

ТУРИНСЬКИЙ ПРОЦЕС 2016

УКРАЇНА

РЕЗЮМЕ РЕГІОНАЛЬНИХ ЗВІТІВ

Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Резюме регіональних звітів. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт».. – 2016. – 32 с.

У виданні представлено резюме регіональних звітів систем професійно-технічної освіти двадцяти п'яти регіонів України – Вінницької, Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Житомирської, Закарпатської, Запорізької, Івано-Франківської, Київської, Кіровоградської, Луганської, Львівської, Миколаївської, Одеської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської областей та м. Києва, який проведено за методологією Туринського процесу. Аналіз систем здійснено в рамках проекту Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень». Регіональні системи професійно-технічної освіти проаналізовано з позиції бачення кожним регіоном 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 Резюме консолідовано ключові висновки та рекомендації щодо подальших дій з розбудови професійно-технічної освіти, окреслені у регіональних звітах.

Для розробників освітньої політики, роботодавців, управлінців, педагогів, викладачів, аспірантів, студентів, для всіх 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.

Проект Європейського Фонду Освіти

«Туринський процес 2016. 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 резюме двадцяти п'яти регіональних звітів, яке консолідує ключові висновки та презентує викладені в них рекомендації щодо подальших дій з розбудови професійно-технічної освіти.

Резюме складено національними експертами проекту Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень» Віктором Громовим і Оленою Локшиною за підтримки Міхайла Міловановича (Європейський Фонд Освіти) і Вікторії Карбишевої (Міністерство освіти і науки України).

Зміст

ВСТУП.....	5
ОСНОВНА ЧАСТИНА	5
А. Огляд і бачення ПОН.....	5
В. Ефективність і результативність у реагуванні на потреби економіки та ринку праці	10
С. Ефективність і результативність у реагуванні на демографічні та соціальні потреби, а також потреби щодо інклюзивності	14
D. Внутрішня ефективність системи ПОН.....	17
Е. Управління та політичні практики в системі ПОН	21
ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА (РЕКОМЕНДОВАНІ ДІЇ)	24
ПОСИЛАННЯ.....	28

ВСТУП

За чинною Конституцією Україна є унітарною державою, регіонами якої є 24 області: Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області, 1 Автономна Республіка Крим і 2 міста зі спеціальним статусом: Київ і Севастополь.

Дане резюме буде утворюватися на звітах зазначених 24 областей та м. Києва.

З огляду на те, що частина Донецької та Луганської областей мають статус тимчасово окупованих територій, які не підконтрольні українській владі, у звітах цих областей відсутня інформація про стан ПОН на окупованих територіях (2, 11).

ОСНОВНА ЧАСТИНА

А. Огляд і бачення ПОН

Соціально-економічний контекст

Після попереднього раунду Туринського процесу у 2014 р. у політичному житті України відбулися кардинальні зміни, які справили значний вплив на **економічний і соціальний контексти** розвитку країни – політична криза зими 2013-14 років, анексія Криму Росією та військові дії на Сході України.

Зазначені виклики вплинули та продовжують впливати на соціально-економічний розвиток регіонів. Зокрема, у всіх регіональних звітах(1-25) відзначається:

- погіршення стану регіональних економік у результаті скорочення обсягів промислового виробництва, зменшення іноземних інвестицій, погіршення макроекономічних показників розвитку у наслідок різкої девальвації національної валюти та прискорення інфляційних процесів, падіння рівня економічної активності населення,
- негативні тенденції на ринку праці (зниження рівня зайнятості населення, підвищення рівня безробіття, падіння реальних доходів населення, збільшення кількості працездатного населення, як виїхало за межі країни в пошуках роботи, зростання демографічного навантаження на працездатне населення та збільшення частки населення, що потребує соціального захисту, зростання соціального напруження, погіршення криміногенної ситуації);
- негативний вплив розриву економічних стосунків з Росією, яка до 2014 р. була основним імпортером багатьох товарів, що вироблялися у регіонах країни, та, відповідно, складнощі переорієнтації виробників товарів і послуг на інші ринки збуту, зокрема країн ЄС;
- наслідки тимчасової окупації АР Крим та окремих районів Донецької та Луганської областей, що призвела до втрати виробничих зв'язків з підприємствами на окупованих територіях, появи внутрішньо переміщених осіб.

Найгіршою є ситуація в таких регіонах як Кіровоградська, Миколаївська, Чернігівська, Луганська та Донецька області (10,13, 24,11, 2). Водночас, м. Київ, маючи статус столиці, зазнав найменших негативних впливів (25).

Основними факторами, які впливають на економіку Донецької та Луганської областей, є проведення АТО та наслідки розмежування цих областей на підконтрольні та непідконтрольні Україні території, що призвело до порушення економічних зв'язків між підприємствами, які працювали в комплексі, а тепер опинилися по різні боки лінії розмежування, деякі підприємства зазнали шкоди через обстріли, втрачено або поставачальників/ споживачів тощо).

Військові дії та непідконтрольність українській владі значної кількості населених пунктів Донецької та Луганської областей призвело до різкого скорочення мережі ПТНЗ, відсутності більшої частини статистичної інформації та доступу до архівних даних, що унеможлиблює порівняльний аналіз за багатьма показниками стану ПОН цих областей. Виникла потреба в налагодженні роботи з організації дистанційного навчання учнів, які проживають на території, тимчасово непідконтрольній державній владі, або у «сірій» зоні, де існує постійна загроза обстрілів(11, 2).

Статус цих територій визначено Законом України «Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей» (36), Постановами Верховної Ради України від 17.03.2015 № 252-VIII «Про визначення окремих районів, міст, селищ і сіл Донецької та Луганської областей, в яких запроваджується особливий порядок місцевого самоврядування» та від 17.03.2015 № 254-VIII «Про визнання окремих районів, міст, селищ і сіл Донецької та Луганської областей тимчасово окупованими територіями» (51-52).

У зв'язку з окупацією Криму, має свою специфіку і ситуація в сусідній Херсонській області, яка стала прифронтовою територією і вимушена зосередитись на питаннях обороноздатності (20).

Окрім нових викликів негативного характеру зберігаються такі традиційні, як невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, нестача якісних робочих місць на ринку праці з гідними умовами та оплатою праці, недостатня кількість робочих місць на селі, постійний попит на працівників галузей виробництва і сфери послуг, низька якість робочої сили, потреба в робітниках найпростіших професій, структурний дефіцит кадрів в деяких галузях регіональної економіки.

Водночас, на тлі у негативного економічного контексту ряд регіонів відмічають, починаючи з 2016 р., певні позитивні зрушення, включно з деякою стабілізацією процесів в економіці та доходів населення, показників зайнятості на фоні стабілізації громадсько-політичної ситуації в Україні, пришвидшення євроінтеграційних процесів та поглиблення міжнародного співробітництва, які у перспективі можуть стати потужними рушіями зростання української економіки – про це пишуть у регіональних звітах Харківська, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Чернівецька області (19,3,8, 23).

Виклик децентралізації і система ПОН

Новим виміром існування української держави стала децентралізація влади. З прийняттям Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (2014), Законів України «Про співробітництво територіальних громад» (2014) (37), «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (2015) (38), «Про засади державної регіональної політики» (2015) (39), інших законодавчо-нормативних актів, закладено базу для реальних кроків на місцях – створення об'єднаних територіальних громад у регіонах (станом на серпень 2016 р. їх є 172, <http://decentralization.gov.ua/>).

