

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
Державна установа «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долішнього НАН України»



Розвиток професійно-технічної освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства

Науково-аналітичне видання

Львів – 2022

УДК 332.146:[338.46:377]

Р – 64

Розвиток професійно-технічної освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства: електронне наукове видання/ наук. ред. Сторонянська І. З., Васильців Т.Г. Львів, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». 2022. 75 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»)

ISBN 978-966-02-4252-4 (серія)

ISBN 978-966-02-9892-7

Науково-аналітичне видання присвячене питанням обґрунтування методичних та організаційних засад розвитку системи професійно-технічної освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства. У виданні висвітлено зарубіжний досвід колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти, обґрунтовано напрями його імплементації в Україні, окреслено сучасні тренди та виклики розвитку професійно-технічної освіти на регіональному рівні, здійснено аналіз поточної та перспективної структури економіки Львівщини в контексті виявлення потреби в робітничих кадрах, окреслено інноваційні інституційні інструменти розвитку професійно-технічної освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства. Визначено перспективні форми та елементи колективно-договірного підходу до управління функціонуванням закладів професійно-технічної освіти регіону – наглядові ради, громадські формування, соціально-трудове та освітнє партнерство, залучення асоціацій роботодавців, використання інституту кваліфікацій, створення агентств координації і взаємодії, галузево-професійні експертні комісії, ради з розвитку кваліфікації та професійних навичок. Здійснено обґрунтування прикладних інституційно-правових засад утворення і функціонування наглядових рад у системі професійно-технічної освіти регіону.

Для представників органів влади та місцевого самоврядування, науковців, дослідників проблем розвитку системи професійно-технічної освіти.

Рецензенти:

*доктор економічних наук, професор Гальків Л. І.
кандидат економічних наук, доцент Скотний П. В.*

Рекомендовано до друку Вченою радою ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» (Протокол №11 від 20.12.2021 р.)

© ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», 2022

Зміст

Вступ	4
Розділ 1. ЗАСАДИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	6
1.1. Актуальність реалізації та зарубіжний досвід колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти	6
1.2. Розвиток соціального партнерства як чинник підвищення якості професійно-технічної освіти: зарубіжний досвід	11
Розділ 2. СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	15
2.1. Стан та проблеми розвитку професійно-технічної освіти Львівської області	15
2.2. Нові тенденції розвитку професійно-технічної освіти: регіональний контекст	22
2.3. Професійно-технічна освіта Львівщини у фокусі сучасних і майбутніх викликів ринку праці	31
2.4. Проблеми забезпечення якості професійно-технічної освіти регіону	38
Розділ 3. ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	47
3.1. Формування політики інноваційного розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні	47
3.2. Наглядові ради у системі професійно-технічної освіти: напрями практичної реалізації	58
3.3. Інструменти оцінювання якості та результативності професійно-технічної освіти	63
Висновки	70
Перелік використаних джерел	73

ВСТУП

Драйвером підвищення конкурентоспроможності економіки регіону є виробничий потенціал, основою формування якого виступає загальнодоступна та якісна професійно-технічна освіта. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту та пропозиції через невідповідність напрямів підготовки фахівців потребам економіки є викликом регіонального ринку праці, який посилюється також через недостатній рівень якості професійної підготовки робітничих кадрів. Структурні диспропорції ринку праці, спричинені внаслідок недосконалого формування державного чи регіонального замовлення на підготовку кадрів, помірні взаємозв'язки між закладами професійно-технічної освіти (ЗПТО) та роботодавцями, високий рівень міграційної активності та позитивні міграційні установки серед випускників професійно-технічної освіти породжені численними чинниками, ключовими серед яких є слабкий характер соціального партнерства між ЗПТО, роботодавцями, органами виконавчої влади на місцях та громадськістю, а також відсутність практики створення наглядових рад при ЗПТО як консультативно-дорадчого органу з метою контролю якості професійно-технічної освіти. Крім того, дефіцит даних про працевлаштування випускників за фахом, їхні доходи та рівень реалізації інтелектуального і трудового потенціалу посилюють проблеми щодо визначення потреби у робітничих кадрах у регіоні, а також актуалізують проведення системного моніторингу якості професійно-технічної освіти як інформаційно-аналітичного забезпечення процесу формування регіонального замовлення.

