 

Міністерство освіти і науки України

Управління освіти і науки Житомирської обласної державної адміністрації

Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у Житомирській області

Європейський Фонд Освіти

**туринський процес 2016**

**УКРАЇНА**

**регіональний рівень**

**Аналіз системи професійно-технічної освіти ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТі**

2016

УДК [37.014.5:377.091](477.42)

Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Житомирської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт». – 2016. –72 с.

У виданні представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Житомирської 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 зацікавлених сторін.

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

© Європейський Фонд Освіти, 2016

© Міністерство освіти і науки України, 2016

© Управління освіти і науки Житомирської 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 Житомирської області.

**СПИСОК АВТОРІВ**

**Звіт складено за редакцією:**

Калінін В.О. – начальник управління освіти і науки Житомирської обласної державної адміністрації;

Васильчук В.А. – директор Навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Житомирській області.

**Матеріали підготували:**

Осипович Н.Є. – головний спеціаліст відділу з питань професійно-технічної та вищої освіти управління освіти і науки Житомирської обласної державної адміністрації;

Васьківський В.О. – директор ДПТНЗ «Житомирський навчальний центр №4»;

Лавренчук О.М. - методист Навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Житомирській області.

Нагаєвська І.О. – методист Навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Житомирській області.

Коберник Ж.П. - методист Навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Житомирській області.

**ЗМІСТ**

[1. Коротке резюме](#_Toc452986495) 6

[1.1 Вступ](#_Toc452986496) 6

[1.2 Основна частина](#_Toc452986497) 7

[1.3 Заключна частина (рекомендовані дії) 1](#_Toc452986498)4  
[2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ 1](#_Toc452986499)6

[A. Огляд і бачення ПОН 1](#_Toc452986500)6

[В. Ефективність і результативність у реагуванні на потреби економіки та ринку праці 2](#_Toc452986501)0

[С. Ефективність і результативність у реагуванні на демографічні та соціальні потреби, а також потреби щодо інклюзивності](#_Toc452986502) 29

[D. Внутрішня ефективність системи ПОН](#_Toc452986503) 33

[Е. Управління та політичні практики в системі ПОН 4](#_Toc452986504)3  
[СКОРОЧЕННЯ 4](#_Toc452986505)8  
[ПОСИЛАННЯ](#_Toc452986506) 49  
ДОДАТКИ…………………………………………………………………………………………………………………………………………50

[Додаток А 1. Кількісні та якісні дані](#_Toc452986508) 50

[Додаток А 2. Звіт про хід процесу](#_Toc452986509) 69

**КОРОТКЕ РЕЗЮМЕ**

* 1. **Вступ**

Житомирська область утворена 22 вересня 1937 року та розташована на півночі Правобережної України. Площа області 29,9 тис. км², що складає 4,9% території України. В цілому по Україні за площею область посідає 5 місце.

Чисельність населення області складає 1 мільйон 345 тисяч чоловік, з яких більше половини проживає в містах. До склад області входить 23 адміністративних райони та 5 міст обласного значення.

У надрах області сконцентровано понад 85% усіх загальнодержавних запасів кварцитів, апатитів, лабрадоритів і габро. Житомирщина забезпечує потреби України та країн зарубіжжя в титановому концентраті.

Мінерально-сировинний потенціал області представлений облицювальним каменем, мармуром, самоцвітами, сировиною для металургії та будівельної промисловості, вапняками, бурим вугіллям і торфом. Розвідані запаси лужних каолінів, їх обсяги і кількість дозволяють виробляти до півмільйона тонн польовошпатних концентратів на рік.

Є запаси будівельних пісків, пірофілітових сланців, керамічних глин і ряду інших видів мінеральної будівельної сировини. Присутні також рідкоземельні елементи - ванадій, скандій, гафній, торій, які користуються значним попитом на світовому ринку.

Перспективним є родовище мармуру. В області видобувається кольоровий напівдорогоцінний камінь - берил, топаз, кварц з подальшою його обробкою та виготовленням ювелірних виробів.

Область займає друге місце в Україні по запасах лісових ресурсів.

Сільське господарство дає майже 30% валового внутрішнього продукту, забезпечує потреби населення в основних продуктах харчування та сировиною для переробної промисловості.

В експортних поставках найбільша питома вага припадає на деревину й вироби з неї, текстильні вироби, мінеральну продукцію, в імпортних - машини та обладнання, текстиль та текстильні вироби, полімерні матеріали, пластмаси та каучук.

Житомирська область відноситься до групи низькоурбанізованих областей, а за структурою економіки – з переважанням сфери послуг.

Порівняльний аналіз окремих показників Житомирської області із сусідніми регіонами країни та регіонами одного типу свідчить, що за окремими характеристиками, що впливають на планування регіонального розвитку Житомирщина має:

* значно нижчу середньодержавної щільність населення у розрахунку на 1 кв. км. (42,3 особи проти 75,3 по Україні);. дуже низький ВРП на душу населення (19551 грн. на 1 особу проти 32002 грн. по Україні);
* значно нижчі середньодержавного рівня обсяги капітальних інвестицій у розрахунку на одну особу (2373,0 грн. проти 5908,9 грн. по Україні);
* серйозні проблеми на ринку праці (рівень зайнятості нижче середнього 59,9%, по Україні 60,3%), рівень безробіття вище середнього (9,3% проти 7,2 % по Україні).

Система ПОН області перебуває на етапі модернізації та реформування. Зовнішніми чинниками, що визначають необхідність її подальшого реформування, є модернізація матеріально-технічної бази із залученням соціальних партнерів, приведення системи ПТО у відповідність до потреб економіки області, запровадження державно-приватного партнерства, незалежного оцінювання результатів навчання випускників ПТНЗ, оновлення змісту ПТО. Потреба в модернізації існує також у зв'язку з викликами соціально-демографічного характеру, до яких належать скорочення і старіння населення, високий рівень передчасної смертності в працездатному віці, значне демографічне навантаження на працездатне населення, збільшення кількості соціально вразливих категорій населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб із зони АТО, збільшення міграційного відтоку найманих робітників із професійно-технічною і повною вищою освітою, зменшення чисельності економічно активного і зайнятого населення, невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, надлишок випускників ВНЗ.

Актуальною проблемою залишається оновлення змісту ПОН відповідно до запитів замовників освітніх послуг, змін у техніці та технологіях сучасного виробництва, зокрема, шляхом розроблення та впровадження ДСПТО за модульно-компетентнісним підходом; перехід на визначення компетенцій та кваліфікацій; забезпечення сучасним інструктивно-методичним та нормативним супроводом, якісно новим рівнем підготовки педагогічних кадрів, підвищення їх професійного рівня.

В системі ПОН області існують належні практики, спрямовані на впровадження сучасних технологій і методів навчання, забезпечення неперервного професійного розвитку педагогів. Актуальною проблемою залишається підняття соціального статусу педагогів системи ПОН.

Подальший розвиток ПОН регіону буде пов'язаний з формуванням реального регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів, визначенням механізмів фінансування навчальних закладів, залученням до участі у підготовці роботодавців, дієвості створеної Ради професійної освіти.

**1.2 Основна частина**

**А. Огляд ПТО та бачення ПТО.**

Серед економічних процесів регіону слід відмітити зростання аграрного виробництва та скорочення темпів виробництва промислової продукції. Має дестабілізуючий вплив політична нестабільність у державі, що зумовила втрату традиційних ринків збуту та кадрів, задіяних в АТО.

З метою комплексного розвитку області рішенням 30-ї сесії Житомирської обласної ради VІ скликання №1403 від 19.03.2015 року затверджено Стратегію розвитку Житомирської області на період до 2020 року. Її завдання – перетворити Житомирщину у регіон сталого економічного розвитку, зростання багатогалузевої промисловості та сільського господарства, посилення конкурентних позицій з безпечними умовами проживання. З урахуванням теперішнього соціально-економічного розвитку Житомирщини, оптимального використання всіх її ресурсів Стратегія передбачає три основні напрямки.

Перший – розвиток промисловості, сільського господарства, зміцнення малого та середнього підприємництва, ріст інвестиційного потенціалу.

Другий спрямований на розвиток сільських територій та територій навколо міст області.

Третій має на меті підвищення стандартів життя населення.

Розпорядженням голови обласної державної адміністрації №382 від 17.11.2015 «Про затвердження плану заходів на 2015-2017 роки з реалізації в області Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» затверджено відповідні заходи, з урахуванням всіх викликів і переваг, передбачено оптимальне використання всіх наявних ресурсів області та усунення дисбалансу всередині регіону.

Всього в області реалізується більше 30 цільових програм, значна частина із яких передбачає розвиток економіки регіону. Лише 2 регіональні програми передбачають заходи з підготовки робітничих кадрів. (1). Розроблено та затверджено план розвитку професійно-технічної освіти області (2).

Вирішення вищезазначених проблем очікується через забезпечення взаємодії усіх зацікавлених сторін (освіти, бізнесу, громадськості) у сфері ПОН, створення нових типів потужних навчальних закладів професійної освіти, розширення джерел оновлення та зміцнення навчально-матеріальної бази (2), докорінне оновлення законодавчої бази ПОН (3).

Гострими проблемами, що впливають на середньостроковий та довгостроковий розвиток системи ПОН, є працевлаштування та закріплення на робочих місцях, «тіньова» зайнятість випускників ПТНЗ, недостатнє матеріально-технічне забезпечення ПТНЗ (2).

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

На економіку регіону та її потребу у робітничих кадрах негативно впливає зменшення обсягів інвестицій, кількості економічно активного населення, збільшення імпорту товарів і послуг, рівня безробіття, зростання демографічного навантаження на працездатне населення, надлишок підготовки фахівців у ВНЗ. Вирішальним демографічним фактором є природне скорочення чисельності наявного населення, зростання міграційних процесів через зневіру населення у пошуку роботи (4).

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

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 безробітних (8).

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 (10).

З метою адаптації до трудової діяльності після періоду безробіття обласною службою зайнятості запроваджено систему професійного навчання безробітних з подальшим їх працевлаштуванням (11).

Усім зацікавленим суб’єктам в отриманні нових умінь у системі ПОН надаються послуги профорієнтаційного характеру (індивідуальні консультації, тематичні семінари, встановлення профорієнтаційних терміналів, організація та проведення ярморок професій, функціонування профорієнтаційних сторінок на сайтах ПТНЗ, НМК ПТО (12).

Самозайнятість випускників системи ПОН фіксується лише державною статзвітностю 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. Значна частина зайнятого населення регіону працює у сфері самозайнятості (13). 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. В ПТНЗ створюються навчально-виробничі підрозділи, робота в яких сприяє формуванню в учнів навичок підприємництва (14).

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 1
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 2.
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок А, відповідь на питання 5.
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 1 та Частина 3, Додаток А1.1, показники ТП16.01, ТП16.04-16.06, ТП16.17, 16.18.
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 2 та Частина 3, Додаток А1.1, показники ТП16.02, 16.03.
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 3 та Частина 3, Додаток А1.1, показник ТП16.14.
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 4.
8. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 5
9. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 6

(10) Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання7

(11) Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання8.

(12) Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 9.

(13) Див. Частина 3: Додаток 1.1, показник ТП16.20.

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

Незважаючи на спад виробництва, недостатню кількість робочих місць, при наданні ПОН враховуються потреби соціально та економічно вразливих верст населення області: дітей з обмеженими можливостями, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, переселенців із зони АТО, внутрішньо переміщених осіб. В області функціонують центри соціальної реабілітації, у ВПУ-інтернаті та ПТНЗ області здійснюється їх професійне навчання (15).

З метою підвищення привабливості ПОН у регіоні Управлінням освіти і науки облдержадміністрації спільно з НМК ПТО проводиться робота, що передбачає проведення низьки заходів за участі соціальних партнерів (круглі столи, конкурси професійної та фахової майстерності та профорієнтаційні заходи) (16).

Діючими законодавчими актами не передбачені обмеження щодо доступу до вищого рівня освіти учасників системи ПОН. Проте скорочення державного замовлення на підготовку кадрів у системі ВНЗ обмежує доступ до здобуття вищого рівня освіти економічно вразливих груп населення (17).

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

**D. Внутрішня ефективність системи ПОН**

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

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

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

Для покращення навчального середовища у закладах ПОН при НМК ПТО функціонує Творча лабораторія по створенню інформаційного середовища закладів. У навчальних закладах функціонують електронні бібліотеки, офіційні сайти, персональні сайти і блоги педагогів. Всі ПТНЗ підключені до мережі Інтернет, мають власні веб-сайти. Педагоги активно працюють над створенням навчально-методичної літератури, сучасних засобів навчання, оновленням комплексно-методичного забезпечення предметів і професій. Оновлення матеріально-технічної бази закладів ПОН здійснюється за рахунок коштів, зароблених закладами (24).

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

Одним із пріоритетних напрямів у системі ПОН регіону є забезпечення якості освіти та постійний аналіз відповідності якісних показників навчально-виробничого процесу нормативним вимогам. Для оцінки якості діяльності ПТНЗ на регіональному рівні використовуються розроблені НМК ПТО критерії, проводяться моніторингові обстеження якості знань учнів з предметів професійної підготовки. У кожному навчальному закладі розроблена і впроваджена система контролю за навчально-виробничим процесом (26).

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. Об’єктивним способом оцінювання може стати незалежне оцінювання рівня навчальних досягнень випускників системи ПОН (27).

Соціальні партнери практично не залучені до реалізації Національної рамки кваліфікацій, тому що на законодавчому рівні остаточно не визначено відповідність між рівнями кваліфікації фахівця і рівнями НРК (28).

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

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

Статтею 27 Закону України «Про Державний бюджет 2016 року», фінансування професійно-технічних навчальних закладів, розташованих у містах обласного значення, передбачено за кошти місцевих бюджетів, інших – з обласного бюджету (30).

Управлінням освіти і науки облдержадміністрації здійснюється координація щодо визначення та реалізації бачення, забезпечення ефективності системи ПОН (31).

Створено регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів) як консультативно-дорадчий орган обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійно-технічної (професійної) освіти, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку кадрів та модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів області (32).

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

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

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

Позитивними прикладами щодо розвитку державно-приватного партнерства є робота створених на базі ПТНЗ області галузевих навчально-практичних центрів. Проте цей напрям взаємодії потребує законодавчого регулювання (36).

1. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок В, відповідь на питання 11, 12.
2. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 1.
3. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 3.
4. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 4.
5. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 6.
6. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок С, відповідь на питання 7.
7. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 1.
8. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 2 та Частина 3, Додаток А1.1, показник ТП16.16.
9. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 3.
10. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 4.
11. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 5.
12. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 6.
13. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 8.
14. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 9.
15. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 10, 11.
16. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок D, відповідь на питання 12.
17. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 1.
18. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 3.
19. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 4.
20. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 5.
21. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 6.
22. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 7.
23. Див. Частина 2: відповіді Аналітичної рамки, структурний блок E, відповідь на питання 9.