З метою формування регіонального замовлення та оптимальної мережі професійно-технічних навчальних закладів у регіонах створюються ради професійно-технічної освіти. Станом на серпень 2016 р. такі ради створені та працюють у 20 областях (Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській, Миколаївській, Львівській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Херсонській, Хмельницькій, Чернігівській, Чернівецькій) та м. Києві (1-25).

Взятий державою курс на децентралізацію, яку вважають головним важелем розвитку регіонів, поставив систему ПОН перед необхідністю пошуку адекватної відповіді на цей новий виклик. Цього року профтехосвіта пережила найбільш критичний момент у своєму розвитку у зв'язку з децентралізацією її фінансування (бюджетною децентралізацією).

Місцеві органи влади у більшості регіонів України виявились не готовими до викликів, які перед ними постали із зв'язку з передачею з 1 січня 2016 р. фінансування видатків на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних та інших навчальних закладах з державного бюджету на місцеві відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» (40).

Із 817 професійно-технічних навчальних закладів державної форми власності, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, з 1 січня 2016 року 722 ПТНЗ перейшли на фінансування з бюджетів міст обласного значення та обласних бюджетів. З огляду на те, що на місцевому рівні в багатьох випадках не знайшлося у необхідному розмірі коштів на утримання відповідних навчальних закладів, регіони відзначають, що у частині ПТНЗ, які розташовані в містах обласного значення, тривалий час не виплачувалася заробітна плата педагогічним працівникам, учням – стипендії та інші гарантовані державою соціальні виплати, що викликало соціальну напругу в навчальних закладах, поставило під загрозу існування окремих закладів ПТО (1-25).

Ще одним викликом для регіонів стала передача майна ПТНЗ з державної у комунальну власність (Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік», Стаття 27). На сьогодні тільки 44 відсотка від загальної кількості ПТНЗ мають документи на право власності на цілісні майнові комплекси та земельні ділянки. Окрім того, тільки у 8 областях (Вінницька, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Одеська, Сумська, Рівненська, Чернігівська) та у м. Києві станом на

серпень 2016 р. прийняті рішення обласних рад щодо згоди на прийняття ПТНЗ до комунальної власності (3).

Регіони наголошують, що на сьогоднішній день склалася неузгоджена ситуація з ПОН у контексті її децентралізації – якщо фінансування ПТНЗ передано місцевим бюджетам Законом України «Про державний бюджет 2016» з 1 січня 2016 р., то майно ПТНЗ досі залишається у державній власності і отже місцева влада змушена фінансувати навчальні заклади, на розвиток і функціонування яких впливати не може.

Трансформація регіональних систем ПОН як умова для її збереження та розвитку

В умовах кардинально нового контексту **трансформація регіональних систем ПОН** в Україні відповідно до нових запитів розглядається фактично умовою збереження самої системи.

З огляду на скорочення обсягів будівництва, зниження потреби у робітниках машинобудівної галузі здійснюється перепрофілювання напрямів підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у напрямі забезпечення потреб сфери послуг, легкої промисловості, торгівлі та транспорту.

У зв'язку з реорганізацією/ліквідацією низки підприємств ведеться пошук нових соціальних партнерів – замовників робітничих кадрів, зокрема, налагоджуються контакти з представниками малого та середнього бізнесу, приватними підприємцями.

Потреба в модернізації системи ПОН існує також і у зв'язку з викликами соціально-демографічного характеру, до яких належать зменшення народжуваності, збільшення кількості учнів ПТНЗ із соціально вразливих категорій, зокрема внутрішньо переміщених осіб із зони АТО, збільшення міграційного відтоку найманих працівників із професійно-технічною і повною вищою освітою до високорозвинутих країн, зменшення чисельності економічно активного і зайнятого населення тощо.

Як свідчать статистичні дані, наведені у регіональних звітах (Дніпропетровська, Сумська, Вінницька, Тернопільська області), упродовж останніх років зберігається загальна тенденція до зменшення контингенту учнів у ПТНЗ, а це, у свою чергу, призводить до збільшення кількості малокомплектних закладів, які є неефективними з огляду на ресурси, які повинні вкладатися для забезпечення їх належного функціонування (3,17,1, 18).

Актуальною проблемою для регіонів залишається оновлення змісту ПОН відповідно до запитів замовників освітніх послуг, змін у техніці та технологіях сучасного виробництва, зокрема, шляхом розробки та впровадження державних стандартів з модульно-компетентнісним підходом; створення ефективної системи продукування підручників; сучасного інструктивно-методичного та нормативного супроводу, забезпечення якісно нового рівня підготовки педагогічних кадрів, підвищення їх професійного рівня.

Новий соціально-економічний контекст стимулював кардинальну **зміну бачення векторів розвитку ПОН**, зокрема, відбувся перегляд та затвердження нових

орієнтирів/стратегій/програм розвитку регіональних систем ПОН у напрямі підвищення її якості, оптимального розвитку мережі професійно-технічних (професійних) навчальних закладів, посилення ролі місцевої влади та роботодавців у формуванні робітничого потенціалу регіонів.

Після затвердження у 2014 р. Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року області України почали затверджувати регіональні стратегії розвитку на період до 2012 року та плани заходів з реалізації регіональних стратегій. Сьогодні, ці документи визначають орієнтири розвитку освіти в регіонах (1-25).

У багатьох регіонах на основі регіональних стратегій з метою корегування середньострокового та довгострокового бачення розвитку освіти затверджено або знаходяться в стані розроблення програми розвитку освіти, наприклад Програма розвитку освіти Івано-Франківщини на 2016-2023 роки, Програма розвитку освіти Рівненської області на 2016-2018 роки, Регіональна цільова соціальна програма «Освіти Дніпропетровщини» до 2018 року, Програма розвитку освіти Рівненської області на 2016-2018 роки, обласна комплексна програма «Освіта Сумщини у 2016-2018 роках», Програма розвитку освіти Хмельницької області на 2016-2020 роки, Проект обласної програми розвитку освіти «Освіта Тернопільщини – 2022» (8,16, 3,17,21, 18).

П'ятнадцять областей (Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Київська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська, Запорізька, Кіровоградська, Тернопільська, Харківська) та м. Київ затвердили регіональні плани розвитку професійно-технічної освіти з урахуванням оптимізації мережі професійно-технічних навчальних закладів. (12,13, 22, 21).

Рух до децентралізації влади, посилення ролі регіонів у формуванні регіональної політики у секторі ПОН корелюється з **активізацією соціального партнерства** – відбувається процес створення рад стейкхолдерів професійної освіти у регіонах, на які покладається місія посилення зв'язку між надавачами освітніх послуг та їх замовниками.

У контексті оновлення національного законодавства, яке регулює сектор ПОН, відзначається активізація внеску регіонів у розроблення нових Законів України «Про освіту» і «Про професійну освіту» – в усіх звітах відзначається участь робочих груп у підготовці зазначених законопроектів (1-25).

Регіони також продовжують модернізацію ПОН у напрямках, які були окреслені у звіті Туринський процес 2014: відбувається збільшення частки складних та інтегрованих професій, за якими проводиться навчання у ПТНЗ, запровадження нових професій, які потребує ринок праці, збільшення частки професій, спрямованих на роботу у малому бізнесі; запровадження системи підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; запровадження центрами зайнятості професійного навчання безробітного населення з подальшим його працевлаштуванням через систему ваучерів тощо.

