відповідні запити. Вся отримана інформація обговорювалася та узагальнювалася за блоками звіту.

***Чи користувалися ви послугами місцевих експертів у реалізації ТП?***

Місцеві експерти у реалізації ТП до збору фактичних даних та їх аналізу не залучались.

***Фактичні дані.***

Отримувалися від членів робочої групи при діловому листуванні. У разі потреби уточнювалися в телефонному режимі. У випадку відсутності інформації потрібні дані бралися на сайті ОДА, Департаментів, Головного управління статистики Донецької області.

***Участь.***

До роботи над звітом, крім працівників НМЦ та департаменту освіти і науки, залучені за згодою представники інших департаментів та установ.

При підготовці відповідей на питання аналітичної рамки використовувалися фактичні дані з нормативно-правової бази ПТО, регіональних програм розвитку, статистичної звітності, підсумкових звітів про роботу закладів і установ ПОН, аналітичних матеріалів цільових програм.

***Цілісне бачення ПТО.*** Аналітична рамка всебічно відображає процеси ПОН регіону.

***Чи використовували ви пакет підтримки реалізації ТП?*** Пакет підтримки реалізації ТП не використовувався.

***На вашу думку, чи має ТП додаткову цінність у цьому відношенні? Якщо так, будь ласка, наведіть приклад.***

Завдяки проведеному багатосторонньому дослідженню з’ясовано реальний стан системи ПОН в області, що буде враховано при розробці регіонального плану розвитку професійно-технічної освіти.