**1.3 Заключна частина (рекомендовані дії)**

Для забезпечення подальшого розвитку системи ПОН у регіоні, заплановані наступні заходи:

1. Оптимально впорядкувати мережу професійно–технічних (професійних) навчальних закладів, орієнтованих на підготовку робітничих кадрів та молодших спеціалістів відповідно до потреб регіонального ринку праці та вимог нового закону України «Про професійну освіту» (2016-2020).
2. Забезпечити дієвість створеної при Житомирській обласній державній адміністрації Ради професійної освіти.
3. Продовжити практику проведення заходів (конференцій, круглих столів, робочих нарад, консультацій), спрямованих на покращення розвитку соціального партнерства, консолідацію зусиль місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних  закладів, роботодавців, громадських об’єднань з метою забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами (2016-2020).
4. Продовжити практику проведення профорієнтаційних заходів (ярмарки професій, презентації професій, професіографічні екскурсії на підприємствах, організаціях та установах, виставки технічної творчості) з учнівською молоддю з метою підвищення престижності робітничих професій та соціального статусу робітника у суспільстві (2016-2020).
5. Залучення роботодавців до впровадження дуальної системи навчання, створення навчально-виробничих дільниць; оновлення змісту професійної підготовки робітничих кадрів у професійно–технічних навчальних закладах відповідно до державних стан­дартів професійно-технічної (професійної) освіти та потреб регіонального ринку праці (2016-2020).
6. Організовувати і проводити обласні етапи Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних (професійних) навчальних закладів (2016-2020).
7. Продовжити практику створення інноваційних галузевих навчально-практичних центрів на базі ПТНЗ.
8. Сприяти навчальним закладам в організації та проведенні стажування педагогічних працівників на базі сучасних підприємств області (2016-2020).
9. Організовувати і проводити обласні конкурси професійної майстерності серед майстрів виробничого навчання професійно-технічних (професійних) навчальних закладів (2016-2020)
10. Розробити та запровадити цільову регіональну програму оснащення професійно-технічних (професійних) навчальних закладів сучасним виробничим обладнанням, матеріалами, підручниками, посібниками, комп'ютерною технікою, навчально-комп’ютерними комплексами та відповідним ліцензійним програмним забезпеченням (2016-2020).
11. Розробити та запровадити механізм формування регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів відповідно до регіональних потреб економіки, регіональних ринків праці та запитів суб’єктів господарювання (2016-2020).
12. Розробити та запровадити систему зовнішнього незалежного оцінювання рівня професійної підготовки випускників ПТНЗ.
13. Здійснити перебудову управління навчальними закладами на принципах державно-громадського управління, автономії навчальних закладів та педагогічної свободи педагога.
14. Удосконалити механізм взаємодії старшої профільної школи з професійною школою (освітою) з метою якісного відбору вступників ПТНЗ.

**2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ**

**А. Огляд і бачення ПОН.**

**Бачення і прогрес**

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

Серед позитивних тенденцій Житомирської області після 2014 року визначено зростання обсягів у машинобудуванні на 30,4%, у виробництві хімічної продукції на 14%, гумових і пласмасових виробів на 13,4%, фармацевтичних препаратів 2,4% . Крім того, у 2014 р. знизився рівень інвестиційної активності області, зменшився обсяг освоєних капітальних інвестицій (Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ, 2015). За 2015 рік область посіла 12 місце серед регіонів країни.

Рішенням 30-ї сесії Житомирської обласної ради VІ скликання №1403 від 19.03.2015 року затверджено Стратегію розвитку Житомирської області на період до 2020 року. Її завдання – перетворити Житомирщину у регіон сталого економічного розвитку, зростання багатогалузевої промисловості та сільського господарства, посилення конкурентних позицій з безпечними умовами проживання. З урахуванням теперішнього соціально-економічного розвитку Житомирщини, оптимального використання всіх її ресурсів Стратегія передбачає три основні напрямки.

Перший – розвиток промисловості, сільського господарства, зміцнення малого та середнього підприємництва, ріст інвестиційного потенціалу.

Другий спрямований на розвиток сільських територій та територій навколо міст області.

Третій має на меті підвищення стандартів життя населення.

Розпорядженням голови обласної державної адміністрації №382 від 17.11.2015 «Про затвердження плану заходів на 2015-2017 роки з реалізації в області Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» затверджено відповідні заходи, з урахуванням всіх викликів і переваг, передбачено оптимальне використання всіх наявних ресурсів області та усунення дисбалансу всередині регіону.

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

Всього в області реалізується більше 30 цільових програм, значна частина із яких передбачає розвиток економіки регіону. Лише 2 регіональні програми передбачають заходи з підготовки робітничих кадрів.

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

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

На Житомирщини станом на 01.06.2016 послуги у сфері професійно-технічної освіти надають 93 навчальні заклади, з них: 28 професійно-технічних навчальних закладів державної форми власності***: (***1 центр професійно-технічної освіти; 7 вищих професійних училищ; 15 професійних ліцеїв; 4 професійно-технічні училища; 1 навчальний центр при установі виконання покарань з 3 філіями); структурні підрозділи ВНЗ – 18: (ВНЗ ІІІ-ІVр.а. – 6; ВНЗ І-ІІ р.а. – 12); загальноосвітні навчальні заклади - 17: (школи, гімназії, ліцеї – 10; міжшкільні НВК – 7); навчальні заклади системи (ТСОУ – 15); приватні навчальні заклади – 7; відомчі навчальні заклади – 8.

У 28 державних професійно-технічних навчальних закладів, в яких щороку навчається понад 10 тис. учнів зі 110 робітничих професій та спеціальностей за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст», з них 566 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, 1280 – мають посвідчення ЧАЕС, 919 – прибули із забруднених територій, 188 – із малозабезпечених сімей, 231 – з неблагополучних сімей, 89 – з числа осіб з обмеженими можливостями, 27 – з числа внутрішньо переміщених осіб, 110 – батьки перебувають у зоні АТО. З них у 2013-2014 н.р. - 6150 юнаків та 3729 дівчини, у 2014-2015 н.р.– 5758 юнаків та 3662 дівчини (таблиця 1, діаграми 2-3).

Поряд з професійною, 5917 учнів, шо становить 62% учнів, одночасно із професією здобувають повну загальну середню освіту, 75 % випускників отримують кваліфікацію за двома та більше професіями, 3% - підвищують кваліфікацію, кількість жінок становить - 3,7 тис., або 38,1%, чоловіків – 6,0 тис., або 61,9%.

Питома вага державних професійно-технічних навчальних закладів Житомирщини в Україні складає 3%; учнів, які в них навчаються – 2,7%.

За галузевим спрямуванням: будівництво – 8 навчальних закладів; промисловість – 8 навчальних закладів, сільське господарство – 9 навчальних закладів, сфера послуг – 2 навчальних заклади; торгівля і громадське харчування – 1 навчальний заклад (додаток).

Професійно-технічні навчальні заклади підготовку кваліфікованих робітників здійснюють на умовах державного замовлення.

Відповідно до статті 27 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» з 01 січня 2016 року необхідно забезпечити передачу в установленому порядку видатків на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних та інших навчальних закладах на фінансування з місцевих бюджетів.

Цією статтею також визначено, що видатки на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах (далі – ПТНЗ), розташованих у містах обласного значення, плануються з 2016 року у відповідних бюджетах міст обласного значення, а на інших територіях – у відповідних обласних бюджетах.

У зв’язку з цим з 01 січня 2016 року із 28 ПТНЗ області, 16 фінансуються з бюджетів міст обласного значення (з яких 10 – з бюджету м. Житомира, 1 – з бюджету м. Новоград-Волинського, 1 – з бюджету м. Коростеня, 1 – з бюджету м. Малина, 3 – бюджету м. Бердичева), 11 – за рахунок обласного бюджету; 1 – навчальний центр при установі виконання покарань залишається на фінансуванні з державного бюджету.

Серед причин, які спонукають випускників залишити перше робоче місце за отриманою професією, є відсутність соціальних гарантій, належних умов праці та оплати, незабезпеченість житлом (особливо для випускників з числа соціально незахищених категорій). Важливе значення молодь надає також і перспективам професійного зростання.

Проблеми із працевлаштуванням випускників переважно вирі­шуються силами навчального закладу. Одним із кроків, що може змінити ситуацію, має бути принципова зміна ставлення як державних органів, так і роботодавців до самого механізму працевлаштування.

З іншого боку, переважна більшість випускників працює на підпри­ємствах «тіньової економіки», у зв’язку з цим до навчального закладу фак­тично працевлаштованими випускниками не подаються документи, які під­тверджують факт їхнього працевлаштування.

**А. 3. Якщо відповідь «так»:**

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

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

Одночасно, статтею 27 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» визначено вжити заходів щодо модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням необхідності їх укрупнення та здійснення підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб регіону та ринку праці, використання потенціалу таких закладів для здійснення підготовки та перепідготовки безробітних, не допустивши при цьому їх закриття чи перепрофілювання впродовж 2016-2018 років, а також скорочення чисельності працівників не більше 10 відсотків щороку.

Розпорядженням голови обласної державної адміністрації та голови обласної ради від 10 лютого 2016 року №31/8 «Про створення робочої групи з розробки концепції розвитку системи професійно-технічної освіти» було утворено відповідну робочу групу, до складу якої увійшли всі зацікавлені у підготовці робітничих кадрів сторони. Основним завданням новоствореної робочої групи стало визначення напрямів розвитку професійно-технічної освіти області, модернізація мережі професійно-технічних навчальних закладів та приведення її у відповідність до вимог регіонального ринку праці шляхом їх укрупнення та використання потенціалу навчальних закладів для здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних та дорослого населення. Результатом роботи робочої групи стало прийняття Плану розвитку професійно-технічної освіти Житомирської області на 2016-2018 роки.

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

З метою узгодження з економікою, інвестиційним розвитком регіону передбачається впорядкування та приведення мережі професійно-технічних навчальних закладів у відповідність до потреб регіонального ринку праці шляхом їх укрупнення; створення дієвої системи соціального партнерства: професійно-технічної освіти та роботодавців − замовників робітничих кадрів, створення ради професійної освіти (стейкхолдерів) Житомирської області; модернізація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у професійній освіті шляхом створення навчально-практичних галузевих центрів із упровадження інноваційних технологій; оновлення переліку професій та видів підготовки відповідно до потреб регіонального ринку праці.

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

Виконавцями та відповідальними за виконання заходів Плану упродовж 2016-2018 років є структурні підрозділи облдержадміністрації; райдержадміністрації, міськвиконкоми; організація об’єднання роботодавців Житомирської області, служба зайнятості, підприємства − замовники робітничих кадрів; професійно-технічні навчальні заклади.

**Законодавство**

**А. 4. Чи вносились зміни до законодавчо-нормативної бази ПОН на регіональному рівні? Якщо так, опишіть їх, будь-ласка, та поясність, чим вони були викликані – це може включати внесок регіону до проектів нових Законів України «Про освіту» та «Про професійну освіту».**

За результатами обговорення педагогічною громадкістю проектів Законів України «Про освіту», «Про професійну освіту» було надіслано близько 40 пропозицій, більшість яких була врахована, зокрема:

- щодо створення дієвого механізму взаємодії бізнесу з навчальним закладом щодо працевлаштування кваліфікованих робітників та спеціалістів,

- створення робочих місць для проходження студентами, слухачами, курсантами професійно-практичної підготовки;

- здійснення підготовки кваліфікованих кадрів для потреб ринку праці у поєднанні із забезпеченням права громадян на професійну освіту; надання повної загальної середньої освіти відповідно до Закону України «Про освіту» та інших нормативних актів та інші.

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

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

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

Економічна криза, військово-політична ситуація та демографічні процеси в Україні призводять до загальної економічної нестабільності.

Однак, за економічним потенціалом Житомирщина має значні можливості до зростання. Питома вага області у загальному обсязі валового внутрішнього продукту України складає 1,7%, реалізованої промислової продукції – 1,1%, 66 виробництва продукції сільського господарства – 3,3%, обороту роздрібної торгівлі – 2,2%, експорту товарів і послуг – 0,8%, капітальних інвестицій – 1,1%, прямих іноземних інвестицій – 0,7%.

Більше половини загального обсягу ВВП області створюється у процесі надання послуг. Серед видів економічної діяльності, які формують ВВП в області, найбільшу питому вагу мають промисловість (а у її структурі – переробна галузь) та сільське господарство. Повільні темпи зміни протягом останніх 10 років структури промислового виробництва із значною питомою вагою виробництва харчових продуктів і напоїв сприяли мінімізації наслідків фінансово-економічної кризи на результати роботи промисловості, але робить цю галузь залежною від кон’юнктури на зовнішніх ринках. Деякі традиційні для області види продукції чи цілі галузі не знаходять себе у новій економічній ситуації і постійно скорочуються. Це, зокрема, видобуток торфу та виробництво торфобрикетів, окремі види продукції машинобудування, харчової та легкої промисловості. Є значний прогрес порівняно з минулим періодом у добувній промисловості. Високі темпи розвитку таких інноваційноактивних галузей як виробництво хімічних речовин і фармацевтичних препаратів можуть у найближчі роки істотно вплинути на структуру промислового виробництва. Туристичні потоки в регіон зростають дуже повільно і у порівнянні з середніми по Україні є дуже низькими.

Проблеми підприємництва обумовлені обмеженнями, це: доступність до кредитів та інвестиціних ресурсів та вартість залучених коштів. Нестача доступних фінансових ресурсів є причиною використання застарілих технологій, виробничих потужностей та неякісного дизайну продукції, браку доступу до ринку та низьких прибутків, які могли б стати джерелом коштів для реінвестування, що замикає коло фінансових проблем. Сільське господарство у Житомирській області є важливою складовою регіональної економіки та залишається найбільш стабільною галуззю.

До основного кола виробників промислової продукції області входило 465 великих, середніх та вагомих за обсягами малих підприємств, з них переробній промисловості - 400 підприємств, у добувній −51.

Індекс промислової продукції у січні-квітні 2016 року становив 100,7%, у січні-квітні 2015 року – 102,7%, по Україні – 103,7 %, 17 місце області в загальноукраїнському рейтингу.

Скоротилися обсяги виробництва у: виготовленні виробів з деревини, виробництві паперу та поліграфічній діяльності в січні-квітні 2016 року на 2,4% через скорочення випуску поліграфічної продукції на 1,2%, зокрема, газети, які виходять менше чотирьох разів на тиждень; текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів обсяг виробництва зменшився на 12,7%, за рахунок скорочення виробництва панчішно-шкарпеткових виробів на 16,9%, а взуття на 6,2% (діаграма 1).

Демографічна ситуація в області є дещо гіршою від середньої по Україні, а тому має ризики для майбутнього розвитку, через прискорене старіння населення, особливо у сільських територіях, зміну статевої структури старших груп населення, зменшення кількості осіб працездатного віку у загальній структурі населення. Найскладніша демографічна ситуація залишається у сільських районах.

На 1 січня 2016 року чисельність постійного населення області становила, за оцінкою, 1248,3 тис. осіб, у тому числі у міських поселеннях –731,5 тис. (58,6%), у сільській місцевості – 516,8 тис. (41,4%). Упродовж 2013-2015рр. кількість населення скоротилась на 21,4 тис. осіб, міських жителів – на 7,1 тис., а сільських – на 14,3 тис. Головною причиною зменшення чисельності населення в області, як і в Україні, є природне скорочення, тобто перевищення кількості померлих над народженими. Міграційні процеси мали значно менший вплив на формування чисельності населення Житомирщини, але також негативний. Щороку область залишає більше людей, ніж прибуває, а загалом за три роки міграційне скорочення населення склало 2289 осіб.