Значним позитивом для розвитку регіональних систем ПОН в умовах посилення співпраці України з ЄС після підписання Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС (2014) регіони (Вінницька, Дніпропетровська, Рівненська, Хмельницька області,

м. Київ) називають участь у міжнародних проектах ЄС, ЄФО, Швейцарської агенції розвитку тощо (1, 3, 16, 21, 25).

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

Відсутність ефективного **реагування системи ПОН на потреби економіки та ринку праці** продовжує залишатися ключовою проблемою як національного, так і регіонального рівнів. Причинами такої ситуації залишаються відсутність дієвого прогнозу економічного розвитку регіонів та пов'язаних з цим запитів на кваліфіковану робочу силу у форматі регіонального замовлення, механізму виявлення потреб ринків праці, як і а також системної взаємодії між системою ПОН, органами влади і роботодавцями.

До основних проблем, які призводять до «паралельного існування» ринку освітніх послуг системи ПОН та ринку праці, регіони відносять:

- існування професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці та підготовкою кадрів через відсутність короткострокового та середньострокового прогнозування потреб ринку праці;
- підготовку робітничих кадрів без врахування вимог роботодавців (їх не завжди влаштовують терміни навчання, застарілі кваліфікаційні характеристики, що впливають на зміст навчальних програм тощо), відсутність механізму стимулювання роботодавців до налагодження соціального партнерства з ПТНЗ;
- неефективну інформаційну базу щодо дійсного стану працевлаштування випускників та тіньову зайнятість випускників системи ПОН(1-25).

Невідповідність між попитом на професійні навички та пропозицією в регіонах характеризується:

- дисбалансом між потребами ринку праці та об'ємами підготовки
- дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі
- диспропорцією у розрізі окремих видів економічної діяльності та професійних груп
- структурним дефіцитом кадрів у деяких галузях регіональної економіки.

Регіони відзначають, що існуючі на національному та регіональному рівнях механізми для виявлення **попиту на професійні навички** не мають системного характеру. Основним джерелом інформації про попит на професійні навички на рівні держави є дані Державної служби зайнятості та відповідно її підрозділів в регіонах – обласних центрів зайнятості, але є проблеми з використанням цієї інформації системою ПОН:

- цільовою орієнтацією центрів зайнятості є моніторинги вакансій на ринку праці для всіх вікових груп населення незалежно від статі, рівня професійної підготовки та досвіду роботи, а випускники ПТНЗ це, як правило, молоді люди, які мають IV кваліфікаційний розряд і не мають досвіду роботи;

- інформація центру зайнятості про наявні вакансії, яку надають роботодавці в центр зайнятості, не завжди відповідає реальним потребам роботодавців.

Тому, з метою адекватного реагування на потреби регіональної економіки на рівні регіонів регіональні органи освіти та провайдери ПОН продовжують практику моніторингу стану **працевлаштування та закріплення випускників ПТНЗ/закладів ПОН на робочих місцях**.

Усі регіони вказують на пошук шляхів інтенсифікації співпраці між органами регіональної влади, роботодавцями та провайдерами освітніх послуг (ПТНЗ, управліннями освіти і науки, навчально-методичними центрами ПТО, маркетинговими службами ПТНЗ), необхідність комплексного підходу у спільній роботі ринку праці і ринку освітніх послуг, який має включати розроблення плану спільних дій, прогнозно-аналітичного обґрунтування, впровадження та затвердження на нормативному рівні єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного і регіонального замовлення (1-25).

У регіональних звітах серед проблемних питань зазначається проблема з наданням першого робочого місця випускникам ПТНЗ, закріплення на робочих місцях, відсутність належних умов праці, гідної заробітної плати та соціальних гарантій, мінливість позицій замовників робітничих кадрів на ринку праці регіону.

Роботодавцями відзначається недостатня **якість практичної підготовки молоді в системі ПОН**, а також низька мотивація молоді до праці, завищені вимоги до рівня заробітної плати. Потребує удосконалення існуючий механізм організації виробничої практики.

Нестабільність економічного розвитку негативно впливає на планування розвитку підприємств, установ і організацій, неможливість подальшого визначення потреб у трудових ресурсах.

Для більшої мобільності кваліфікованого робітника на ринку праці професійно-технічними навчальними закладами проводиться підготовка за інтегрованими професіями, що збільшує шанси випускника працевлаштуватися.

До причин, які перешкоджають працевлаштуванню випускників ПТНЗ і їх закріпленню на робочих місцях, регіонами віднесено:

- недостатню мотивацію до легального працевлаштування;
- невідповідність системи ПОН потребам ринку праці;
- відсутність державного прогнозування потреб економіки у кваліфікованих робітниках;
- дефіцит можливостей для професійного зростання особи та побудови кар'єри;
- відсутність централізованих баз даних щодо потреб ринку праці на національному та регіональному рівнях;
- недостатня поінформованість випускників про поточну ситуацію на ринку праці;
- низькі темпи створення нових робочих місць внаслідок несприятливого інвестиційного клімату;
- штучно занижена вартість робочої сили, відсутність гідної заробітної плати;

- відсутність можливості кар'єрного зростання;
- неналежні умови праці (застарілість обладнання на підприємствах тощо) та відсутність соціального пакету;
- низька конкурентоспроможність через відсутність досвіду практичної роботи і достатнього професіоналізму;
- непрестижність робітничих професій, які користуються попитом на ринку праці, серед молоді;
- наявність великого сектору тіньової економіки (до 47% від об'єму офіційного ВВП) і тіньової зайнятості;
- незадоволеність роботодавців рівнем підготовки фахівців, відсутністю гнучкості при формуванні змісту ПОН (1-25).

Регіони відзначають ризики, які закладаються вже на рівні формування державного замовлення і заключення прямих договорів з роботодавцями на підготовку кваліфікованих кадрів – такі договори сьогодні укладаються не на основі довго- і середньотермінових прогнозів, а від досягнутого, прямим сумуванням попиту на поточний момент. Робиться висновок, що держзамовлення повинно структуруватися на: державне на гостродефіцитні спеціальності національного значення, регіональне замовлення, галузеве (бізнесове) замовлення. При цьому останнє повинно бути виключено як з загальних обсягів прийому, так і бюджетного фінансування (в сфері послуг уже немає державних підприємств і підготовка йде для приватних підприємств і під самозайнятості) (1-25).

З додатковими проблемами стикаються випускники, які проживають у сільській місцевості – їхнє працевлаштування часто ускладнюється через відсутність вакансій за їх фахом та відсутність за місцем проживання будь-яких підприємств, сезонність роботи частини підприємств.

Окрім проблем державного/регіонального рівня, регіони називають проблеми особистісного рівня – психологічного/комінікаційного/соціалізаційного характеру випускників (відсутність навичок працевлаштування, самопрезентації; невміння проводити адекватну оцінку власної вартості на ринку праці; пріоритетність отримання матеріальних благ на фоні низької мотивації до накопичення трудового досвіду), які можуть бути вирішені і вирішуються силами ПТНЗ та засобами професійної орієнтації.

Однією з форм працевлаштування є самозайнятості населення, але навчальні програми первинної професійної підготовки не зорієнтовані на формування в учня підприємницьких навичок.

Регіони одностайні у тому, що формат працевлаштування випускників ПТНЗ, який існує сьогодні, - одностороння відповідальність ПТНЗ за працевлаштування – має бути оптимізований.