Важливим напрямом реформи децентралізації, що спрямована на розвиток регіонів України, є ефективне використання людського потенціалу територій. Розвиток ринкової економіки та функціонування безвізового режиму актуалізує проблему забезпечення усіх секторів економіки регіонів кваліфікованими робітничими кадрами, які б відповідали потребам ринку за своїми якісними та кількісними характеристиками. Одним з головних чинників існуючих дисбалансів на ринку праці робітничих кадрів є слабкість зворотних зв'язків і соціального партнерства між ЗПТО, роботодавцями та регіональними органами виконавчої влади. Саме тісніша інституційна взаємодія на інноваційних принципах і підходах між ними повинні підвищити ефективність використання бюджетних коштів на професійно-технічну освіту. Формування та реалізація інституційних інструментів регіональної політики покращення якості професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення збалансування попиту і пропозиції на робітничі кадри забезпечить збереження у регіоні кваліфікованих фахівців – випускників ЗПТО, зростання зайнятості населення та задоволення потреб підприємств у якісних робітничих кадрах.

Соціальна та економічна значимість дослідження визначається його спрямованістю на розв'язання таких важливих науково-практичних проблем, як забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні на основі імплементації інноваційних інституційних інструментів публічно-громадського управління та фінансування закладів ПТО, що дозволить підвищити ефективність функціонування регіонального та локального ринків праці, забезпечити конкурентоспроможність випускників закладів ПТО.

У роботі систематизовано підходи та інструменти оцінювання якості професійно-технічної освіти регіону на основі аналізу кращих міжнародних і вітчизняних практик. З'ясовано, що сучасні тенденції у сфері вітчизняної професійно-технічної освіти (децентралізація, партисипатизація, цифровізація, дуалізація та ін.) зумовлюють необхідність розширення спектру інструментів її аналізу і використання інноваційних, здатних комплексно оцінювати ключові параметри розвитку з метою подальшого планування, управління, забезпечення і поліпшення якості та результативності підготовки робітничих кадрів. У цьому

контексті запропоновано поетапний перехід на нову систему оцінювання якості та результативності професійно-технічної освіти в Україні, засновану на принципі «*балансу інтересів*» (участі різних зацікавлених сторін у процесах моніторингу освіти), котра включає: по-перше, ініціювання соціального діалогу і заохочення підприємств (як головних замовників професійно-технічних кадрів) до співпраці в оцінюванні якості підготовки випускників; по-друге, відстеження потреб у нових професіях і спеціальностях; по-третє, оновлення національної системи кваліфікацій і стандартів професійно-технічної освіти, робочих планів і програм навчання; по-четверте, створення спеціальних незалежних атестаційних комісій з представників зацікавлених сторін (партнерів) для проведення незалежної атестації випускників ЗПТО; по-п'яте, організації на різних рівнях постійного комплексного моніторингу якості професійної підготовки кадрів та ефективності працевлаштування випускників із подальшим прогнозуванням кадрових потреб на ринку праці.

Авторами проаналізовано нові підходи до забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти в Україні, що базуються на компетентісному підході та розробці нових державних стандартів професійно-технічної освіти на модульно-комплексній основі. З'ясовано, що особливість вітчизняного підходу до оцінювання якості професійної освіти полягає у фокусуванні на вхідних ресурсах, які характеризують сам процес навчання – рівень кваліфікації педагогічного персоналу, матеріально-технічної бази, навчальні програми, та недостатньою є увага до проблем працевлаштування випускників закладів. Визначено проблеми, що пов'язані із ліцензуванням нових спеціальностей, перегрупування професій, що уже були інтегрованими, можливостей навчальних закладів забезпечити доступність навчальних приміщень для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення та інше.