Демографічна ситуація в області упродовж останніх років призвела до зниження споживчого попиту на основні товари й послуги, що, у свою чергу, призвело до скорочення кількості вакансій.

Незважаючи на це, попит на робітничі професії не зменшується. У загальній структурі робочих місць робітничі професії складають одну третину (33%). Тенденція підвищеного попиту на робітничі професії буде зберігатись у 2016-2017 рр. на професії верстатник, токар, швачка, тракторист, електрогазозварник, кухар, монтажник санітарно-технічних систем та утстакування.

Найбільший дефіцит кадрів з робітничих професій відзначаються у металообробній галузі, добувній, легкій та харчовій промисловості, будівництві.

**В. 2. Яка ситуація на ринку праці у регіоні та які основні виклики?**

За останні роки в області, як і в Україні в цілому, спостерігається тенденція до поступового зменшення економічно активної частини населення.

За даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна кількість економічно активного населення Житомирщини віком 15–70 років у 2015р. становила 571,2 тис. осіб, у тому числі 506,6 тис. зайнятих та 64,6 тис. безробітних громадян. У порівнянні з 2014р. відбулося зменшення загальної кількості економічно активного населення на 10,2 тис. осіб, або на 1,8%. Кількість економічно активного населення працездатного віку у 2015р. склала 537,5 тис. осіб, або 94,1% від зазначеної категорії населення віком 15–70 років.

За останніми даними у 2014р.серед економічно активного населення переважали чоловіки: 52,5%, або 305,5 тис. осіб, у 2013р. – відповідно 51,5%, або 313,8 тис. осіб.

Чисельність безробітного населення в області у 2015 році, порівняно з 2014 роком, зменшилась на 2 тис. осіб та становила 64,6 тис. осіб.Рівень безробіття за методологією МОП за цей період знизився з 11,5% до 11,3%, проте перевищив показник, розрахований у цілому по Україні (9,1%). Серед осіб працездатного віку – 12,0% економічно активного населення.

Відповідні зміни, в основному, стали наслідком демографічних чинників та не пов'язані з поліпшенням економічної ситуації та зростанням зайнятості населення.

Так, у цілому по області чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років, становила лише 506,6 тис. осіб, а рівень зайнятості – 55,5% (у 2014 році, відповідно, 514,8 тис. та 56,1%).

У поточному році триває скорочення кількості застрахованих осіб, за яких сплачується ЄСВ, зменшується кількість штатних працівників, зростає кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення, вкрай низьким є попит роботодавців на працівників.

Так, у березні 2016 р. кількість застрахованих осіб, за яких сплачується ЄСВ, у порівнянні з відповідним місяцем 2015 року, скоротилася на 21,1 тис. осіб та становила лише 248,5 тис. осіб, зокрема, середньооблікова кількість штатних працівників зменшилася на 7,6 тис. (до 215,1 тис. осіб). Кількість працівників, попереджених про заплановане масове вивільнення у січні-квітні 2016 року, у порівнянні з відповідним періодом минулого року, зросла майже удвічі та сягнула 6,6 тис. осіб. Станом на кінець квітня 2016 року на 1 вільне робоче місце претендувало 10 безробітних.

Незважаючи на складну ситуацію на ринку праці, у січні-квітні 2016 року, у порівнянні з відповідним періодом минулого року, спостерігаються позитивні зрушення.

Кількість вакансій, зареєстрованих з початку року, становила 13,6 тис. і, у порівнянні з відповідним періодом минулого року, збільшилася на 18,7% або 2,1 тисяч.

Рівень укомплектування вакансій у цілому по області виріс з 71,6% до 72,4%.

Кількість зареєстрованих громадян в державній службі зайнятості, що мали статус безробітного, становила 32 тис. з яких 10,5 тис. звернулися з початку року, що на 14,3% менше, ніж у відповідному періоді минулого року.

З початку року за сприяння служби зайнятості роботу отримали 10,4 тис. осіб, що на 943. особи або 9,9% більше, ніж у відповідному періоді минулого року.

У поточному році активізовано організацію громадських та інших робіт тимчасового характеру, в яких з початку року взяла участь понад 1,1 тис. безробітних, що в 1,4 рази більше, ніж у січні-квітні 2015 року.

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

Об’єктивно дослідити цей показник неможливо, оскільки не розроблено та не запроваджено механізм формування регіональних потреб ринку праці.

За адміністративними даними обласного центру зайнятості у 2015р. статус зареєстрованого безробітного мали 57,9 тис. осіб, що на 2,8 тис., або на 5,0% більше, ніж у 2014р.

Кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2015р. становила 21,5 тис. осіб, з них 55,1% складали жінки, 42,2% – молоді особи у віці до 35 років, 32,8% – особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області на кінець 2015р. становив 2,8% населення працездатного віку, в тому числі у сільській місцевості – 3,6%, у міських поселеннях – 2,3%.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями (підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами-підприємцями) до державної служби зайнятості, на кінець 2015р. становила 1255 одиниць (на кінець 2014р. – 1750).

За професійними групами найбільший попит на робочу силу був на кваліфікованих робітників з інструментом (22,0% від загальної кількості заявлених вакансій) та працівників сфери торгівлі та послуг (21,4%), а найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,8%) і технічних службовців (4,3%).

Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) на кінець 2015р. становило 17 осіб проти 11 осіб на кінець 2014р.

Найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) зафіксовано серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (112 осіб).

Серед зареєстрованих безробітних, що отримали роботу у 2015р., жінки становили 49,6%, молодь у віці до 35 років – 42,4%.

В цілому для регіону отримані дані засвідчують суттєві розбіжності обсягів попиту на робітничі професії, а також чинників його формування залежно від видів економічної діяльності. Найбільше новостворених робочих місць очікується у 2016 році у легкій промисловості, будівництві, деревообробній промисловості. Водночас, значна частина попиту на працівників робітничих професій у добувній та хімічні промисловості, а також житлово-комунальному господарстві формуватиметься через вихід працівників на пенсію.

З метою збалансування дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці, зменшення рівня безробіття в області діє Програма зайнятості населення Житомирської області на період до 2017 року, затверджена розпорядженням голови облдержадміністрації від 29.04.2013.

**Механізми для виявлення попиту на професійні навички**

**В. 4. Які механізми для надійного виявлення попиту на професійні навички існують у 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?**

Щорічно в області формуються пропозиції до середньострокового прогнозу потреби у робітничих кадрах на ринку праці відповідно до Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 №306.

Узагальнені пропозиції містять статистичні дані, аналітичну інформацію органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, служби зайнятості та інших зацікавлених сторін.

У регіоні, як і на рівні держави, немає розробленої методики (методології) та не створено обґрунтованої системи для надійного виявлення попиту на професійні навички.

Тому, з метою виявлення попиту на професійні навички управлінням освіти і науки облдержадміністрації, професійно-технічними навчальними закладами проводиться власний моніторинг ринку праці за таким алгоритмом:

вивчається стратегія розвитку області на період до 2020 року, програми соціально-економічного розвитку, аналізуються основні тенденції розвитку області, очікувані інвестиції та інші чинники розвитку економіки;

складається, оновлюється та аналізується база даних основних роботодавців, зокрема на предмет руху працівників, очікувані вакансії, створення нових місць і т.ін.;

аналогічно аналізується інформація обласної служби зайнятості;

аналізується працевлаштування випускників за три роки і т.д.;

За результатами моніторингу складається таблиця відповідності по кожній професії.

**Механізми для забезпечення відповідності**

**пропозиції професійних навичок попиту**

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

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

Роботодавці потребують фахівців робітничих професій високої кваліфікації, з досвідом та знанням специфіки виробництва.

Водночас відзначається низька мотивація молоді до праці через втрату престижності робітничих професій та завищені вимоги до рівня заробітної плати. Результатом такої ситуації є низький відсоток молоді у складі підприємств.

Під час опитування роботодавці відзначають недостатній рівень практичних навиків роботи випускників навчальних закладів. Підприємства самостійно забезпечують перенавчання працівників. Це обумовлено застарілою матеріально-технічною базою багатьох навчальних закладів.

Потребує удосконалення існуючий механізм організації виробничої практики.

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

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців, за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 2,1 тис. безробітних.

З метою забезпечення відповідності професійних навичок та компетенцій, необхідних на ринку праці здійснюється підвищення кваліфікації на базі навчально-практичного будівельного центру, створеного спільно з кампанією «Хенкель Баутехнік (Україна)» та ДНЗ «Житомирске вище професійне учиище будівництва і дизайну», подібний центр функціонує на базі Бердичівського будівельного професійного ліцею спільно з кампанією «КНАУФ». Створення подібних центрів допоможе наблизити відповідність існуючих навиків до потреб економіки та ринку праці.

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

Двічі на рік обласний центр зайнятості надає розгорнуту інформацію про вакансії, які подані роботодавцями, аналітичну інформацію щодо чисельності осіб, які шукали роботу у розрізі професій.

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

- нестабільна економічна ситуація в країні;

- неможливість роботодавців спрогнозувати потребу більше ніж на півроку;

- небажання роботодавців ділитись планами розвитку підприємства (організації, установи).

Однак, роботодавці підприємств, установ, організацій різних форм власності не завжди подають інформацію щодо потреби у робітничих кадрах, так як у законодавстві не визначена відповідальність за неподання такої інформації.

**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?**

Відповідними факторами, що перешкоджають працевлаштуванню випускників ППОН та НПОН є:

відсутність у випускника досвіду роботи, який він ще не встиг набути і який першочергово вимагає роботодавець. При цьому він висуває високі вимоги до професійного рівня випускника не пропонуючи при цьому відповідну заробітну плату;

значна кількість вільної робочої сили на ринку праці;

тіньова економіка;

відсутність соціальних гарантій (належних умов праці, заробітної плати, забезпечення житлом).

У 2015 році у Житомирській області було працевлаштовано 72 % випускників ПТНЗ, інші – продовжили навчання у ВНЗ, проходять службу у Збойних Силах України, перебувають у відпустках по догляду за дітьми, тощо.

Водночас, на державному рівні відсутня підтримка роботодавців, які надають перше робоче місце випускникові; низьким є, в окремих випадках, рівень конкурентноспроможності випускників ПТНЗ (невміння працювати з новітнім обладнанням, інструментами, технологіями на сучасних підприємствах); висока конкуренція серед претендентів на робоче місце; формальне укладання двосторонніх договорів на підготовку робітничих кадрів, низька заробітна плата та відсутність соціального пакету.

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

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

В області здійснюється професійне навчання дорослого населення з числа безробітних за договорами зі службою зайнятості та за договорами з юридичними і фізичними особами. Щорічно близько 400 осіб проходять перепідготовку, підвищення кваліфікації у ПТНЗ області за різними формами навчання, у тому числі за індивідуальною.

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

**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?**

Упродовж 2015 року клієнтам служби зайнятості області надані 239309 профорієнтаційних послуг. Всього профорієнтаційною роботою охоплені 108626 осіб, з них 57515 безробітних, або 99,4% зареєстрованих в обласній службі зайнятості. У порівнянні з 2014 роком (54634 особи) спостерігається збільшення чисельності охоплених безробітних профорієнтаційними послугами на 1%. Із загальної кількості послуг, що були надані у 2015 році, 166132 – профінформаційні послуги (69,4%), 72588 – профконсультаційні послуги (30,3%) та 589 – послуг з профвідбору (0,3%). З метою допомоги людині у виборі або зміні професії (спеціальності) відповідно до її інтересів, нахилів, здібностей та з урахуванням вимог роботодавців і потреб ринку праці надаються індивідуальні психологічні консультації. Ними скористались 13,9 тис. безробітних.

При проведенні профорієнтаційної роботи зі студентською та учнівською молоддю основні акценти ставляться на підвищенні мотивації до праці, переконання щодо можливості працевлаштування в Україні, а також орієнтацію молоді на здобуття робітничих професій, підвищенню їх престижу та формуванню стійкої мотивації до легальної зайнятості.

Упродовж 2015 року профорієнтаційні послуги отримали 17,7 тис. учнів загальноосвітніх шкіл області, 337 студентів вищих навчальних закладів та 622 учні професійно−технічних навчальних закладів. Для 9,2 тис. учнів організовані 500 профорієнтаційних уроків, 31 профінформаційний захід для 515 осіб, спрямованих на підвищення престижу робітничих професій. Для 464 осіб, що навчаються в навчальних закладах різних типів, проведені 24 дні відкритих дверей; для 3,2 тис. учасників – 10 ярмарок професій; для 177 випускників – 4 акції «Випускник», для 170 осіб – 2 ярмарки кар’єри, майже для 2,6 тис. учнів – 47 виїзних акцій центру зайнятості. Організовані 15 екскурсій на підприємства області для 309 учнів загальноосвітніх навчальних закладів.

З учнівською молоддю проводиться психологічне тестування з метою оптимального вибору майбутньої професії з урахуванням нахилів, інтересів, здібностей та надання кваліфікованої поради щодо найбільш свідомого вибору професії та розвитку чи компенсації професійно значущих якостей, необхідних для оволодіння професією. Упродовж 2015 року психологічне тестування пройшли 1758 учнів загальноосвітніх навчальних закладів, з них переважна більшість є учні сільських шкіл. З кожним із них проведена індивідуальна співбесіда та надані рекомендації щодо подальшого вступу до навчальних закладів різних рівнів акредитації.

Центрами зайнятості області видаються ваучери на навчання для перепідготовки, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями.

Категорії громадян, які звертаються за ваучером на навчання: працююче населення; незайняті громадяни; громадяни, зайняті в особистому селянському господарстві; особи, звільнені з військової служби(крім військовослужбовців строкової служби); особи, які звільнені з військової служби після участі у проведенні АТО, з числа інвалідів.

**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?**

В області діє Комплексна програма розвитку малого і середнього підприємництва, затверджена рішенням №1407 Житомирської обласної ради від 19.03.2015. На виконання Програми управлінням освіти і науки облдержамністрації та навчальними закладами проводиться аналіз стану працевлаштування випускників ПТНЗ. В рамках вивчення даного питання, крім іншого аналізується інформацію про здійснення індивідуального підприємництва та створення власного бізнесу.

Практичну підтримку в організації власної справи здійснюють регіональні центри зайнятості, у діяльності яких передбачено не лише навчання безробітних осіб за державні кошти, а й матеріальне заохочення майбутніх підприємців.

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

У системі ПОН формування практичних компетентностей із підприємництва передбачено під час вивчення тем навчального предмета загальнопрофесійної підготовки «Основи галузевої економіки та підприємництва», який є складовою навчального плану майже всіх ДСПТО.

У ході вивчення предмету передбачено формування знань про поняття підприємництва, порядок реєстрації підприємницької діяльності, організаційно-правові форми підприємництва в Україні, особливості складання бізнес-плану підприємства та інше.

Якщо майбутні випускники потребують більш глибоких знань із напрямку підприємливості, то навчальні заклади можуть 20% внести змін до навчальної програми з вищеназваного предмета, або за вибором учнів визначити предмет, що вільно обирається – «Основи підприємницької діяльності» в кількості 45 годин.