До факторів, які сприяють працевлаштуванню випускників ПТНЗ і їх закріпленню на робочих місцях, регіонами віднесено:

- підготовка учнів ПТНЗ за укрупненими/інтегрованими професіями;

- налагодження тісної співпраці ПТНЗ з центрами зайнятості, органами місцевого самоврядування та роботодавцями (угоди з підприємствами про виробниче навчання на підприємствах, виконання роботодавцем-замовником робітничих кадрів своїх зобов'язань згідно підписаних з ПТНЗ договорів тощо);
- якісно проведена профорієнтація та профдіагностика,
- зацікавленість роботодавців у випускниках, бажання вирішувати соціальні питання (надання місця для проживання, достойний рівень заробітної плати, створення умов для подальшого професійного зростання тощо), надавати можливості для їх кар'єрного росту;
- вмотивованість самих випускників працювати за здобутою професією та на певному підприємстві;
- зацікавленість родини у працевлаштуванні випускника;
- розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць;
- курс на детінізацію трудових відносин, зокрема через укладення трудових договорів між роботодавцями і найманими працівниками (1-25).

Після звіту Туринський процес 2014 зберігається формальний підхід роботодавців до замовлення робітничих кадрів, тому як варіант вирішення цієї проблеми пропонується розподілити відповідальність за якість професійної підготовки (має лежати на ПТНЗ) та за замовлення і подальше працевлаштування (має лежати на замовнику кадрів).

В усіх регіонах сформовано системи НПОН, які охоплюють **полегшення переходу дорослого населення до трудової діяльності після періоду безробіття та економічної неактивності**, які здійснюється центрами зайнятості, та навчання/підвищення кваліфікації на виробництві.

Система Державної служби зайнятості з її регіональними центрами є розвиненою мережею, яка останні десятиліття збагатилася центрами професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, що наразі функціонують у Дніпропетровській, Івано-Франківській, Львівській, Одеській, Рівненській, Сумській, Харківській областях (3, 8, 12,14,16,17,19). Метою таких центрів є здійснення курсової професійної підготовки/перепідготовки/підвищення кваліфікації безробітних на основі отриманих ліцензій на надання освітніх послуг. Пріоритетом центрів є професійне навчання безробітних під конкретні замовлення роботодавців, за індивідуальною формою навчання, що забезпечує більш високий рівень працевлаштування випускників у порівнянні з ПТНЗ – більше 90%.

Позитивною тенденцією останніх років для усіх регіонів є посилення співпраці між центрами зайнятості, ПТНЗ і роботодавцями у підготовці дорослого населення і визнанні результатів неформального навчання.

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

Система ПОН в Україні характеризується відсутністю обмежень, які впливають на вибір освітніх траєкторій молоді для подальшого навчання, доступ до вищих рівнів освіти та підготовки у цілому або для конкретних груп населення. Принципами, на яких базується ПОН на національному і регіональному рівнях, є:

- рівний доступ до ПОН усіх громадян незалежно від статі, стану здоров'я, матеріального забезпечення ;
- множинність освітніх траєкторій для отримання професій різного кваліфікаційного рівня завдяки різнорівненості системи ПОН (від професійної освіти осіб, які не мають базової середньої освіти, осіб з особливими потребами до отримання найвищої робітничої кваліфікації та освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»).
- відкритість системи до нововведень (запровадження протягом останніх років ваучерної системи, визнання результатів неформального навчання), гнучкість з метою відповідності швидкозмінним запитам різних соціальних категорій.

На додаток до ваучерної системи отримання професій, яку було запроваджено у попередньому раунді Туринського процесу згідно Постанови КМУ 20.03.2013 № 207 «Про затвердження порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці» (47), набуває розповсюдження підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, де організація роботи з підтвердження кваліфікації здійснюється Державною службою зайнятості та її територіальними органами. Державні ПТНЗ мають всі можливості для здійснення неформальної освіти громадян (навчальну базу, відповідні педагогічні кадри, необхідні ліцензії на професійне навчання), але поки що ця робота службою зайнятості в регіонах і державі не розгорнута належним чином з різних причин (немає гострого запиту від населення, відсутність фінансування, не створено відповідні структури тощо).

Система ПОН в Україні є соціально орієнтованою – вона забезпечує захист соціально вразливих груп населення. Відповідно до діючого законодавства на систему ПОН в Україні покладено функцію соціального захисту уразливих груп населення молоді, яка має переваги при зарахуванні до ПТНЗ, їм виплачується соціальна стипендія, створюються кращі умови для проживання в гуртожитку, гарантується працевлаштування, у більшості випадків вирішується питання щодо забезпечення житлом.

В умовах зростання чисельності уразливих груп населення в країні регіони відмічають тенденцію збільшення представників таких груп в системі ПОН. Незважаючи на ситуацію, коли загальний контингент учнів ПТНЗ зменшився, продовжує збільшуватися кількість учнів пільгових категорій Частка таких дітей у

державних ПОН у 2015/2016 навчальному році становила від 30% до 50% від загального контингенту учнів (1-25).

Позитивом у цій ситуації є те, що незважаючи на складну соціально-економічну ситуацію (падіння виробництва, недостатню кількість робочих місць, погіршення фінансування ПОН) регіональні системи ПОН намагаються враховувати потреби в отриманні робітничих професій таких груп населення (дітей з обмеженими можливостями, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, переселенців із зони АТО, внутрішньо переміщених осіб), забезпечуючи строжену систему зарахування на навчання та соціальні гарантії під час навчання.

Оскільки у системі ПОН професію отримують різні **групи молоді з обмеженими фізичними і розумовими можливостями** (вадами слуху, зору, інтелекту, психофізичними розладами, порушеннями опорно-рухового апарату) регіони застосовують множинність підходів до організації навчання – від інклюзії до створення центрів професійної реабілітації (1-25).

Усі регіональні системи пропонують навчання таких осіб у загальних або спеціально створених групах для надання професійної підготовки дітям з обмеженими можливостями. Окрім того, громадяни, які за станом здоров'я не можуть одночасно із набуттям професії здобувати повну загальну середню освіту або не мають базової середньої освіти, можуть здобувати робітничу кваліфікацію з професій, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України. На першому ступені ПОН забезпечується формування відповідного рівня кваліфікації із технологічно нескладних, простих за своїми виробничими діями і операціями професій.

У регіональних звітах (1-25) відмічається прогрес щодо дотримання норм законодавства щодо створення належних умов для дітей з обмеженими фізичними можливостями під час навчання у ПТНЗ – навчальні корпуси та гуртожитки частини ПТНЗ обладнуються пандусами. Водночас, у переважній більшості навчальних закладів умови для навчання осіб, які мають обмеження у пересуванні, задовольняються лише частково – навчальні заклади не спроможні забезпечити цілісний комплекс належних технічних умов для їх навчання (пандуси, санітарно-гігієнічні умови, ліфт, спеціальні меблі тощо).

До проблем у організації цієї роботи регіони відносять нестачу коштів на педагогічний і психологічний супровід таких учнів. Хоча законодавчо штатними розписами ПТНЗ була передбачена додаткова чисельність педагогічних працівників Постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2014 р. № 65 «Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету» (53) введення до штатного розпису додаткових посад заборонено.