На основі аналітичного дослідження професійно-технічної освіти у Львівській області детерміновано тренди трансформації професій у середньо- та довгостроковій перспективі в контексті перспективного стану ринку праці у Львівській області та роль професійно-технічної освіти у формуванні конкурентоспроможних працівників, встановлено зміну загального контингенту за окремими професіями, виявлено збільшення частки здобувачів з інших областей в розрізі окремих територій, детерміновано чинники втрати контингенту здобувачів професійно-технічної освіти.

Запропоновано методико-прикладні засади підвищення ефективності управління функціонуванням закладами професійної (професійно-технічної) освіти регіону за рахунок обґрунтування можливостей та переваг, організаційно-управлінських засад упровадження колективно-договірного підходу для вирішення стратегічних завдань розвитку закладів та системи професійної (професійно-технічної) освіти, здійснення нагляду за їх діяльністю. В цьому контексті обґрунтовано прикладні інституційно-правові засади утворення і функціонування наглядових рад у системі професійно-технічної освіти регіону.

Науково-аналітичне видання підготовлено за результатами виконання наукового проєкту «Інституційні інструменти сталого розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства» (№ДР 0121U110052).

Науково-аналітичне видання підготовлене авторським колективом у складі:

Сторонянська І.З., д.е.н., проф.,
Васильців Т.Г., д.е.н., проф.,
Беновська Л. Я., к.е.н., с.н.с.,
Біль М. М., д.е.н., с.н.с.,
Гринчишин І. М., д.е.н., с.н.с.,
Дуб А. Р., к.е.н., с.н.с.,
Левицька О. О., к.е.н., с.н.с.
Мульська О. П., д.е.н., с.н.с.

Розділ 1. ЗАСАДИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

1.1. Актуальність реалізації та зарубіжний досвід колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти

Сучасний етап розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні класифікується як трансформаційний. Після певної стагнації було прийнято низку стратегічних та програмних планових документів, положення яких містили заходи і засоби з модернізації вітчизняної професійно-технічної освіти. Проте, все ще не вирішено цілий комплекс проблем, пов'язаних із недостатнім фінансуванням, погіршенням матеріально-технічного та фінансово-економічного забезпечення великої кількості закладів професійно-технічної освіти. Відбуваються й зміни, пов'язані з децентралізацією та зміщенням у фінансуванні професійно-технічної освіти на місцевий рівень, де фінансові можливості нижчі. Останніми роками активізувалися й міграційні процеси молоді, зокрема зовнішні, пов'язані з обранням молодими людьми закордонних (передусім у Польщі, Чехії, Словаччині, Румунії) закладів освіти. У підсумку цих та інших процесів вітчизняні підприємства недоотримують достатнього якісного трудового ресурсу, що ще більше загострює кризу відносин «бізнес – профтехосвіта». Така ситуація потребує обґрунтування та впровадження нових більш сучасних і ефективних форм співпраці влади, представників підприємництва та професійно-технічної освіти задля задоволення спільних інтересів і потреб у руслі розвитку системи освітніх послуг та національної економіки в цілому.

Система професійно-технічної освіти, як в Україні в цілому, так і в її регіонах зокрема, характеризується на сьогодні низкою проблемних аспектів, підсумком яких є низький рівень фінансової та організаційної спроможності закладів до самостійного ефективного функціонування і розвитку кадрової та матеріально-технічної бази, а також їх інтеграції з ринком праці. Відповідно, значна частина випускників закладів професійно-технічної освіти залишається незайнятою (йдеться про невідповідність отриманої професії та фактичного працевлаштування), а підприємства недоотримують кваліфікованих, здатних на високому рівні виконувати виробничі завдання, кадрів робітничих професій.