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

Певну роботу з формування підприємливості, вибору кар’єри підприємця та самозайнятої особи з учнями планують практичні психологи, зокрема, проводяться відповідні тренінги, проекти спільно з банківськими та фінансовими установами.

У навчальних закладах організовуються факультативні курси по підприємництву, конкурси проектів, започатковано створення центрів кар’єри, що в деякій мірі сприяє забезпеченню вибору підприємництва в якості кар’єрного рішення і самостійної зайнятості випускників ПТНЗ.

Обласна служба зайнятості здійснює інформування молоді щодо можливості відкриття власної справи.

В рамках таких заходів висвітлюються конкретні питання пов’язані з державною реєстрацією суб’єктів підприємницької діяльності, їх ліцензуванням, патентуванням та сертифікацією, вибором системи обліку та оподаткування, складанням та поданням податкової і фінансової звітності, оформленням трудових відносин тощо.

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

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

**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?**

З метою охоплення дітей з вадами розвиту інклюзивним навчанням **головою Житомирської обласної державної адміністрації видано розпорядження №380 від 17.11.2015 «Про стан впровадження інклюзивної освіти в Житомирській області».**

Охоплення інклюзивним навчанням всіх дітей дасть змогу ліквідувати всі ментальні, інституційні, фізичні, інформаційні та економічні бар’єри, що заважають повній та ефективній участі дітей з особливими потребами в житті суспільства нарівні з іншими.

**В Житомирській області зараз навчається 653 учні, що потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку, 206 із них навчається в 115 закладах, де організовано інклюзивне навчання, 356 дітей – на індивідуальному навчанні.**

2 червня 2016 року в м. Житомирі проведено спеціалізований тренінг «Інклюзивна освіта – рівень свідомості нації. Досвід. Перспективи. Результати» за участі дружини Президента України Марини Порошенко та Міністра освіти і науки України Лілії Гриневич.

З метою надання молоді з обмеженими фізичними можливостями соціальної реабілітації в області функціонує Вище професійне училище-інтернат. В училищі щорічно навчається 550-600 учнів, з яких 400 – інваліди. Основним завданням означеного навчального закладу є підготовка молоді, яка має проблеми зі здоров’ям, до кваліфікованої професійної трудової діяльності, формування спроможності вистояти в умовах жорсткої ринкової конкуренції.

Навчальний заклад здійснює підготовку кваліфікованих робітників для підприємств побутового обслуговування, організацій соціального захисту населення України та індивідуальної трудової діяльності.

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

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

З метою пропагування та полегшення доступу до ПОН (включаючи НПОН) проводиться системна профорієнтаційна робота, висвітлення на постійній основі діяльності системи професійної освіти у засобах масової інформації (сайти управління освіти і науки, ПТНЗ, сторінки у Facebook).

Важливими заходами є проведення конкурсів фахової та професійної майстерності серед учнів та майстрів виробничого навчання, конкурсів «Учень року», «Викладач року», «Найкласніший класний» тощо.

Дієвим способом пропагування та полегшення доступу учням до системи формальної ПОН (включаючи НПОН) є самі учні навчальних закладів. Саме вони найкраще знають, чому і як їх навчають. Живе слово, хороші враження від атмосфери, створеної у навчальному закладі, справляє великий ефект на однолітків. Система учень-учень є найкращою в профорієнтаційній роботі.

Звичайно, своє вагоме місце в донесенні інформації до абітурієнтів займає Інтернет. Проводиться підготовча робота із впровадження дистанційної освіти в систему ПТО області.

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

Існують. Важливими факторами, що підвищують привабливість ПОН є: можливість отримати професійну підготовку на базі базової або повної загальної середньої освіти, а також здобути поруч із робітничою кваліфікацією повну середню освіту; надання учням соціальних гарантій – безплатне медичне обслуговування, отримання матеріальної допомоги, оплата праці під час виробничого навчання та практики; пільговий проїзд у транспорті; час навчання зараховується до трудового стажу учня; забезпечення першим місцем роботи; отримання стипендії, безплатне харчування для соціально вразливих учнів; можливість оздоровлення для соціально вразливих категорій учнів.

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

Не існують. Учні системи ПОН мають рівні права з випускниками ЗНЗ щодо вступу на навчання до ВНЗ ІІІ-ІV рівня акредитації за результатами ЗНО.

Водночас, ПТНЗ укладають угоди із ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації, відповідно до яких випускники ПТНЗ мають переваги та можливості вступити на ІІ курс навчання і здобути освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст» за спорідненою спеціальністю.

Найбільше випускників, які продовжили навчання у ВНЗ, у галузях легкої промисловості, сільського господарства, харчової промисловості, ресторанного господарства, будівництва.

**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 та доступу до ринку праці?**

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.03.15 №359 «Про затвердження плану заходів щодо медичної, психологічної, професійної реабілітації та соціальної адаптації учасників антитерористичної операції» повідомляємо, що питання залучення до навчання та створення належних умов дітям із сімей переселенців з Автономної Республіки Крим, Донецької і Луганської областей, допомога дітям, батьки яких воюють у зоні АТО, отримали поранення чи загинули під час бойових дій перебуває на постійному контролі органів управління освітою.

Станом на 15.06.2016 р. у професійно-технічних навчальних закладах області навчається 33 дитини з числа внутрішньо-переміщених. У навчальних закладах області навчаються також діти, батьки яких загинули у зоні АТО. Ці діти забезпечені у повному обсязі підручниками, харчуванням, психологічним супроводом, безкоштовним довезенням до навчальних закладів із сільської місцевості.

Доступ до ПОН відкритий сиротам, дітям, позбавленим батьківського піклування, дітям із особливими потребами поза конкурсом. Навчальні програми враховують індивідуальні особливості учнів, тому, як правило, вибір припадає на інтегроване навчання у загальноосвітньому потоці. Держава гарантує фінансування навчання, матеріальну допомогу і реабілітацію, зайнятості та забезпечення житлом.

**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**

**С. 6. а з регіонів у зоні АТО?**

З липня 2014 року у Житомирській області реалізується план заходів, пов’язаних із соціальним забезпеченням громадян України, які переміщуються з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції.

Одночасно, відповідно до листа Державної Служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції від 13.07.2015 №5443/17/1-15 «Про соціальну та професійну адаптацію учасників антитерористичної операції» професійно-технічні навчальні заклади області, які мають державні ліцензії на вид підготовки – професійно-технічне навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації за цивільними професіями надають освітні послуги учасникам АТО.

Перелік закладів з відповідними професіями наданий департаменту праці та соціального захисту населення облдержадміністрації та розповсюджено для інформування.

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

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №226 від 05.04.1994р. «Про поліпшення виховання, навчання, соціального захисту та матеріального забезпечення дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків», щорічно поновлюється банк даних про дітей, які потребують соціального захисту, забезпечення їх грошовими виплатами, передбачених державою.

Щорічно видається розпорядження голови обласної державної адміністрації щодо забезпечення працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

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

В області проводиться робота щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованих територій.

З цією метою рішенням №26 від 24.12.2015 другої сесії VІІ скликання Житомирської обласної ради затверджено Програму соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, видано розпорядження голови облдежадмніістрації від 16.02.2016 №37 «Про здійснення соціальної підтримким внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції», якими передбачено створення належних умов для їх життєдіяльності, утому числі здобуття професійної освіти відповідно до їх нахилів, інтересів та здібностей.

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

Система ПОН Житомирської області є доступною для здобуття професійної освіти для різних категорій молоді та дорослого населення, безробітних. В рамках проведення проорієнтації педпрацівниками здійснюються поїздки у віддалені села та райони з метою залучення молоді, що не навчається та не працевлаштована до професійного навчання.

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

Навчальні заклади тісно співпрацюють з громадськими організацямиї, центром практичної психології, центром соціальних служб для сім’ї та молоді, благодійними фондами, волонтерськими організаціями, громадськими активістами щодо роботи з дітьми-сиротами, та дітьми позбавленими батьківського піклування, схильними до бродяжництва та правопорушень залучаються та іншими вразливими категоріями.

**D. Внутрішня ефективність системи ПОН**

**Викладання та навчання**

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

Комплексною системою оцінювання компетентності педагогічних працівників є атестація, що дає можливість визначати відповідність педагога займаній посаді, рівню його кваліфікації, присвоїти кваліфікаційну категорію (тарифний розряд), педагогічне звання.

Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників (наказ МОН України від 06.10.2010 №930 зі змінами) чергова атестація здійснюється один раз на п’ять років. Педагоги за бажанням можуть проходити позачергову атестацію.

Умовою чергової атестації є обов’язкове проходження підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п’ять років на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів. Ця ж норма зазначена у Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (наказ МОН України від 30.04.2014 № 535), відповідно до якого педагоги мають проходити підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років у закладах післядипломної освіти, вищих навчальних закладах, на базі галузевих навчально-практичних центрів ПТНЗ. За результатами підвищення кваліфікації здійснюється підсумковий контроль шляхом оцінювання рівня професійних компетентностей педагогічних працівників, набутих у ході навчання. Результати підвищення кваліфікації враховуються при проходженні чергової або позачергової атестації.

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

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

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

Так, існують.

В системі професійно-технічної освіти Житомирщини налагоджено дієву систему роботи щодо неперервного професійного розвитку педагогічних працівників, в тому числі викладачів та майстрів в/н ПТНЗ.

Обласна методична служба спільно з ПТНЗ реалізовували заходи щодо вирішення єдиних методичних проблем «Ефективність впровадження ІКТ в навчально-виховний та навчально-виробничий процеси як одна із умов оновлення змісту підготовки кваліфікованих робітників» (2011-2014рр.) та «Роль методичної служби у створенні інформаційного середовища навчального закладу» (2014-2016рр.).

З цією метою працювало 24 обласних методичних секцій, 5 обласних шкіл перспективного педагогічного досвіду, Школи молодого керівника та молодого педагога, Творча лабораторія, 5 експериментальних професійно-технічних навчальних закладів, 3 галузевих навчально-практичних центри.

З метою залучення педагогічних працівників та учнів до впровадження сучасних виробничих технологій в навчальний процес ПТНЗ області співпрацюють з галузевими асоціаціями роботодавців, виробничими компаніями «Хенкель», «Кнауф», «Снєжка», «Сініат Плато», «Відарон», «Майстер».

Впродовж 2014-2015рр. на базі будівельних навчально-практичних центрів «Хенкель», «Кнауф» та «Сініат Плато» за сучасними будівельними технологіями підготовлено 99 педагогічних працівників.

Педагогічні працівники ПТНЗ області зазначеної категорії обов’язково раз на 5 років проходять підвищення кваліфікації за фаховим рівнем на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації у Хмельницькій області, галузевих навчально-практичних центрів ПТНЗ Житомирської, Вінницької, Львівської, Чернігівської, Полтавської, Івано-Франківської областей та м. Києва. Підвищення кваліфікації здійснюється відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затвердженого наказом МОН України від 30.04.2014  №535 (діаграма).

Підвищенням кваліфікації було охоплено у 2014 році 364 особи, з них 46 (12,6%) на базі галузевих НПЦ, у 2015 році - 390 осіб відповідно 41 особа (10,5%), а у 2016 році 318 осіб – 25 (7,9%).

Підвищення кваліфікації майстрів в/н на базі галузевих НПЦ є найбільш ефективним. Зниження відсотка проходження курсової підготовки на базі НПЦ пояснюється високою вартістю послуг.

Одним з найбільш доступних видів підвищення кваліфікації залишається стажування на виробництві.

Існуючі стимули для неперервного професійного розвитку викладачів та майстрів в/н ПТНЗ:

атестація педагогічних працівників (чергова атестація 1раз на 5 років, позачергова через 3 роки). Різниця у посадовому окладі спеціаліста та спеціаліста вищої категорії станом на 01.05.2016р. становить 462 грн.;

відзначення відомчими нагородами за поданням навчального закладу;

за результатами участі у всеукраїнських, обласних конкурсах та методичних виставках відзначення дипломами з рекомендаціями керівникам навчальних закладів заохотити переможців та призерів в межах чинного законодавства;

преміювання за рахунок коштів економії фонду заробітної плати відповідно до Положення про преміювання колективного договору;

надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків (ст.57 Закону України).

Ефективність існуючих можливостей та стимулів для неперервного професійного розвитку викладачів та майстрів в/н буде доведено лише при наявності фінансування відповідних статей кошторисів видатків навчальних закладів.

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

Частково, при відсутності вакансій викладачів в ПТНЗ області існує потреба в майстрах в/н з професій будівельного, енергетичного, металообробного, каменеобробного напрямів підготовки, що зросла з 1,17% у 2014 році до 2,9% у 2015 році. Єдина причина наявності вакансій – низький рівень заробітної плати в ПТНЗ для висококваліфікованого спеціаліста.

У 2014 році у ПТНЗ області працювало 1306 педагогічних працівників (420 викладачів та 565 майстрів в/н), у 2015році - 1263 педагоги (409 викладачів та 544 майстрів в/н). Незначно змінюється кількість жінок в педагогічних колективах: 766 жінок (58,7%) від загальної кількості педагогічних працівників у 2014 році та 733 жінки (58%) – у 2015 році.

Дещо збільшується кількість педагогічних працівників зазначеної категорії пенсійного віку від 14,5% у 2014 році до 17,8% у 2015 році (таблиця 3-4).

Соціальний статус педагогічного працівника ПТНЗ значно нижчий в порівнянні з вчителем загальноосвітнього навчального закладу.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011р. №373 «Про встановлення надбавок педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладів І – ІІ рівнів акредитації, інших установ та закладів незалежно від їх підпорядкування» передбачено педагогічним працівникам надбавку за престижність праці до 20% посадового окладу. Недостатнє фінансування ПТНЗ знижує відсоток у 5-10 разів, а вчителям ЗНЗ виплачується 20%.

Для вчителя ЗНЗ передбачена 18 - годинне тижневе навантаження (612 годин на навчальний рік), для викладача ПТНЗ - 720 годин (різниця у 108 год.). Оплата за класне керівництво у ЗНЗ 25% від посадового окладу, в ПТНЗ - 20%.

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

Робота обласних методичних секцій, навчально-практичних семінарів, шкіл перспективного педагогічного досвіду підпорядковується впровадженню технологій: проектних, інтерактивних, критичного мислення, осибистісно-орієнтованого навчання, тощо.

Більшість засідань обласних секцій проводиться у нетрадиційній формі і спрямовані на активізацію практичної групової діяльності педагогів: ділові ігри, практичні заняття, семінари-тренінги, диспути, майстер-класи.

Близько третини методичних заходів проходить в режимі он-лайн.

Найбільш ефективним є проведення майстер-класів із залученням як провідних фахівців підприємств, асоціацій так і кращих майстрів в/н ПТНЗ області.

Підтвердженням ефективного впровадження сучасних методів викладання та навчання є плани роботи НМК ПТО у Житомирській області на 2014, 2015 та 2016 рр., обласних методичних секцій, професійно-технічних навчальних закладів області та інформації про проведення цих заходів на веб сайтах НМК ПТО та ПТНЗ.