Прикладом гнучкості регіональних систем ПОН після анексії Криму та військових дій на Донбасі є надання підтримки новим категоріям уразливих груп населення – **внутрішньо переміщених особам, учасникам та інвалідам АТО, сім'ям та демобілізованих військовослужбовців** – професійне навчання демобілізованих учасників АТО та внутрішньо переміщених осіб здійснюється регіональними центрами зайнятості.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» (34), молодь, яка проживала в АР Крим має можливість продовжити навчання в ПТНЗ в усіх регіонах України. МОН України дозволяє ПТНЗ приймати від цих учнів документи про базову та повну загальну середню освіту та додатки до них російського зразка з подальшою заміною цих документів на документи державного зразка. МОН також дозволяє зараховувати до ПТНЗ учнів, які проживали або проживають на території Донецької та Луганської областей, без відповідних документів про базову та повну загальну середню освіту та додатків до них з подальшим відновленням їх в установленому порядку, що і роблять регіони для учнів, які висловлюють таке бажання.

ПОН в Україні характеризує підхід до врахування регіональних особливостей – про це засвідчує практика інтеграції такої **національної меншини**, як роми у Закарпатській області (6).

ПОН в Україні характеризує **відсутність гендерної нерівності**.

Проблемою в умовах соціально-економічної кризи є те, що хоча на законодавчому рівні в Україні не визначено обмежень щодо доступу до вищого рівня освіти учасників системи ПОН, проте скорочення державного замовлення на підготовку кадрів у системі ВНЗ обмежує доступ до здобуття вищого рівня освіти економічно вразливих груп населення.

В умовах зниження привабливості ПОН в Україні внаслідок низки причин (трансформація економіки з планової на ринкову, економічну та соціальну кризу, низький рівень стипендій учнів та заробітної платні викладачів ПТНЗ у порівнянні з ВНЗ тощо) проблема **підвищення престижності ПОН** набуває ключового характеру. Регіональні системи ПОН за останні роки значно інтенсифікували **професійну орієнтацію молоді і дорослого населення**, впроваджуючи інноваційні формати. На додаток до визначених на національному рівні переліку профорієнтаційних заходів (Всеукраїнські та регіональні конкурси фахової майстерності, ярмарки робітничих професій, гранти і стипендій Президента України) відбувається пошук інноваційних форматів профорієнтації молоді через використання ІКТ, соціальних мереж; активізація співпраці між закладами ПТНЗ, центрами зайнятості і роботодавцями.

Перспективами у напрямі профорієнтації молоді для залучення до отримання робітничих професій регіони бачать (1-25):

- збереження державних гарантій – отримання учнями стипендії під час навчання та першого робочого місця
- системне залучення підприємств – замовників кадрів до профорієнтаційних заходів для популяризації принципу гарантованого забезпечення першим робочим місцем;
- пропагування можливості побудувати власну освітню траєкторію шляхом безперервного навчання на всіх освітніх рівнях: робітник-молодший спеціаліст-бакалавр-магістр;

- упровадження суміжних професій для більшої привабливості серед молоді та відповідності запитам підприємств;
- модернізація типів закладів ПОН, упровадження різноманітних форм і методів навчання, створення навчальних закладів нового типу.

Утім регіони відзначають і недостатню координацію зусиль у цьому напрямку та необхідність як законодавчого закріплення цілісної системи профорієнтації (у нових законах «Про освіту» і «Про професійну освіту»), так і створення окремого виконавського органу, який би об'єднував зусилля у секторах ППОН і НПОН (1-25).

D. Внутрішня ефективність системи ПОН

Внутрішня ефективність системи ПОН залежить від низки компонентів, таких як: якість підготовки педагогічних кадрів, зміст освіти, орієнтований на потреби економіки, матеріально-технічне та комплексно-методичне забезпечення навчального процесу тощо, ефективна система оцінювання результатів професійної підготовки.

У цілому, заклади професійно-технічної освіти мають чималий внутрішній потенціал для розвитку, зокрема, кваліфіковані педагогічні та управлінські кадри, збережену, а у частини ПТНЗ, оновлену матеріальну базу.

Більшість регіональних ПОН характеризуються такими проблемами, які перешкоджають зростанню внутрішньої ефективності систем:

- неефективними мережами ПОН, які наразі не відповідають потребам регіональної економіки/ринку праці та населення,
- дублюванням функцій частини ПТНЗ з функціями ВНЗ I-II рівня акредитації;
- малокомплектністю ПТНЗ (кожен другий має контингент учнів менше 300 осіб);
- застарілою матеріально-технічною базою ПТНЗ.

Регіони у цілому пишуть про укомплектованість **педагогічними кадрами**, хоча і відзначають тенденцію до зменшення загальної чисельності педагогів у зв'язку з скороченням учнівського контингенту, так і старінням кадрів (1-25).

В країні зберігається тенденція погіршення матеріального стану педагога ПОН, що робить цю професію непривабливою для молоді, їхньою низькою професійною мобільністю, мотивацією до засвоєння новітніх педагогічних виробничих технологій. Невмотивованими до переходу на роботу в ПОН у якості майстрів є й фахівці з виробництва через низьку заробітну плату в освіті.

Ключовою перспективою, який називають регіони для поліпшення існуючої ситуації, є прийняття нового Закону України «Про освіту», яким передбачено збільшення розміру оплати праці педагогам до рівня трьох мінімальних зарплат. Законопроектом також передбачається запровадження інноваційної системи сертифікації педагогів, яка дозволить їм отримувати доплати. Сертифікація буде

добровільною. Її пройдуть ті педагоги, які володіють новими методиками компетентісного навчання.

Сьогодні комплексною системою оцінювання компетентності педагогічних працівників залишається атестація, яка дає можливість визначати відповідність педагога займаній посаді, рівень його кваліфікації з присвоєнням кваліфікаційної категорії (тарифного розряду), педагогічного звання. Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ, затвердженого наказом МОН України від 30.04.2014 № 535 (54), педагоги мають проходити підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років у закладах післядипломної освіти, ВНЗ, навчально-методичних центрах професійно-технічної освіти, а також на базі ПТНЗ. За результатами підвищення кваліфікації здійснюється підсумковий контроль шляхом оцінювання рівня професійних компетентностей педагогічних працівників, набутих у ході навчання. Результати підвищення кваліфікації враховуються при проходженні чергової або позачергової атестації. Однією з основних форм удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ є курсове підвищення кваліфікації.

Проблемними залишаються питання відсутності державних стандартів післядипломної освіти, організації та проходження стажування майстрами виробничого навчання на підприємствах з метою підвищення робітничої кваліфікації, оволодіння новітніми виробничими технологіями.

Існує система матеріального та морального стимулювання педагогів, проте незначні матеріальні стимули не формують належного рівня мотивації педагогів до професійного розвитку.

Прикладами інновацій на регіональному рівні для підвищення професійної компетентності викладачів є активізація використання ІКТ (дистанційне підвищення кваліфікації з психолого-педагогічної та методичної підготовкою, навчання в режимі он-лайн, створення електронного навчального середовища, проведення та участь у вебінарах, відео конференціях), нові формати (короткострокові курси цільового призначення), виїзді навчально-практичні семінари, майстер-класи (1-25).

З метою осучаснення навчання у ПТНЗ регіональні системи ПОН крім традиційних все більше використовують інноваційні **методи навчання** – методи, які базуються на ІКТ, проектну діяльність, нестандартні уроки, дидактичні ігри, інтерактивні методики. В умовах старіння матеріально-технічної бази ПТНЗ та відсутності коштів на її оновлення такі методи сприяють наближенню навчального процесу до реальних умов виробництва, формування компетентностей учнів і слухачів:

До факторів, які впливають на покращання якості навчального середовища у ПТНЗ, регіонами віднесено:

- налагоджені зв'язки з місцевою владою, співпраця з регіональними підприємствами та центрами зайнятості;

- міжнародне співробітництво (відкриття центрів професійного навчання при ПТНЗ),
- участь учнів та майстрів виробничого навчання у міжнародних та всеукраїнських конкурсах фахової майстерності;
- плідна співпраця з підприємствами – замовниками кадрів на рівні конкретного ПТНЗ, членство навчальних закладів у асоціаціях роботодавців;
- застосування у навчальному процесі сучасних педагогічних та виробничих технологій та ІТ-технологій;
- запровадження у деяких навчальних закладах дуальної системи професійної підготовки робітничих кадрів(1-25).

Разом з тим негативно впливають на якість ПОН:

- критична невідповідність фінансування закладів їх потребам;
- застаріла матеріально-технічна база;
- недостатня кількість досвідчених фахівців у зв'язку з низьким рівнем оплати праці у порівнянні з виробництвом;
- недостатня кількість україномовних підручників та підручників нового покоління із спеціальних дисциплін;
- низька якість навчальних матеріалів(зміст вітчизняних підручників не завжди відповідає необхідному рівню, не повністю задовольняє викладачів і учнів);
- низький рівень навчальних досягнень вступників до ПТНЗ(1-25).

Для оцінки якості діяльності ПТНЗ на локальному та регіональному рівнях використовуються розроблені навчально-методичними центрами ПОН критеріальні показники (індикатори), проводяться моніторингові обстеження якості знань учнів із загальноосвітньої і професійної підготовки, заходи змагальницького характеру.

Навчальні заклади несуть відповідальність за належну організацію і забезпечення якості професійної підготовки. У кожному навчальному закладі розроблена і впроваджена система контролю за навчально-виробничим процесом.

Застосовуються три основних підходи до **оцінювання якості ПОН** на рівні провайдерів ПОН:

- репутаційний (на основі експертних оцінок та рейтингів ПТНЗ);
- результативний (об'єктивні показники якості професійних компетенцій випускника за результатами кваліфікаційної атестації);
- загальний (виконання плану державного замовлення, рівень працевлаштування випускників, кількість двосторонніх договорів про співпрацю із роботодавцями-замовниками робітничих кадрів).

Впровадження в навчальний процес нових Державних стандартів ПОН з конкретних робітничих професій на основі компетентнісного підходу, орієнтованих на результат навчання, покликано забезпечувати вимоги роботодавців. Практичною реалізацією даних стандартів повинна стати система забезпечення якості професійної освіти.

На якість регіональних систем ПОН продовжує негативно впливати нестача ресурсів на перспективний розвиток ПТНЗ, зокрема оновлення матеріально-технічної бази,

створення навчально-практичних центрів/навчальних дільниць на виробництві, випуску сучасного дидактичного забезпечення (підручники, е-посібники тощо), організація стажування педагогічних працівників та учнів на базі сучасного виробництва.

Усі регіони відзначають, що за останні два роки внаслідок економічної кризи відслідковується погіршення ситуації у секторі **навчання на виробництві/на робочому місці** – більшість підприємств істотно скоротили витрати на професійне навчання робітників, що зумовило зниження професійно-кваліфікаційного рівня робітників (1-25).

Системними проблемами залишаються:

- відсутність заохочення роботодавців на державному рівні для створення умов навчання молоді та дорослого населення на робочому місці з присвоєнням кваліфікації та як наслідок – відсутність зацікавленості роботодавців
- відсутність законодавства та механізмів оплати праці наставників, закріплених за учнівською молоддю;
- на підприємствах не створюються відповідні комісії з присвоєння кваліфікації, рівень кваліфікації не підтверджується документом державного зразка, професійне навчання на робочому місці здійснюється без наявної ліцензії(оскільки отримання ліцензії – це довготривалий процес, на який підприємство не хоче витратити час і кошти, там видають документи про навчання на робочому місці власного зразка).

Проблемою державного рівня називається також відсутність моніторингу на державному та регіональному рівнях ситуації з навчанням на виробництві.

До позитивів регіонами віднесено підвищення гнучкості системи професійного навчання і перекваліфікації завдяки розвитку прямих договірних відносин між підприємствами і навчальними закладами, при цьому плани і програми навчання орієнтуються на задоволення конкретних потреб замовника (1-25).

Позитивними прикладами щодо розвитку **державно-приватного партнерства** є робота створених на базі ПТНЗ навчально-практичних центрів та функціонування навчально-виробничих дільниць.

У цілому ж, регіональні системи ПОН продовжують залишатися недостатньо гнучкими, вони повільно реагують на потреби ринків праці у запровадженні підготовки за новими професіями, у тому числі і з залученням матеріально-технічної бази замовників для організації виробничого навчання та виробничої практики. Тому, актуальним бачиться завдання створення оптимальної мережі ПОН шляхом укрупнення ПТНЗ, створення ефективних регіональних систем управління та моніторингу ПОН.

Е. Управління та політичні практики в системі ПОН

В умовах децентралізації влади та економічної кризи сектор управління ПОН зазнав кардинальних трансформацій, починаючи з 2014 р. Відбувається злам традиційної вертикальної форми управління у напрямі формування горизонтальної.

У 2016 р. внесено низку змін до чинних законодавчих та нормативних актів, які змінюють повноваження органів управління в галузі ПОН, а саме:

- з прийняттям Закону України «Про державний бюджет України на 2016 рік» (40) змінено підпорядкування ПТНЗ в частині їх фінансування, змінено самі джерела фінансування, надані функції управління міським радам міст обласного значення, які не передбачені Законом України «Про професійно-технічну освіту»(27).
- нові Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187(44), позбавили обласні державні адміністрації однієї з функцій контролю - здійснення ліцензійної експертизи;
- ДП «Інфоресурс», на якого покладені функції оператора Єдиної державної електронної бази з питань освіти (ЄДЕБО), фактично передані окремі функції контролю щодо діяльності ПТНЗ.

Після внесення змін до статей 6 та 10 Закону України «Про професійно-технічну освіту» (в редакції Закону № 5460-VI (5460-17) від 16.10.2012 р.) з системи управління ПОН вилучено Міжгалузеву раду з ПОН, яка була координаційним органом з питань визначення та впровадження державної політики в галузі ПОН і у своєму складі мала представництво всіх соціальних партнерів щодо підготовки робітничих кадрів (27).

До здобутків у галузі управління регіональних систем ПОН у звітах віднесено:

- посилення розуміння усіма учасниками процесу необхідності удосконалення системи управління ПОН, необхідності переходу від переосмислення ситуації до практичних дій. Зокрема, зміна джерела фінансування стала справжнім викликом для регіонів, змусила керівників усіх рівнів почути і побачити проблеми ПОН, задуматися над перспективами її розвитку і модернізації, шукати різні джерела для утримання закладів, більш об'єктивно прогнозувати потребу у робітничих кадрах.
- посилення уваги до проблем ПОН з боку обласних рад та обласних державних адміністрацій (затвердження та реалізація обласних планів розвитку ПОН та регіональних програм підготовки кваліфікованих робітників тощо). Зацікавленість регіональних органів влади спостерігається і з питань передачі цілісних майнових комплексів ПТНЗ з державної до комунальної власності. Взято курс на створення регіональних систем кадрового забезпечення та управління майном за участю територіальних громад.
- Широке впровадження ІКТ адміністративно-управлінський процес.

Водночас, в умовах втрати традиційної жорсткої вертикалі управління ПОН, нова модель залишається невідпрацьованою в аспекті ефективної взаємодії між національним, регіональним, галузевим рівнями та рівнем провайдера ПОН стосовно нового розподілу ролей та відповідальності у реалізації ПОН.