Наявна в ПТНЗ області комп’ютерна техніка, в цілому, задовольняє вимоги її використання в навчальному процесі. Однак, значна частина її морально застаріла. В області лише в 5 ПТНЗ (17,9%) (ДНЗ «Житомирське ВПУ сервісу і дизайну», «Житомирське ВПУ будівництва і дизайну», «Бердичівське ВПУ», «Житомирське ВПТУ», ДПТНЗ «Радомишльський професійний ліцей») в кожному навчальному кабінеті задіяна комп’ютерна техніка. Використання цифрового та он-лайн навчання можливе при підвищенні кваліфікації педагогічних працівників, що практикується Білоцерківським інститутом неперервної професійно освіти та НМЦ ПТО та ПК у Хмельницькій області. 100% використання цього навчання при підготовці кваліфікованих робітників можливе лише для професії «Оператор комп’ютерного набору», частково з професій «Асистент референта», «Секретар керівника». З усіх інших професій необхідно уміння та навички здобувати в навчальних майстернях та на виробництві. Ускладнює дану роботу велика вартість ліцензійного програмного забезпечення.

Лише вміле поєднання сучасних педагогічних технологій з модернізованою матеріально-технічною базою надасть можливість підготувати висококваліфікованого робітника.

**Умови навчання**

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

Розпорядженням голови облдержадміністрації від 09.11.2012 року №394 було затверджено Програму розвитку професійно-технічної освіти Житомирщини на період до 2015 року. Програму було розраховано на 4 роки з обсягом фінансування 26,442 млн.грн., з них 10,13 млн.грн. з держбюджету, 16,312 млн.грн. з інших джерел фінансування (кошти навчальних закладів та благодійні). З обласного бюджету обсяг фінансування мав визначатися щороку під час складання проекту обласного бюджету. Однак, за 4 роки реалізації Програми на розвиток матеріально-технічної бази ПТНЗ області з обласного бюджету не було виділено жодної гривні.

Покращенням навчального середовища ПТНЗ займалися керівники навчальних закладів, які уміло вкладали зароблені учнями під час виробничої практики кошти в модернізацію матеріально-технічної бази.

Фактори, які позитивно впливають на навчальне середовище:

* в більшості стабільні педагогічні колективи ПТНЗ, низький рівень плинності кадрів;
* регулярна виплата заробітної плати;
* соціальний захист учнів;
* реалізація особистісних можливостей не кращих учнів, випускників ЗНЗ.
* Фактори, які негативно впливають на навчальне середовище:
* недостатнє фінансування модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ;
* морально застаріла навчально-виробнича база з професій металообробного, машинобудівного, с/г виробництва;
* низький освітній рівень учнів-вступників ПТНЗ (лише 12-18% вступників мають достатній рівень навчальних досягнень з математики, української мови) та інших предметів;
* відсутність престижності робітничої професії на рівні держави;
* недостатній рівень ліцензійного програмного забезпечення та низька ефективність впровадження електронних засобів навчального призначання.

Для покращення ситуації лише зусиллями навчальних закладів та батьків вступників здійснюється модернізація матеріально-технічної бази, проводиться профорієнтаційна робота, забезпечується викладання предметів електронними засобами.

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

За сприяння Обласного центру зайнятості, приватних та відомчих навчальних закладів широко використовуються навчання на робочому місці для дорослого населення. Стосовно учнів ПТНЗ з числа випускників ЗНЗ це питання потребує удосконалення. Основні перепони – відсутність 18-річного віку та велика розпорошеність робочих місць на підприємствах, опанування вузького спектру видів робіт.

Основні рушійні фактори НРМ:

* швидке опанування уміннями та навичками;
* адаптація учня (слухача) до умов виробництва;
* можливість одночасного стажування майстрів в/н;
* розвиток соціального партнерства.

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

Основними варіантами навчання на робочому місці працівників на виробництві є індивідуальне і групове. При індивідуальному навчанні слухачі вивчають теоретичний курс самостійно та шляхом одержання консультацій у викладачів і фахівців підприємства. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочих місцях під керівництвом наставника.

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

Ефективною формою навчання на робочому місці є дуальна система. Прикладом її використання є співпраця ПАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» з ПТУ№4 м. Бердичева з підготовки електрогазозварників, токарів, котельників; ТОВ «Головинський гранітний кар’єр» з Головинським ВПУ нерудних технологій з підготовки каменеобробників; закладів громадського харчування та торгівлі м. Житомира з ПТНЗ з підготовки кухарів, офіціантів, продавців, касирів; ТОВ «Єльфа» з ДНЗ «Малинський професійний ліцей» з підготовки швачок.

Широко запроваджується навчання на робочому місці шляхом стажування для своїх потреб у відомчих закладах: курсових комбінатах, КП «Житомирське трамвайно-тролейбусне управління», училищі професійної підготовки працівників поліції, НМЦ цивільного захисту та безпеки життєдіяльності ДСНС України.

З метою координації діяльності всіх зацікавлених сторін щодо розвитку професійно-технічної освіти Житомирщини розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 12.05.2016 року №127 створено раду професійної освіти (стейкхолдерів) та затверджене Положення про раду. До складу ради увійшли представники органів державної влади, державних та громадських організацій, Обласного центру зайнятості, керівники кращих підприємств та ПТНЗ області.

Сподіваємося, що діяльність створеної ради буде набагато ефективнішою за діяльність Міжгалузевої ради з питань професійно-технічної освіти**.**

**Забезпечення якості**

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

**D. 8 a система кваліфікацій**

Нормативно-законодавча база у системі ПОН передбачає два освітньо-кваліфікаційних рівні: «кваліфікований робітник» і «молодший спеціаліст», які присвоюються випускникам після завершення навчання та проходження державної кваліфікаційної атестації і підтверджуються видачею відповідного документа державного зразка: диплома або свідоцтва.

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

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

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

**D. 8 b якісний склад педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів Житомирської області:**

Станом на 01.10.2015 року в ПТНЗ області в підготовці кваліфікованих робітників було задіяно 1371 педагогічний працівник з них: 190 викладачів професійно-теоретичних дисциплін та 562 майстри в/н. Із загальної кількості педпрацівників 931 (67,9% ) мають повну вищу освіту, 413 (30,1%) - базову вищу освіту, 27 (2%) не мають вищої освіти. 373 викладачі (88,2%) мають І та вищу кваліфікаційну категорію, 199 (47%) присвоєнні педагогічні звання «Старший викладач» та «Викладач-методист». 225 (40%) майстрів в/н присвоєні найвищі тарифні розряди та педагогічне звання.

В системі професійно-технічної освіти області працює 242 (17,8%) педпрацівники пенсійного віку та 81 (5,9%) передпенсійного віку. Причому із збільшенням вікового пенсійного цензу спостерігається тенденція щодо зменшення кількості працівників зазначеної категорії.

Потребує осучаснення існуюча система підтвердження рівня кваліфікації майстрів в/н ПТНЗ області. На сьогоднішній день на підприємствах області відсутні підрозділи, які мають право підтверджувати рівень кваліфікації відповідно до існуючого законодавства. Підвищення кваліфікації здійснюється лише на базі галузевих НПЦ та ПТНЗ. Питання підтвердження формального та неформального навчання в області не вирішена, тому питання якості майстрів в/н залишається актуальним.

**D. 8 c надання професійної освіти і навчання (включно з професійною освітою і навчання, яка пропонується приватними навчальними закладами).**

Існуюча мережа закладів професійно-технічної освіти забезпечує всі потреби області у кваліфікованих робітниках. Освітні послуги у сфері професійної освіти надають за державним замовленням 28 державних ПТНЗ, 12 структурних підрозділів ВНЗ І-ІІ р.а., ВПУ–інтернат Житомирської обласної ради.

Підготовку та підвищення кваліфікації робітників, крім державних закладів, здійснюють: ЗНЗ - 17, НКК – 3, навчальний підрозділ КП «Житомирське трамвайно-тролейбусне управління», 2 відомчі професійні училища (поліції та ДСНС), 7 приватних навчальних закладів (ПП «Фобос», Новоград-Волинський ліцей «Случ», ПП «Радомишльський аграрний навчально-виробничий центр», ТОВ «Технічний ліцей», ННЦ «Корбутівка», КУВП «Експрес» і ТОВ «Бердичів-авто ліцей»).

Загальний ліцензований обсяг всіх видів професійної підготовки складає 19400 осіб.

Прослідковується негативна тенденція зменшення контингенту учнів: у 2015 році 9100 осіб проти 10162 особи у 2014 році.

Виконання державного замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів у 2015 році склало 93 %. Державне замовлення за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» виконане на 100%: прийнято 45 осіб за 2-ма спеціальностями (діаграма 4).

Найбільшим попитом у вступників користуються професії громадського харчування, ресторанного сервісу, сфери послуг, будівництва та транспорту, які складають більше 80% державного замовлення ПТНЗ.

Значно зменшились обсяги підготовки перепідготовка та підвищення кваліфікації робітничих кадрів з числа безробітних. Дещо зросли обсяги підготовки слухачів на госпрозрахунковій основі. Спостерігається відтік слухачів від державних ПТНЗ до приватних, в тому числі і за кошти центру зайнятості. Це пояснюється в першу чергу відсутністю контролю приватників за термінами, якістю надання освітніх послуг та видачі документів з боку контролюючих органів.

На престижність отримання робітничої кваліфікації серед молоді значно вплинула ситуація створена навколо ПТНЗ.

**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?**

Положенням про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 №419 (зі змінами) облік навчальних досягнень учнів (слухачів) здійснюється педагогічними працівниками за результатами поточного, тематичного, семестрового, річного, підсумкового оцінювання.

Підсумкова оцінка з навчального предмета виставляється на підставі річних оцінок та атестації. Атестації з предметів передбачені робочим навчальним планом. З предметів, що не виносяться на атестацію, передбачені заліки.

Поточні оцінки під час уроку виробничого навчання виставляє майстер виробничого навчання за підсумками виконаного учнями (слухачами) кожного навчально-виробничого завдання, а також шляхом спостереження за правильністю виконання прийомів, організацією і культурою праці, за використанням обладнання, інструментів, пристосувань та виконанням вимог охорони праці.

Кваліфікаційні та державні кваліфікаційні атестації здійснюються відповідно до робочих навчальних планів з урахуванням вимог нормативних актів. Основним орієнтиром при оцінюванні є виконання кваліфікаційної пробної роботи на кожен рівень кваліфікації з кожної професії.

Оцінювання знань, умінь та навичок учнів (слухачів) здійснюється за 12 бальною системою. Дана система оцінювання, в цілому, об’єктивна і відображає реальну картину якості знань учнів.

Однак, бажано все ж таки повернутися до термінології «знає», «розуміє», «вміє».

**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?**

З 2011 року запроваджена Національна рамка кваліфікацій.

В системі професійно-технічної освіти НРК відображена у 23 ДСПТО, розроблених на модульно-компетентісній основі. 2 роки впровадження відповідних ДСПТО реальних результатів ще не показали.

Перешкодою орієнтиру дорослому населенню на навчання впродовж життя стає законодавча база. Безкоштовна професійна освіта надається лише 1 раз. Для отримання професійної освіти за кошти служби зайнятості необхідно не менше 3 місяців простояти на обліку. Інші послуги у сфери професійно-технічної освіти необхідно оплачувати самостійно. Враховуючи вимоги ДСПТО, навчання вартісне. Фактично невідпрацьований механізм підтвердження формального та неформального навчання.

Більшість не державних закладів не реєструються в ЄДЕБО і не видають документи державного зразка.

**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?**

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

Розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 12.05.2016 року №127 створено раду професійної освіти (стейкхолдерів) та затверджене Положення про раду. До складу ради увійшли представники органів державної влади, державних та громадських організацій, Обласного центру зайнятості, представники галузей промисловості та кращі керівники ПТНЗ області. Це єдиний громадський орган, за винятком управління освіти і науки облдержадміністрації, на який покладено координація діяльності зацікавлених сторін в області реалізації державної політики у сфері професійної освіти, в тому числі НРК на рівні області.

Обов’язковим сегментом участі роботодавців у формуванні змісту професійної підготовки є погодження робочих навчальних планів з професій, програм з предметів ПТП, виробничого навчання та виробничої практики.

Результати анкетування роботодавців показали, що більше 50% готові надавати оплачувані робочі місця для проходження виробничої практики, 35% надавати матеріали та інструменти і лише 15% брати активну участь в удосконаленні матеріально-технічної бази ПТНЗ.

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

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

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

Державні кваліфікаційні комісії в ПТНЗ з кожної професії очолюють представники підприємств-замовників робітничих кадрів з відповідною профільною освітою. Наряди-завдання на виконання кваліфікаційних пробних робіт на кожен рівень кваліфікації підписують представники підприємств, де учні проходять практику. Аналогічно здійснюється облік виробничих завдань в щоденниках обліку. Підприємство також рекомендує державні кваліфікаційні комісії рівень кваліфікації для присвоєння випускнику.

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

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

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

**Оновлена інформація про механізми 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.**

Відповідно до ст.27 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» з 1 січня 2016 року видатки на підготовку робітничих кадрів у закладах ПОН області передано на фінансування з місцевих бюджетів, що спричинило низку негативних явищ та поставило під загрозу існування системи підготовки робітничих кадрів в держаних в ПТНЗ.

Велике додаткове фінансове навантаження на міські бюджети без надання відповідних ресурсів призводить до погіршення забезпечення закладів системи ПОН.

Крім цього, заклади є державної форми власності, передача майна в комунальну власність (ст.27 Закону України «Про державний бюджет України на 2016 рік») не відбулася.

Проблемним залишається питання набору учнів на новий 2016-2017 навчальний рік: (формування регіонального замовлення без чіткого механізму).

**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?**

Під час розробки робочих навчальних програм з предметів, ПТНЗ користуються типовими навчальними програмами державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, в які можна вносити не більше 20% змін з урахуванням регіонального компоненту, впровадження сучасних виробничих технологій (відповідно до наказу МОН України №419 від 30.05.2006 р. «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (зі змінами). Відповідно вищезазначеного положення, майстри виробничого навчання та викладачі професійно-теоертичної підготовки мають можливість також розробляти авторські робочі навчальні програми з предметів професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання, що дає можливість швидко реагувати на зміни в техніці та технологіях, пропозиції замовників кадрів.

Однак самі навчальні заклади мають низький ступінь автономності щодо прийняття рішень із фінансування та розподілу коштів. Моніторингова діяльність та оцінка роботи колективу здійснюється структурними підрозділами навчального закладу, зокрема, педагогічною радою, трудовим колективом (згідно статуту навчального закладу). Прийняття кадрових рішень належить до повноважень керівника навчального закладу.

**Оцінка механізмів управління**

**Держані 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***.*

Розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 12.05.2016 року №127 створено раду професійної освіти (стейкхолдерів) та затверджене Положення про раду. До складу ради увійшли представники органів державної влади, державних та громадських організацій, Обласного центру зайнятості, представники галузей промисловості та кращі керівники ПТНЗ області. Це єдиний громадський орган, на який покладено координація діяльності зацікавлених сторін в області реалізації державної політики у сфері професійної освіти, на рівні області.

Робоча група працює над пропозиціями модернізації мережі ПТНЗ області, їх укрупнення.

При цьому враховується регіональне розташування навчального закладу, кількість населення в регіоні та кількість учнів ПТНЗ, потреби у фахівцях, фінансування тощо.

**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?**

Спільним розпорядженням голови обласної державної адміністрації та голови обласної ради від 10 лютого 2016 року №31/8 «Про створення робочої групи з розробки концепції розвитку системи професійно-технічної освіти» було утворено відповідну робочу групу, до складу якої увійшли депутати обласної ради, представники роботодавців та інші зацікавлені у підготовці робітничих кадрів сторони. Основним завданням новоствореної робочої групи стало визначення напрямів розвитку професійно-технічної освіти області, модернізація мережі професійно-технічних навчальних закладів та приведення її у відповідність до вимог регіонального ринку праці шляхом їх укрупнення та використання потенціалу навчальних закладів для здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних та дорослого населення. Результатом роботи робочої групи стало прийняття Плану розвитку професійно-технічної освіти Житомирської області на 2016-2018 роки.

**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?**

Як державні так і недержавні суб’єкти, що впроваджують ПОН на регіональному рівні, виконують єдину функцію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників. Водночас є суттєва відмінність у формуванні замовлення на професійну підготовку, а саме державні ПТНЗ здійснюють підготовку, як за державним/регіональним замовленням, так і для фізичних та юридичних осіб. Тоді як недержавні, здійснюють підготовку для власних потреб (підприємства, організації). Тому розподіл функцій щодо формування та впровадження ПОН є зрозумілим, адекватним та прозорим.

Водночас, недержавні суб’єкти ПОН, здійснюючи підготовку, без будь-якого врахування потреби економіки та ринку праці у кадрах та не проводячи жодного моніторингу цієї потреби на відміну від навчальних закладів державної форми власності.

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

Найбільш активними секторами економіки в області є сільське господарство, добувна галузь, будівництво, машинобудування, легка промисловість, харчування, сфера обслуговування.

Найбільш тісні зв’язки з соціальними партнерами підтримуються у Державного навчального закладу «Житомирське вище професійне технологічне училище» спільно з ПАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій»; Головинського вищого професійного училища нерудних технологій спільно з ТОВ «Даніко, Професійно-технічного училища №5 м. Житомира з ТЗОВ «Снєжка − Україна»; Державного навчального закладу «Житомирське вище професійне училище будівництва і дизайну» і компанія «Сініат», Державного навчального закладу «Бердичівське вище професійне училище» зі СТОВ «Урожай».

**Взаємодія між національним та субнаціональнимим (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?**

Повноваження органів управління визначено Законом України «Про професійно-технічну освіту». В області, як і в Україні, є два рівні управління ПОН: регіональний (Житомирська облдержадміністрація), на рівні навчального закладу (директор, контракт з яким укладає Міністерство освіти і науки України).

У процесі структурних та соціально-економічних змін, що відбуваються в Україні та в області, важливого значення набуває необхідність модернізації та подальшого розвитку системи ПТО області, здатної адекватно реагувати на потреби регіонального ринку праці.

Для вирішення цих завдань необхідно розширити повноваження місцевих органів влади.

Водночас, стаття 27 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» розбалансувала систему управління на регіональному рівні.

**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?**

Заходами та завданнями Плану розвитку професійно-технічної освіти Житомирської області на 2016-2018 роки передбачено створення дієвої системи соціального партнерства, у тому числі спільних навчально-практичних центрів із упровадження інноваційних технологій.

**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?**

У серпні 2015 року Вищим навчальним училищем Житмоирського державного технологічного університету та Об’єднанням автомобільних шкіл м. Бидгоща (Польща) підписана угода про співпрацю. В рамках угоди проводиться обмін молоддю, обмін досвідом між педпрацівнками. Учні взяли участь у 2016 році у польсько−німецько-українському проекті, під час якого презентували культуру, традиції своїх країн, демонстрували професійні вміння.

**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?**

До 2015 року фінансування ПТНЗ області здійснювалося за рахунок коштів субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на підготовку робітничих кадрів, обсяг якої становив 181211,7 тис. грн., завдяки чому навчальні заклади в повному обсязі були забезпечені фінансовими ресурсами для оплати видатків як за захищеними, так і незахищеними статтями. Кредиторської заборгованості упродовж останніх років та протягом 2015 року не виникало.

З 1 січня 2016 року видатки на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах, розташованих у містах обласного значення, передано на фінансування з бюджетів відповідних міст.

Передача навчальних закладів на фінансування з місцевих бюджетів створила додаткове навантаження на обласний та міські бюджети.

Враховуючи сучасні умови реформування професійно-технічної освіти області, за якими у 2016-2018 роках році планується модернізувати мережу ПТНЗ за рахунок об’єднання закладів, укрупнення їх, та як результат, підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників, використання потенціалу навчальних закладів для здійснення перепідготовки, підвищення кваліфікації дорослого населення з числа безробітних, учасників АТО, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій за різними формами навчання.

**СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

|  |  |
| --- | --- |
| **МОН України** | Міністерство освіти і науки України |
| **НАПН України** | Національна академія педагогічних наук України |
| **ПОН** | Професійна освіта та навчання |
| **ППОН** | Первинна професійна освіта та навчання |
| **НПОН** | Неперервна професійна освіта та навчання |
| **ПТО** | Професійно-технічна освіта |
| **ДСПТО** | Державний стандарт професійно-технічної освіти |
| **ОДА** | Обласна державна адміністрація |
| **ПТНЗ** | Професійно-технічний навчальний заклад |
| **ДПТНЗ** | Державний професійно-технічний навчальний заклад |
| **ДНЗ** | Державний навчальний заклад |
| **ВНЗ** | Вищий навчальний заклад |
| **ВПУ** | Вище професійне училище |
| **ЗНЗ** | Загальноосвітній навчальний заклад |
| **НМК ПТО** | Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у Житомирській області |
| **ТП** | Туринський процес |
| **НМР** | Навчання на робочому місці |
| **НРК** | Національна рамка кваліфікацій |
| **ТП** | Туринський процес |
| **ОКР** | Освітньо-кваліфікаційний рівень |
| **ПК** | Підвищення кваліфікації |
| **В/Н** | Виробниче навчання |
| **ІКТ** | Інформаційно-комунікаційні технології |
| **ПАТ** | Публічне акціонерне товариство |
| **ТОВ (ТзОВ)** | Товариство з обмеженою відповідальністю |
| **ВАТ** | Відкрите акціонерне товариство |
| **ДП** | Державне підприємство |
| **КП** | Колективне підприємство |
| **АТО** | Антитерористична операція |
| **ЧАЕС** | Чорнобильська атомна електростанція |

**ПОСИЛАННЯ**

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.10.2015 року № 821 та план заходів на 2015-2017 роки з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року.
2. Стратегія розвитку Житомирської області на період до 2020 року рішення 30 сесії VІ скликання №1403 від 15.03.2015р.
3. План заходів на 2015-2017 рр. з реалізації стратегії розвитку Житомирської області на період до 2020 року рішення від 10.09.2015р. №1585.
4. Програма економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2016 рік 3 сесія VІІ скликання №86 від 26.01.2016р.
5. Програма залучення інвестицій в економіку Житомирської області на 2016-2020 роки 3 сесія VІІ скликання №111 від 26.01.2016р.
6. Комплексна програма розвитку малого і середнього підприємництва у Житомирській області на 2015-2016 роки 30 сесія №1407 від 19.03.2015р.
7. Програма соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованої території, районів проведення антитерористичної операції на територію Житомирської області, та військовослужбовців, працівників Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, інших силових структур області, що брали участь у антитерористичній операції, у 2016 році 2 сесія VІІ скликання №26 від 24.12.2015р.
8. Обласна програма зайнятості населення на період до 2017 року, розпорядження ОДА від 29.04.2013 №143.
9. Регіональна (комплексна) цільова соціальна Програма забезпечення житлом дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа на 2013 – 2017 роки 15 сесія VІ скликання №896 від 12.06.2013р.
10. Комплексна програма «Молодь і родина Житомирщини» на 2012-2016 роки, 8 сесія VІ скликання №327 від 15.12.2011р.
11. Інформація про виконання Комплексної програми розвитку малого і середнього підприємництва в Житомирській області на 2015-2016 роки.
12. Інформація про стан виконання Програми залучення інвестиції в економіку на 2011-2015рр.
13. Державна служба статистики України (2016).
14. Публікації документів Державної служби статистики України (2016).
15. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ. (2015).
16. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.98 №103/98-ВР (1998).
17. Наказ МОН України від 06.10.2010 №930 зі змінами (2010).
18. Наказ МОН України від 30.04.2014 року № 535 (2014).
19. Пенсійний фонд України (2016).
20. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту (1998).
21. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (2006).