Ускладнює практику управління неузгодженість нормативно-правої бази. Так, замовлення на підготовку кваліфікованих робітників на 2016 рік, що визначене як «регіональне», формується за відсутності юридичного визначення поняття «регіональне замовлення» та порядку і механізмів його формування і розподілу.

З метою визначення та впровадження політики ПОН на регіональному рівні, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів, упродовж 2014-16 років створено (у деяких областях ще створюються) обласні ради професійної освіти (ради стейкхолдерів), до складу яких увійшли представники місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, професійно-технічних навчальних закладів, роботодавців та їх об'єднань. Проблемою називається те, що регіональні ради діють як консультативно-дорадчі органи при обласній державній адміністрації, їм не надано реальних управлінських функцій, а відповідальність за прийняті рішення ради полягає у неформальній оцінці їх діяльності громадським суспільством(1-25).

Ще не відбувся на практиці задекларований перехід від державного до державно-громадського управління в системі ПОН за два останні роки. Розвиток державно-приватного партнерства потребує законодавчого регулювання.

Регіони відзначають присутність лише деяких елементів державно-приватного партнерства трьох рівнях:

- на рівні держави (громадські та професійні об'єднання роботодавців залучаються до розроблення державних стандартів, обговорення актуальних проблем або визначення шляхів розвитку галузі з окремих напрямів);
- на рівні областей (керівники місцевих об'єднань організацій роботодавців та керівники галузевих об'єднань роботодавців і великих підприємств залучаються до заходів, які проводяться обласними державними адміністраціями в галузі ПОН);
- на рівні навчальних закладів, які самостійно налагоджують співпрацю з підприємствами відповідної галузі, що уможлиблює вирішувати частину проблем щодо організації та забезпечення якості навчального процесу в умовах постійного недофінансування ПТНЗ (1-25).

Недостатньою залишається участь недержавних суб'єктів у формуванні та впровадженні політики у сфері ПОН. Зазначене призводить до неефективності визначення державного замовлення, управління майном державних закладів ПОН, відсутності визначення перспектив та розвитку галузі, належного фінансування розвитку матеріально-технічної бази.

Все ще не спостерігається широкої автономії ПТНЗ, яким бракує належної свободи у прийнятті рішень щодо фінансово-господарчих питань.

Продовжує домінувати державна монополія в управлінні ПТО: розпорядження майном навчальних закладів, призначення та звільнення керівників, ліцензування професій.

Стимули для державно-приватного партнерства на місцевому, галузевому, регіональному, національному рівнях, рівні навчального закладу практично відсутні.

У процесі державного управління системою ПТО на регіональному рівні не в повному обсязі враховується регіональна специфіка, органи місцевого самоврядування формально ставляться до створення умов для якісної підготовки кваліфікованих робітників для потреб регіону тощо.

Відповідно до чинного законодавства з 2011 року впроваджується Національна рамка кваліфікацій, але інституцій, які б опікувались цією роботою на рівні регіонів не визначено. Тож актуальним залишається завдання розробки ефективних механізмів впровадження Національної рамки кваліфікацій на регіональному рівні.

Подальший розвиток управління у секторі ПОН регіони пов'язують із:

- оновленням законодавчої бази ПОН, приведенням її до збалансованості та узгодженням із реаліями сьогодення;
- визначенням механізмів фінансування галузі;
- запровадженням державно-приватного партнерства;
- унормуванням взаємо відповідальності провайдерів і замовників освітніх послуг у забезпеченні ПОН кадрів;
- утворенням дієвих регіональних рад професійної освіти,
- розвитком договірних відносин між навчальними закладами та організаціями різних організаційно-правових форм із залученням матеріально-технічного і фінансового ресурсу замовника (1-25).

ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА (РЕКОМЕНДОВАНІ ДІЇ)

А.

- Прийняти нові Закони України «Про освіту» та «Про професійну освіту» як інструменти визначення стратегії розвитку професійної освіти.
- Узгодити нові Закони з чинним законодавством та підзаконними нормативно-правовими актами.
- Законодавчо закріпити цілісність ПОН задля синергії ППОН та НПОН.
- На законодавчому рівні вилучити підготовку робітничих кадрів із послуг Державної служби зайнятості.

- Не допустити передачу/використання майна ПТНЗ не за цільовим призначенням.
- Удосконалити нормативне забезпечення навчання кваліфікованих кадрів на виробництві.
- Активізувати міжнародне співробітництво щодо інтеграції української системи ПОН в європейський освітній простір, упровадження успішних зарубіжних практик в Україні.
- Розробити та запровадити цільові регіональні програми оснащення професійно-технічних (професійних) навчальних закладів сучасним виробничим обладнанням, матеріалами, підручниками, посібниками, комп'ютерною технікою, навчально-комп'ютерними комплексами та відповідним ліцензійним програмним забезпеченням.
- Ініціювати вдосконалення державної статистичної звітності у сфері ПОН з розширенням переліку статистичних показників.

В.

- Забезпечити належні умови та оплату праці кваліфікованих робітників.
- Запровадити пільгове оподаткування для роботодавців шляхом віднесення коштів, спрямованих на професійну підготовку кадрів у системі ПОН на валові витрати, скасування частини податку у разі їх фінансових витрат на зміцнення навчально-матеріальної бази професійно-технічних навчальних закладів, інших економічних методів стимулювання
- Модернізувати зміст підготовки робітничих кадрів через впровадження державних стандартів ПТО нового покоління.
- Наблизити зміст державних стандартів ПТО до вимог роботодавців шляхом їх залучення до формування змісту .
- Запровадити дієву систему впровадження НРК, доопрацювати Класифікатор професій у відповідності до НРК та європейських стандартів.
- Запровадити дієвий механізм моніторингу ринку праці на державному і регіональному рівнях для збалансування замовлення на підготовку кадрів.
- Розробити ефективну методику прогнозування потреб регіональних економік у кваліфікованих робітниках.
- Запровадити механізм формування регіонального замовлення на підготовку кадрів на засадах взаємодії органів місцевого самоврядування, органів виконавчої влади та громадських організацій.
- Переглянути Перелік професій та обсяг підготовки кадрів для задоволення пріоритетних потреб/інтересів економіки регіонів з урахуванням середньострокового прогнозу у кадрах на ринку праці.

- Нормативно врегулювати розподіл відповідальності за професійну підготовку учнів ПТНЗ та за їх працевлаштування.
- Розробити регіональні цільові програми працевлаштування випускників ПТНЗ.
- Спрямувати діяльність регіональних рад професійно-технічної освіти на прогнозування обсягів та кваліфікаційної структури потреби ринку праці у регіоні; підтримку ефективної взаємодії заінтересованих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у сфері формування і використання трудового потенціалу країни; подання центральним і місцевим органам виконавчої влади пропозицій та рекомендацій щодо оптимізації мережі закладів професійної освіти.
- Досягти збалансованості між вартістю підготовки робітничих кадрів, їх якістю та потребами ринку праці.

С.

- Забезпечити здатність системи ПОН динамічно реагувати на соціально-демографічні виклики.
- Гарантувати рівний доступ до ПОН усіх категорій населення (учнів, вихованців, слухачів).
- Організувати проведення моніторингу закріплення учнів з особливими потребами на робочих місцях протягом 3-5 років.
- Забезпечити своєчасне реагування на потреби щодо інклюзії шляхом створення необхідних умов соціалізації осіб з особливими потребами (нормативне, кадрове, матеріальне забезпечення).
- Оновити Перелік професій для учнів з особливими потребами.