**ДОДАТКИ**

**Додаток 1. Кількісні та якісні показники**

**Додаток А1.1** **Кількісні 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** | 63,4 %  57,7 %  69,5 % |
|  | Ступінь економічної активності розраховується шляхом ділення чисельності економічно активного населення на загальну чисельність населення такої вікової групи. Економічно активне населення (або «трудові ресурси») – це сума чисельності працевлаштованого та безробітного населення. Економічно неактивне населення включає усіх громадян, які не підпадають під класифікацію «працевлаштоване/безробітне населення».  Індикатор є розширеним показником успішності економіки в сфері залученні населення до певних форм трудової діяльності.  Джерело даних: Вибіркові обстеження населення з питань економічної активності (Обстеження робочої сили). | ***2014 рік***  Кількість постійного населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки  Економічно активне населення у віці 15–70 років  Жінки  Чоловіки | 917567 осіб  477866 осіб  439701 осіб  581,4 тис. осіб  275,9 тис. осіб  305,5 тис. осіб |
| **TRP16.02** | **Рівень зайнятості (вікова група: 20-64 роки), за статтю [%]** | **Рівень зайнятості (вікова група: 15-70 років), за статтю [%]**  **Жінки**  **Чоловіки** | **56,1%**  **52,6%**  **59,9%** |
|  | Рівень зайнятості розраховується шляхом ділення чисельності працевлаштованого населення на загальну чисельність населення такої вікової групи. Працевлаштовані особи – це всі особи, які протягом звітного періоду пропрацювали хоча б одну годину і отримали за це заробітну плату або прибуток, або ж особи, які були тимчасово відсутніми на робочому місці.  Якщо мова йде про іншу вікову групу, це необхідно вказати.  Цей показник може використовуватися для оцінки спроможності економіки створювати робочі місця. Його можна використовувати у поєднанні з показником рівня безробіття з метою загальної оцінки ситуації на ринку праці.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері зайнятості до 2020 року.** | ***2014 рік***  **Зайняте населення у віці 15–70 років**  **Жінки**  **Чоловіки** | 514,8 **тис. осіб**  **251,4 тис. осіб**  263,4 **тис. осіб** |
| **TRP16.03** | **Рівень зайнятості нещодавніх випускників (вікова група: 20-34 роки), за статтю та напрямом підготовки [%]** | **Рівень зайнятості населення у віці:**  **25–29 років**  **30–34 роки** | 14,2 %  12,8 % |
|  | 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.** | **Рівень зайнятості населення у віці:**  **25–29 років**  **Жінки**  **Чоловіки**  **30–34 роки**  **Жінки**  **Чоловіки** | 12,3%  16,1%  12,3%  13,2% |
| **TRP16.04** | **Рівень безробіття (вікова група: 15–64 або понад 15 років), за статтю [%]** | **Рівень безробіття (вікова група: 15–70 років), за статтю [%]:**  Жінки  Чоловіки | **11,5%**  **41,1%**  **58,9%** |
|  | Рівень безробіття відображає частку безробітних осіб у структурі робочої сили. Робоча сила – це загальна чисельність працевлаштованого та безробітного населення.  Безробітне населення – це населення у віці 15-64 років або понад 15 років, яке не мало роботи протягом звітного тижня; може приступити до роботи (могло приступати до оплачуваної зайнятості або самозайнятості протягом двох тижнів перед звітним тижнем); займаються активним пошуком роботи (зробили конкретні кроки, щоб приступити до оплачуваної зайнятості або самозайнятості протягом чотирьох тижнів перед звітним тижнем), або знайшли роботу, яка розпочнеться згодом (не пізніше ніж протягом трьох місяців).  Показник відображає загальну можливість безробіття та пов’язаного з нею недостатнього використання навичок.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | **Безробітне населення за віковими групами,**  **статтю, місцем проживання, освітою** (2014 рік)**:**  Вікова група 15 – 70 років:  *За статтю:*  Жінки:  Чоловіки: | 66,6 (тис.осіб)  24,5 (тис.осіб)  42,1 (тис.осіб) |
| **TRP16.05** | **Рівень безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Рівень безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]**  Жінки  Чоловіки | 24,4%  30,2%  20,9% |
|  | Рівень безробіття серед молоді розраховується шляхом ділення чисельності безробітного населення у віці 15-24 років на загальну чисельність економічно активного населення такої вікової групи.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | Безробітне населення у віці 15-24 років  Загальна чисельність економічно активного населення у віці 15-24 років  Жінки:  Чоловіки | 16,9 тис. осіб  65,8 тис.осіб  5,1 тис.осіб  11,8 тис.осіб |
| **TRP16.06** | **Коефіцієнт рівня безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Коефіцієнт рівня безробіття серед молоді (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]**  Жінки  Чоловіки | 15,7%  17,0%  14,1% |
|  | Коефіцієнт безробіття серед молоді розраховується шляхом ділення чисельності безробітного населення у віці 15-24 років на загальну чисельність населення такої вікової групи.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | **Постійне населення за віковими групами (15 – 24 роки)** (2014 рік)  Жінки:  15–24 роки  Чоловіки:  15–24 роки  **Безробітне населення за віковими групами (15 – 24 роки)** (2014 рік)  Жінки  Чоловіки | **157466 осіб**  76658 осіб  80808 осіб  **16,9 (тис.осіб)**  5,1 (тис.осіб)  11,8 (тис.осіб) |
| **TRP16.07** | **Участь в освіті та навчанні впродовж життя (вікова група: 25–64 роки), за статтю [%]** | **Показник цієї вікової групи в області не досліджується** |  |
|  | Навчання впродовж життя стосується осіб у віці 25-64 років, які вказали, що здобували освіту або проходили навчання протягом чотирьох тижнів до початку опитування (чисельник). Знаменник складається з загальної чисельності населення такої вікової групи за винятком респондентів, які не відповіли на запитання щодо здобування освіти або проходження навчання. Дані чисельника та знаменника походять з Обстеження робочої сили.  Отримана інформація стосується усіх видів освіти та навчання, незалежно від їх відповідності поточній або ймовірній подальшій зайнятості респондента. Якщо мова йде про інший звітний період, це слід вказати.  Цей показник відображає рівень навчання протягом життя, а також пропозиції додаткових умінь та навичок у тій чи іншій країні.  **Цей показник є ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.08** | **Здобуття вищої освіти (вікова група 30–34 роки), за статтю [%]** | **Цей показник в регіоні не відслідковується** |  |
|  | Відображає частку населення віком 30-34 роки, яке успішно завершило програму здобуття вищої освіти (наприклад, в університеті, вищому технічному навчальному закладі). Здобута освіта відповідає рівням 5-6 за класифікацією МСКО-1997 до 2013 року та рівням 5-8 за класифікацією МСКО-2011 з 2014 року і до сьогодні.  Показник відображає наявні ресурси умінь та навичок, які потенційно доступні роботодавцям і є ключовою рушійною силою економічного зростання.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.09** | **Низький рівень успішності у читанні, математиці та природничих науках (15 років) за напрямом підготовки [%]** | OECD погодили заявку України на включення її до складу країн, що братимуть участь міжнародному дослідженні PISA.  Україна ще ніколи не брала участь у дослідженні PISA, і перші результати тестування українських учнів можуть бути доступними лише у 2018 році (перший заступник Міністра освіти і науки України Інна Совсун, 06.11.2015) |  |
|  | Учні з низьким рівнем успішності – це особи у віці 15 років, які не змогли досягнути рівня 2 за шкалою PISA у читанні, математиці та природничих науках.  Джерело даних: ОЕСР. За наявності, дані слід вводити за принципом приналежності до напряму підготовки (загальна/професійна).  **Цей показник є ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.10** | **Раннє припинення навчання та освіти (вікова група: 18–24 роки), за статтю [%]** | **Цей показник для вказаної вікової групи Головним управлінням статистики в області не досліджується** |  |
|  | Відображає частку населення у віці 18-24 років, яке здобуло не більше найнижчого рівня середньої освіти, не проходило навчання або підготовку протягом чотирьох тижнів до початку опитування. Нижчий рівень середньої освіти відповідає рівням 0-3С за класифікацією МСКО-1997 для даних до 2013 року та рівням 0-2 за класифікацією МСКО-2011 з 2014 року і до сьогодні.  Джерело даних: Обстеження робочої сили.  **Цей показник є основною ціллю ЄС у сфері освіти та навчання до 2020 року.** |  |  |
| **TRP16.11** | **Безробітні особи та особи, які не навчаються (вікова група: 15–24 роки), за статтю [%]** | **Такий показник для вказаної вікової групи Головним управлінням статистики в області не досліджується** |  |
|  | Даний показник надає інформацію щодо осіб у віці 15-24 років, які відповідають двом умовам: по-перше, вони безробітні (непрацевлаштовані або неактивні згідно класифікації МОП); та, по-друге, вони не здобували освіту та не проходили навчання протягом чотирьох тижнів до початку опитування.  Дані наводяться у формі частки від загальної чисельності такої вікової групи за винятком респондентів, які не відповіли на запитання щодо здобування освіти або проходження навчання.  Показник відображає частку молоді, яка знаходиться у групі найбільшого ризику щодо ізоляції від ринку праці та недостатнього використання власних навичок.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.12** | **Особи, які проходять навчання за програмами ПОН (частка від загальної чисельності всіх осіб, які проходять навчання за програмами вищої середньої освіти), за статтю [%]** | **Статистикою регіону не передбачено збір таких даних** |  |
|  | Цей показник стосується осіб, які навчаються за програмами ПОН у навчальних закладах вищої середньої освіти у формі частки від загальної чисельності учнів, які проходять навчання за усіма програмами підготовки (загальними та професійними) вищої середньої освіти (рівень 3 за класифікацією МСКО). Програми ПОН розроблені для набуття учнями знань, навичок та компетентностей, характерних для певної професії або діяльності, або класу професій або діяльності. Професійна освіта може містити елементи навчання на виробництві (наприклад, система учнівства). Успішне опанування таких програм підготовки дозволяє здобути професійну кваліфікацію, яка відповідатиме потребам ринку праці та визнаватиметься відповідними державними органами влади та/або на ринку праці як професійно-орієнтована.  Джерело даних: спільна база даних ЮНЕСКО-ІСЮ/ОЕСР/Євростат (ЮОЄ). |  |  |
| **TRP16.13** | **Особи, які проходять комбіноване навчання на виробництві та у навчальних закладах (частка від загальної чисельності всіх осіб, які проходять навчання за програмами вищої середньої освіти), за статтю [%]** | **Статистикою держави не передбачено збір таких даних** |  |
|  | Програми ПОН вважаються комбінованими, якщо двадцять п’ять або більше відсотків навчального плану проходиться поза межами навчального закладу. У всіх інших випадках навчання вважатиметься таким, що відбувається у навчальному закладі. Не враховуються ті програми, у яких компонент навчання на виробництві складає або перевищує 90%.  Джерела даних: адміністративні джерела (наприклад, міністерства та відомства) або спільна база даних ЮОЄ. |  |  |
| **TRP16.14** | **Рівень освіти економічно активного населенням (вікова група: 25–64 роки) [%]** | **Рівень освіти економічно активного населенням (вікова група: 15-70 років) [%]**  повна вища  базова вища  неповна вища  професійно-технічна  повна загальна середная  базова загальна середня  початкова загальна або не мають освіти | **23,6%**  **0,4%**  **23,1%**  **26,5%**  **24,9%**  **1,5%**  **0,0%** |
|  | Економічно активне населення (або «трудові ресурси») – це сума чисельності працевлаштованого та безробітного населення.  Зазвичай цей показник вимірюється за вищим рівнем успішно здобутої освіти, яка підтверджується відповідним документом про присвоєння кваліфікації. Визнані проміжні кваліфікації класифікуються на нижчому рівні, ніж сама програма.  Будь ласка, надавайте дані на основі **національної класифікації освітніх програм.**  Цей показник відображає ресурси навичок (виражених у формі здобування освіти), які потенційно доступні роботодавцям і які є ключовою рушійною силою економічного зростання.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. | **Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб**  повна вища  базова вища  неповна вища  професійно-технічна  повна загальна середня  базова загальна середня  початкова загальна або не мають освіти | **581,4**  137,2  2,3  134,3  154,1  144,8  8,7 |
| **TRP16.15** | **Державні видатки на освіту (виражені у формі частки від валового внутрішнього продукту (ВВП) або частки від сукупних державних витрат) [%]** |  | **4,7%** |
|  | Державні видатки на освіту виражаються у формі частки від ВВП або частки від сукупних державних видатків. Зазвичай, державне фінансування освіти здійснюється або шляхом покриття поточних та капітальних витрат освітніх установ, або фінансової підтримки осіб, які здобувають освіту, та їхніх сімей у формі стипендій та державних позик, а також шляхом надання державних субсидій на освітню діяльність приватним компаніям або неприбутковим організаціям. Обидва типи підтримки вважаються приналежними до державних видатків на освіту.  Цей показник відображає частку державних інвестицій у людський капітал у наявних сукупних ресурсах економіки країни.  Джерела даних: національні джерела (щорічні звіти Міністерства фінансів та/або Міністерства освіти та науки, та/або державні рахунки) або спільна бази даних ЮОЄ. |  |  |
| **TRP16.16** | **Частка викладачів, які продовжували неперервний професійний розвиток протягом останніх 12 місяців [%]** | **Усі викладачі (100%) протягом останніх 12 місяців продовжували неперервний професійний розвиток** |  |
|  | Неперервний професійний розвиток – це формальна або неформальна діяльність з метою професійного розвитку, яка може передбачати, наприклад, вивчення певних предметів або педагогічну підготовку. У певних випадках, результатом такої діяльності може бути набуття додаткової кваліфікації. Показник виражається у формі частки від загальної чисельності викладацького складу або викладацького складу певного освітнього рівня (необхідно вказати).  Джерела даних: адміністративні джерела (наприклад, міністерства та відомства), спільна бази даних ЮОЄ або даних Міжнародного дослідження систем викладання та навчання ОЕСР (англ. TALIS). |  |  |
| **TRP16.17** | **Загальна чисельність населення** | **Загальна чисельність населення** | 1248318 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. | Жінки  Чоловіки | 668696 осіб  579622 осіб |
| **TRP16.18** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **Відносна частка молоді (вікова група: 15–24 роки) [%]** | **27,1%** |
|  | Частка молоді – це співвідношення молодого населення (у віці 15-24 років) та працездатного населення (як правило, у віці 15-64 або 15-74 років).  Цей показник відображає співвідношення чисельності потенційної групи нових учасників ринку праці та усього працездатного населення, а також масштаб завдання із забезпечення молоді необхідними навичками, який постає перед системою освіти та навчання кожної з країн.  Джерела даних: переписи населення або оцінки Департаменту народонаселення ООН. | **Розподіл постійного населення за віком** (15 – 24 роки) (на 01.01.2014)  **Населення у віці 15–70 років за економічною активністю** (на 01.01.2014) | 157,5 тис.осіб  581,4 осіб  Відносна частка 27,1**%** |
| **TRP16.19** | **Індекс політики щодо малого та середнього підприємництва (МСП)** | **Цей показник у регіоні не відслідковується** |  |
|  | * TRP16.19.a. Індекс політики МСБ – Навчання підприємливості |  |  |
|  | * TRP16.19.b. Індекс політики МСБ – Навчання підприємницькій діяльності для жінок |  |  |
|  | * TRP16.19.c. Індекс політики МСБ – Навички підприємництва |  |  |
|  | Індекс політики МСП – це референтний інструмент ЄС для регулярної оцінки політик щодо МСП у країнах з перехідною економікою та економікою, що розвивається. Він також застосовується для моніторингу процесу реалізації таких політик протягом тривалого періоду часу. Розробка індексу здійснювалася Європейською Комісією, Європейським Банком Реконструкції та Розвитку, ЄФО та ОЕСР з дотриманням принципів, передбачених Актом з питань малого бізнесу для Європи (АМБ). Індекс політики щодо МСП визначає сильні та слабкі сторони процесу розробки та впровадження відповідної політики, дозволяє провести порівняння показників різних країн, а допомагає виміряти ступінь наближення до передових практик та відповідних стандартів політики. Індекс допомагає органам влади при постановці завдань у сфері розробки політики МСП та сприяє визначенню стратегічних пріоритетів для покращення умов ведення бізнесу.  Індекс політики щодо МСП містить два виміри розвитку підприємливого людського капіталу у відповідності до принципів 1 та 8 АМБ:   * Вимір 1. Навчання підприємливості та навчання підприємницькій діяльності для жінок * Вимір 8.a. Навички підприємництва.   В рамках оцінки Туринського процесу використовуються такі індикатори:  Джерело даних: ОЕСР/ЄС/ЄБРР/ЄФО, Індекс політики щодо МСП: Країни східного партнерства 2016: Принципи оцінки реалізації Акту з питань малого бізнесу для Європи (*SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2016: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe*). Видавництво ОЕСР. Париж, 2015р. |  |  |
| **TRP16.20** | **Показники самозайнятості населення [%]** | Зайнятість населення не за наймом (самозайнятість)  **Питома вага зайнятих на малих та середніх підприємствах від загальної кількості працюючих в економіці області.** | **13,5 %, за даними Державної служби статистики України** |
|  | Цей показник відображає частку самозайнятого населення у загальній чисельності працевлаштованого населення. Самозайняте населення включає категорії роботодавців, осіб, які ведуть незалежну професійну діяльність, членів виробничих кооперативів та неоплачуваних працівників сімейних підприємств.  Цей показник відображає потребу у навичках підприємливості.  Джерело даних: Обстеження робочої сили. |  |  |
| **TRP16.21** | **Прогалини в навичках [%]** | **Цей показник в регіоні не відслідковується** |  |
|  | Цей показник відображає частку компаній, які вказали, що основним стримуючим фактором є неадекватна підготовка кадрів. Розрахунок показника здійснюється на основі рейтингу перешкод, які є потенційними бар’єрами для поточної діяльності компаній.  Показник вказує на наявність недоліків у процесі підготовки або відсутність задоволення попиту на уміння та навички. У той же час, він може свідчити про те, що компанії не пропонують загальноприйнятого рівня заробітної платні або належного навчання.  Джерело даних: дослідження підприємств та компаній, які виконує Світовий Банк. |  |  |

**Кількість осіб в ПТНЗ Житомирської області, яким забезпечується особливий соціальний захист 2015-2016 н. р*.***

Сироти без опіки – 314 осіб.

Сироти під опікою –252 особи.

Особи з неповних сімей – 1958.

Особи з фізичними та розумовими вадами – 127.

**Чисельність юнаків та дівчат, які навчаються**

**у 29 професійно-технічних навчальних закладах області**

Таблиця 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Роки звітності станом на кінець навчального року** | **Загальна кількість учнів** | **Юнаків** | **Дівчат** |
| 2014-2015 н.р. | 9420 | 5758 | 3662 |
| 2013-2014 н.р | 9879 | 6150 | 3729 |

**Кількість випускників ПТНЗ Житомирської області,**

**які продовжили навчання у вишах**

Таблиця 2

|  |  |
| --- | --- |
| **Рік** | **Кількість випускників ПТНЗ, які продовжили навчання у ВНЗ** |
| 2015 | 314 |
| 2014 | 292 |

**Курсове підвищення кваліфікації**

**керівних та педагогічних працівників ПТНЗ Житомирської області**

**Кількісні показники кадрового забезпечення ПТНЗ Житомирської області**

Таблиця 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Назви посад** | **Кількість на початок навчального року** | | **Кількість на кінець навчального року** |
| За штатним розписом | Фактично |
| 2013/2014 навчальний рік | | | |
| Майстри виробничого навчання | 669 | 595 | 592 |
| Викладачі професійно-теоретичної підготовки | 215 | 189 | 186 |
| 2014/2015 навчальний рік | | | |
| Майстри виробничого навчання | 667 | 581 | 568 |
| Викладачі професійно-теоретичної підготовки | 207 | 184 | 183 |