Д.

- Забезпечити відповідний рівень кваліфікації та соціального статусу педагогічних працівників ПОН шляхом:
 - ✓ закріплення на законодавчому рівні складових соціального пакету працівників ПОН,
 - ✓ системної роботи над підвищенням престижності педагогічної праці,
 - ✓ запровадження ефективної системи їх професійного зростання, базованого на результативності навчання учнів тощо.
- Запровадити сертифікацію педагогів ПОН з урахуванням рівня досягнень їхніх учнів.
- Залучати майстрів виробничого навчання до роботи у ПТНЗ на засадах системи оплати праці 50%/50%.
- Сприяти навчальним закладам в організації стажування педагогічних працівників на базі інноваційних виробництв регіону.

- Активно впроваджувати процедуру підтвердження результатів неформального навчання.
- Створити незалежні установи забезпечення якості ПОН з метою оцінювання результатів освітньої діяльності закладів професійної освіти, набуття випускниками професійних компетентностей.
- Розробити критерії оцінки діяльності ПТНЗ та забезпечити їх врахування при оптимізації мережі ПТНЗ відповідно до потреб ринку праці та економіки, соціальних потреб регіонів.
- Провести модернізацію матеріально-технічної бази ПТНЗ та комп'ютерного забезпечення.
- Провести оптимізацію мережі ПТНЗ шляхом створення навчально-практичних центрів на базі професійно-технічних (професійних) навчальних закладів з новітніх виробничих технологій, навчальних дільниць на виробництві.
- Продовжити роботу із залучення роботодавців до впровадження дуальної системи навчання.
- Запровадити різні за рівнем і спрямованістю освітні програми відповідно до динаміки змін ринку праці, формувати відкритий ринок освітніх програм і модулів.
- Здійснити заходи щодо створення мережі електронних бібліотек у ПТНЗ.
- Запровадити дієву систему професійної орієнтації та професійного спрямування учнівської молоді, починаючи з дитячого віку.
- Забезпечити залучення роботодавців та громадських організацій професійного спрямування до профорієнтаційної діяльності та створити центри з профорієнтації з повноваженнями професійного відбору.
- Запровадити регіональні цільові програми взаємодії старшої профільної школи з професійною школою (освітою) з метою якісного добору вступників до ПТНЗ.

Е.

- Синхронізувати децентралізацію системи ПОН з децентралізацією державної системи управління.
- Законодавчо закріпити перерозподіл функцій з управління ПТНЗ між центральним і регіональним рівнями та агентами ПОН з метою делегування оперативного управління місцевим органам влади.
- Запровадити нову систему управління ПТО регіону, що базується на широких повноваженнях місцевих громад, принципах державно-громадського управління, автономії навчальних закладів та педагогічної свободи вчителя.

- Забезпечити (із закріпленням на законодавчому рівні) належне фінансове забезпечення системи ПОН, включаючи: надання освітньої субвенції з Державного бюджету на здобуття повної загальної середньої освіти у ПТНЗ; субвенції з Державного бюджету на здобуття ПОН за професіями для загальнодержавних потреб (державне замовлення).
- Законодавчо закріпити конкретний відсоток від фінансування освіти на систему ПОН.
- Забезпечити перерозподіл коштів з податку на безробіття на фінансування системи ПОН.
- Запровадити багатоканальне фінансування системи ПТНЗ, яке б гарантувало належне фінансове забезпечення їх роботи.
- Забезпечити передачу на регіональний рівень системи управління майном (за участю територіальних громад).
- Надати фінансово–господарчу автономію закладам ПОН, включаючи автономію щодо розподілу позабюджетних надходжень.
- Забезпечити ефективне управління та контроль за навчально-виробничим процесом, ліцензування робітничих професій та атестації ПТНЗ.

ПОСИЛАННЯ

Регіональні звіти

1. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Вінницької області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 87с.
2. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Волинської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 99с.
3. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Дніпропетровської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 78с.
4. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Донецької області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 71с.
5. Туринський процес 2016-17. 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 – 71с.
6. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Закарпатської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016. – 116с.
7. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Запорізької області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 81с.
8. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Івано-Франківської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 89с.
9. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Київської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» 2016 – 78с.
10. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Кіровоградської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016 – 85с.
11. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Луганської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський

23. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернівецької області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К. «Вік принт» – 2016 – 93с.
24. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К. «Вік принт» – 2016 – 84с.
25. Туринський процес 2016-17. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти м. Києва, Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К. «Вік принт»– 2016 – 82с.

Законодавство України

26. Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 № 1060-XII.
<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
27. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР.
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>
28. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення управління професійно-технічною освітою» від 20.11.2012 №5498-VI.
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5498-17>
29. Закон України «Про організацію роботодавців» від 22.06.2012 №5026-VI.
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
30. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей. Позбавлених батьківського піклування» від 13.01.2005 № 2342-IV.
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2342-15>
31. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-XII. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>
32. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
33. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV. <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
34. Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15.04.2014 № 1207-VII
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1207-18>
35. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування» від 13.01.2005 № 2342-IV.
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2342-15>
36. Закон України «Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей». <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1680-18>
37. Закон України «Про співробітництво територіальних громад» від 17.06.2014 № 1508-VII.
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>
38. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 05.02.2015 № 157-VIII <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/157-19>
39. Закон України «Про засади державної регіональної політики» від 05.02.2015 № 156-VIII
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/156-19>
40. Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 25.12.2015 № 928-VIII
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/928-19>

Постанови Кабінету Міністрів України, документи МОН, інших міністерств та відомств

41. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України №930 від 06.10.2010 року, наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про затвердження Змін до типового положення про атестацію педагогічних працівників» від 20.12.2011 року №1473 (зі змінами, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 08.08.2013 року № 1135). http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/12483/
42. Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151 зі змінами та доповненнями. <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>
43. Положення про організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ, затверджене наказом МОН України від 30.05.2006 №419. <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06>
44. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» від 30 грудня 2015 р. № 1187 <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF>
45. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки» від 13 квітня 2011 року № 495 <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-%D0%BF>
46. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 27.08.2010 № 784 <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF>
47. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці» від 20.03.2013 № 207 <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF>
48. Постанова Кабінету Міністрів України «Про облік внутрішньо переміщених осіб» від 01.10.2014 № 509 <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF>
49. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 року № 305 «Про затвердження Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці» http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME130644.html
50. Рішення Рахункової палати від 15 грудня 2015 року № 11-5 «Про результати аналізу формування та проведення видатків на професійно-технічну освіту за рахунок коштів міжбюджетних трансфертів з державного бюджету місцевим бюджетам». http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16747597/R_RP_11-5.pdf
51. Постанова Верховної Ради України від 17.03.2015 № 252-VIII «Про визначення окремих районів, міст, селищ і сіл Донецької та Луганської областей, в яких запроваджується особливий порядок місцевого самоврядування». <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/252-viii>
52. Постанова Верховної Ради України від 17.03.2015 № 254-VIII «Про визнання окремих районів, міст, селищ і сіл Донецької та Луганської областей тимчасово окупованими територіями». <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254-viii>

53. Постанова Кабінету Міністрів України «Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету» від 01.03.2014 № 65
<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/65-2014-%D0%BF>
54. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів» від 30.04.2014 № 535 <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>