**Якісний склад педагогічних працівників**

**професійно-технічних навчальних закладів Житомирської області у 2015-2016 н.р.**

Таблиця 4

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Назва ПТНЗ** |  |  |  |  |  |  |  | **Стажування** | | **Освіта** | | | **Вік** | | **Нагороди** | | | | | **Атестація** | | | | | | | |
| **По штату** | **Факт** | **Вакансії** | **Викладачі всього** | **Викладач і ПТП** | **Викладачі ЗОП** | **Майстри в/о** | **На підприємств.** | **в ГНПЦ** | **Не мають вищої освіти** | **І-ІІ рівень** | **ІІІ-ІУ рівень акредитації** | **Передпенсійний** | **Пенсійний/%** | **Заслужений прац.освіти** | **За вагомий внесок в розвиток ПТО** | **А.С.Макаренко** | **Софія Русова** | **Відмінник освіти** | **Категорії** | | | | **Педзвання** | | | |
| **спеціаліст** | **ІІ** | **І** | **Вища** | **Ст.викладач** | **Викладач-методист** | **Майстер І категорії** | **Майстер ІІ категорії** |
| **ДНЗ"ЖВПУБД"** | 38,7 | 38 |  | 10 | 6 | 4 | 15 | 2 | 21 |  | 12 | 26 |  | 3/7,9% | 1 |  |  |  |  | 3 | 5 | 3 | 4 |  | 3 | 3 |  |
| **ГВПУНТ** | 99 | 72 |  | 23 | 10 | 13 | 29 | 9 | 1 |  | 35 | 37 | 5 | 21/29% |  |  |  |  | 14 | 2 | 6 | 6 | 16 | 14 | 2 | 8 | 3 |
| **БПБЛ** | 56,1 | 58 |  | 17 | 4 | 13 | 26 | 18 | 14 | 2 | 2 | 54 |  | 11/19% |  |  |  |  | 1 | 4 | 9 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| **ПТУ №4** | 35 | 34 |  | 13 | 4 | 9 | 12 | 18 |  |  | 12 | 22 | 3 | 8/23,5% |  |  |  |  | 1 | 2 | 6 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 |
| **ПТУ №5** | 33,5 | 34 |  | 5 | 4 | 1 | 11 | 20 |  |  | 12 | 22 | 2 | 10/29,4% |  |  |  |  | 2 | 1 | 2 | 6 | 5 | 2 | 1 | 3 | 7 |
| **ЖППЛ** | 62,4 | 62 |  | 21 | 8 | 13 | 22 | 25 | 6 | 2 | 10 | 50 | 1 | 15/24% |  |  | 1 |  | 7 | 2 | 3 | 14 | 14 | 14 | 3 | 7 | 12 |
| **ДНЗ"Н-ВПУ"** | 58,2 | 48 |  | 12 | 1 | 11 | 23 | 13 | 7 | 2 | 14 | 32 | 1 | 7/14,5% | 1 |  | 1 |  | 3 | 6 | 5 | 3 | 9 | 5 | 2 | 7 | 2 |
| **ДПТНЗ"ЖВПУСД"** | 79 | 79 |  | 25 | 11 | 14 | 34 | 38 | 10 |  | 17 | 62 |  | 9/11,4% | 1 |  | 5 |  | 12 | 11 | 14 | 5 | 9 | 2 | 9 | 6 | 3 |
| **ДНЗ «ОПЛ»** | 45,6 | 43 |  | 12 | 2 | 10 | 16 |  |  | 2 | 12 | 29 | 1 | 13/30,2% |  |  |  |  | 5 | 10 | 2 | 12 | 1 |  |  |  |  |
| **БПЛ** | 85,4 | 51 |  | 10 | 4 | 6 | 16 | 10 | 4 |  | 18 | 33 |  | 4/7,8% |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 3 | 9 | 7 | 1 | 2 | 14 |
| **ПТУ №12** | 46 | 44 | 3 | 16 | 4 | 12 | 19 |  |  |  | 19 | 25 | 2 | 6/13,6% |  |  |  |  | 2 | 3 | 4 | 4 | 6 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| **ДНЗ "ЖВПТУ"** | 92 | 91 |  | 29 | 7 | 22 | 40 | 3 |  | 3 | 28 | 60 | 2 | 20/22% | 1 |  |  |  | 4 | 15 | 5 | 10 | 17 | 10 | 3 | 9 | 6 |
| **ЦПТО** | 100 | 93 |  | 27 | 15 | 12 | 42 | 4 |  | 2 | 31 | 60 | 2 | 16/17,2% |  | 1 |  |  | 6 | 11 | 8 | 8 | 21 | 8 | 9 | 14 | 7 |
| **ПТУ№16** | 24,4 | 19 | 3 | 1 | 1 |  | 10 |  |  | 1 | 5 | 13 |  | 6/31,6% |  |  |  |  |  | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |  | 1 | 2 |
| **ВПУ ЖДТУ** | 56 | 44 |  | 14 | 4 | 10 | 17 | 3 |  |  | 10 | 34 |  | 16/25% |  |  |  | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 12 | 8 | 2 | 2 | 1 |
| **ЖПЛХТ** | 53,5 | 49 |  | 11 | 11 |  | 23 | 29 |  | 3 | 13 | 33 | 2 | 15/30,6% |  |  | 5 |  | 10 | 3 | 5 | 7 | 8 | 1 | 5 | 9 | 8 |
| **ЖПЛЛП** | 42 | 42 |  | 16 | 9 | 7 | 16 |  |  |  | 11 | 31 |  | 8/19% |  |  | 2 |  | 4 | 6 | 4 | 5 | 4 | 4 |  | 10 | 2 |
| **ЖПЛСП** | 54 | 54 |  | 14 | 9 | 5 | 27 |  |  | 2 | 27 | 25 |  | 10/18,5% |  |  | 1 |  | 4 | 6 | 3 | 6 | 6 | 1 | 3 | 24 | 1 |
| **ТПЛ** | 24,1 | 23 |  | 7 | 4 | 3 | 8 |  |  |  | 11 | 12 |  |  |  |  |  |  |  | 6 | 4 | 2 | 4 | 4 |  |  |  |
| **АПЛ** | 39 | 38 |  | 15 | 7 | 8 | 14 |  |  | 3 | 15 | 20 | 9 | 2/5,2% |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ДНЗ "БВПУ"** | 49,4 | 44 | 6 | 18 | 9 | 9 | 14 | 9 |  |  | 1 | 43 | 1 | 8/18% |  |  |  |  | 2 | 10 | 9 | 4 | 5 |  | 1 | 3 |  |
| **ДПТНЗ "РПЛ"** | 47,5 | 39 | 1 | 14 | 6 | 8 | 15 | 6 | 5 |  | 12 | 27 | 4 | 7/18% |  |  |  |  | 2 | 7 | 6 | 4 | 6 | 6 | 2 | 4 | 1 |
| **ОПЛ** | 55,4 | 53 |  | 20 | 7 | 13 | 20 | 31 |  |  | 20 | 33 | 34 | 7/13% |  |  |  |  | 1 | 6 | 3 | 8 | 13 | 11 | 2 | 2 | 1 |
| **ДНЗ "МПЛ"** | 55,8 | 54 | 1 | 16 | 7 | 9 | 24 | 3 | 4 |  | 26 | 28 | 3 | 9/17% |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 | 9 | 11 | 11 |  | 8 | 3 |
| **ЛПЛ** | 57,3 | 45 | 2 | 15 | 7 | 8 | 18 | 21 |  |  | 10 | 35 | 2 | 5/11% |  |  | 1 |  | 1 | 5 | 5 | 3 | 6 | 6 | 3 | 2 | 5 |
| **ЧПЛ** | 35,8 | 32 |  | 12 | 8 | 4 | 11 | 1 |  | 1 | 8 | 23 | 5 | 4/12,5% |  |  | 1 |  |  | 6 | 2 | 6 | 6 | 5 |  |  |  |
| **КПАЛ** | 47,6 | 48 |  | 18 | 9 | 9 | 18 |  |  |  | 19 | 29 |  |  |  |  | 1 |  | 2 | 6 | 3 | 5 | 10 | 6 | 4 | 6 | 2 |
| **ДПТНЗ"ЖНЦ№4"** | 79 | 40 |  | 12 | 12 |  | 22 | 22 |  | 4 | 3 | 33 | 2 | 2/5% |  |  |  |  |  | 2 | 7 | 5 | 2 | 2 |  |  |  |
| **РАЗОМ** | **1552** | **1371** | **16** | **423** | **190** | **233** | **562** | **285** | **72** | **27** | **413** | **931** | **81** | **242/17,7%** | **3** | **1** | **18** | **1** | **88** | **146** | **131** | **154** | **219** | **138** | **61** | **138** | **87** |

***Продовження таблиці 4***

**Додаток А1.2**

**Промисловий комплекс Житомирської області**

***Діаграма 1***

**Впровадження принципів гендерної рівності в освіті**

**(у відсотковому співвідношенні від числа**

**всіх учнів ПТНЗ Житомирської області)**

***Діаграми 2-3***

**Виконання державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у регіоні, відповідно до потреб ринку праці**

***Діаграма 4***

**Додаток А.2**

**Звіт про хід процесу**

**Регіон:** Житомирська область.

**Регіональні координатори:** Управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації.

**Склад робочої групи:**

Підготовку звіту «Туринський процес – регіональний рівень» у Житомирській області області здійснювала робоча група, до складу якої входили представники Житомирської облдержадміністрації, управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації.

До підготовки звіту залучені за згодою представники Навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Житомирській області, ПТНЗ області, Об’єднання організацій роботодавців Житомирської області, Житомирського обласного центру зайнятості, департаменту праці та соціального захисту населення Житомирської облдержадміністрації, управління промисловості розвитку інфраструктури та туризму Житомирської облдержадміністрації, управління промисловості розвитку інфраструктури та туризму Житомирської облдержадміністрації, головного управління статистики у Житомирській області, департаменту економічного розвитку, торгівлі та міжнародного співробітництва Житомирської облдержадміністрації, приватного підприємства «Радомишльський аграрний навчально-виробничий центр».

Склад робочої групи затверджено розпорядженням голови Житомирської обласної державної адміністрації від 12.05.2016 №131 «Про створення робочої групи з реалізації проекту «Туринський процес – регіональний рівень».

**Васильчук Валентина Ананіївна**, директор Навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Житомирській області, моб.тел. 096-852-28-89;

**Васьківський Віктор Олександрович**, директор державного професійно-технічного навчального закладу «Житомирський навчальний центр №4», моб.тел. 067-458-71-17;

**Гамкрелідзе Юрій Тарієлович**, виконавчий директор об’єднання організацій роботодавців Житомирської області, роб. тел.(0412) 422-474;

**Загацька Алла Миколаївна**, начальник відділу професійного навчання Житомирського обласного центру зайнятості, роб.тел. (0412) 22-24-06;

**Калінін Вадим Олександрович**, начальник управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації, заступник голови робочої групи, моб.тел. 067-410-11-61;

**Корінна Галина Віталіївна**, директор департаменту праці та соціального захисту населення Житомирської облдержадміністрації,. роб.тел. (0412) 24-08-41;

**Крисюк Роман Анатолійович**, начальник управління промисловості розвитку інфраструктури та туризму Житомирської облдержадміністрації, роб. тел.(0412) 41-34-84;

**Лагута Ярослав Миколайович**, заступник голови Житомирської облдержадміністрації, голова робочої групи, роб. тел.(0412) 41-33-06, 47-50-01;

**Легенька Юлія Юріївна**, заступник директора державного навчального закладу «Житомирського вище професійне технологічне училище» , моб. тел. 067-391-24-82;

**Максимчук В’ячеслав Володимирович**, директор Головинського вищого професійного училища нерудних технологій, моб.тел. 063-220-46-97;

**Мосейчук Світлана Олександрівна**, директор державного професійно-технічного навчального закладу «Житомирське вище професійне училище сервісу і дизайну», моб.тел. 067-908-69-87;

**Муравицький Олександр Анатолійович**, директор державного навчального закладу «Житомирське вище професійне училище будівництва і дизайну», моб.тел. 097-227-89-51;

**Нікончук Федір Миколайович**, заступник директора Житомирського професійного політехнічного ліцею, моб.тел. 097-718-86-49;

**Осипович Наталія Євгенівна**, головний спеціаліст відділу з питань професійно-технічної та вищої освіти управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації, моб.тел. 097-963-10-39;

**Пашинська Галина Анатоліївна**, начальник головного управління статистики у Житомирській області,.роб. тел. (0412) 47-38-33;

**Салімонович Юрій Вікторович**, головний спеціаліст відділу з питань професійно-технічної та вищої освіти управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації, моб.тел. 068-218-23-50;

**Теребіж Сталіна Олександрівна**, начальник відділу з питань професійно-технічної та вищої освіти управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації, моб.тел.050-562-66-11;

**Шатило Олексій Анатолійович**, директор департаменту економічного розвитку, торгівлі та міжнародного співробітництва Житомирської облдержадміністрації, роб. тел. (0412) 47-38-83;

**Щипанський Дмитро Володимирович**, директор приватного підприємства «Радомишльський аграрний навчально-виробничий центр», моб. тел. 067-410-32-47.

**Розкажіть про реалізацію процесу в регіоні.**

Відповідно до доручення Міністерства освіти і науки України від 19.04.2016 №1/9-195 та листа Європейського фонду освіти від 15 березня 2016 року №2016-514 щодо Туринського процесу та з метою підготовки звіту Житомирської області щодо Туринського процесу управлінням освіти і науки облдержадміністрації було запропоновано створити робочу групу з реалізації проекту «Туринський процес – регіональний рівень», склад якої затверджений розпорядженням голови Житомирської обласної державної адміністрації від 12.05.2016 №131 «Про створення робочої групи з реалізації проекту «Туринський процес – регіональний рівень». Наступним кроком підготовки звіту – направлення листів з переліком питань реалізації Туринського процесу до профільних департаментів, управлінь, установ.

До 25.05.2016 року були отримані інформації від Головного управління статистики у Житомирській області, Житомирського обласного центру зайнятості, департаменту економічного розвитку, торгівлі та міжнародного співробітництва Житомирської облдержадміністрації, управління промисловості розвитку інфраструктури та туризму Житомирської облдержадміністрації, керівників ПТНЗ області, роботодавців.

До 20.06.2016 року члени робочої групи відповідно до розподілу здійснили аналіз системи професійно-технічної освіти і ринку праці області і узагальнені матеріали були презентовані на кущовому семінарі в м. Вінниця 24.06.2016 р.

11.07.2016 року доопрацьований звіт направлений координатору проекту Віктору Громовому.

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

Збір фактичних даних відповідно до Аналітичної рамки, їх аналіз, підготовка аналітичної інформації відповідно до повноважень членами робочої групи здійснювалась за згодою на громадських засадах. Наймані експерти не залучалися.

**Фактичні дані*.***

Для підготовки звіту щодо впровадження проекту «Туринський процес – регіональний рівень» при проведенні аналізу соціально-економічної та демографічної ситуації в регіоні, ринку праці, системи ПОН використана наступна доказова база:

- Постанова Кабінету Міністрів України від 07.10.2015 року № 821 та план заходів на 2015-2017 роки з реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року.

- Стратегія розвитку Житомирської області на період до 2020 року рішення 30 сесії VІ скликання №1403 від 15.03.2015р.

- План заходів на 2015-2017 рр. з реалізації стратегії розвитку Житомирської області на період до 2020 року рішення від 10.09.2015р. №1585.

- Програма економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2016 рік 3 сесія VІІ скликання №86 від 26.01.2016р.

- Програма залучення інвестицій в економіку Житомирської області на 2016-2020 роки 3 сесія VІІ скликання №111 від 26.01.2016р.

- Комплексна програма розвитку малого і середнього підприємництва у Житомирській області на 2015-2016 роки 30 сесія № 1407 від 19.03.2015р.

- Програма соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб з тимчасово окупованої території, районів проведення антитерористичної операції на територію Житомирської області, та військовослужбовців, працівників Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, інших силових структур області, що брали участь у антитерористичній операції, у 2016 році 2 сесія VІІ скликання №26 від 24.12.2015р.

- Обласна програма зайнятості населення на період до 2017 року, розпорядження ОДА від 29.04.2013 №143.

- Регіональна (комплексна) цільова соціальна Програма забезпечення житлом дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа на 2013 – 2017 роки 15 сесія VІ скликання №896 від 12.06.2013р.

- Комплексна програма «Молодь і родина Житомирщини» на 2012-2016 роки, 8 сесія VІ скликання №327 від 15.12.2011р.

- Інформація про виконання Комплексної програми розвитку малого і середнього підприємництва в Житомирській області на 2015 – 2016 роки

- Інформація про стан виконання Програми залучення інвестиції в економіку на 2011-2015рр.

**Цілісне бачення ПТО.** Бачення системи ПТО аналізувалося комплексно.

**Чи використовували ви пакет підтримки реалізації ТП?**

Використовувався у повній мірі.