Попри реалізацію в Україні адміністративної та бюджетно-фінансової децентралізації в регіонах так і не створено належних умов для ефективного функціонування та модернізації закладів професійно-технічної освіти, якісних зрушень на користь здобувачів освіти, регіональних ринків праці, суб'єктів реального сектору економіки. Відсутні також й якісні практики співпраці закладів освіти та роботодавців, зокрема в частині спільного вирішення питань організації навчального процесу, обсягу та структури отримуваних знань, розвитку та модернізації виробничої і матеріально-технічної бази, її інфраструктури, активізації практик дуальної освіти, забезпечення випускників зайнятістю та робочими місцями.

Як наслідком, так і причиною все ще низької ефективності функціонування закладів професійно-технічної освіти в регіонах України, а в нинішніх умовах – суттєвою перешкодою – слугує зростання налаштованості вітчизняної молоді до зовнішньої освітньої міграції та здобуття знань за кордоном. Спершу такі практики стали поширеними з-поміж студентства, а нині стають все більш активними й для здобувачів професійно-технічної освіти.

Приміром, після закінчення навчального закладу понад 13% учнів закладів професійно-технічної освіти Карпатського регіону України має намір виїхати на роботу за

кордон і 7,2% – продовжити навчання за кордоном (табл. 1.1). Високі міграційні установки молоді підтверджують результати відповідей на питання щодо наявності підготовки до реалізації міграційних планів. Близько 40% випускників закладів професійно-технічної освіти здійснили певну підготовку до реалізації своїх міграційних аспірацій, що свідчить зростання міграційного потенціалу території і негативний вплив на регіональний ринок праці та економіку загалом.

Таблиця 1.1

Міграційні наміри учнів випускових курсів закладів професійно-технічної освіти Карпатського регіону України

Відповіді	Результати відповідей, %
	ЗПТО
<i>Міграційні наміри після закінчення навчального закладу</i>	
Працевлаштуватися за спеціальністю	37,2
Розпочати власну справу	27,4
Продовжити навчатися в Україні	31,2
Працевлаштуватися на будь-яку роботу	13,0
Виїхати за кордон на постійне проживання	10,0
Виїхати на роботу за кордон на тривалий час	13,7
Продовжити працювати там, де уже працюю	4,5
Продовжити навчання за кордоном	7,2
Здобути другу вищу освіту в Україні	40,9
Іздити на тимчасові заробітки в інші країни	11,0
Інше	7,4
<i>Підготовка до реалізації позитивних міграційних установок</i>	
Так	38,4
Ні	39,9
Не маю наміру мігрувати	21,7

Джерело: побудовано на основі даних [1].

Примітно, що частка осіб, які мають «тверді» позитивні міграційні аспірації на предмет працевлаштування або здобуття освіти за кордоном, може зменшитися при сприятливій політиці соціально-економічного розвитку території і створенні умов для реалізації інтелектуального потенціалу. Так, 50,9% і 34,7% опитаних респондентів-молоді мають намір виїхати за кордон на постійне місце проживання через низький рівень оплати праці та відсутність робочих місць, що свідчить про слабку роль закладів та в цілому системи професійно-технічної освіти у забезпеченні якісної зайнятості випускників (рис. 1.1).

Відповідно, відсутність сучасних прогресивних практик щодо управління закладами професійно-технічної освіти сприятиме «відтоку» молоді, у т.ч. спеціалізованих та висококваліфікованих кадрів, що збільшуватиме масштаби інтелектуальної міграції і призведе до послаблення кадрової стійкості країни.

У травні 2020 р. Міністерство освіти і науки України запропонувало для громадського обговорення проект Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження типового положення про наглядову раду закладу професійної (професійно-технічної) освіти» та ініціювало перед регіональними органами влади активізацію політики зі створення наглядових рад при закладах професійно-технічної освіти в областях країни.

За ідеєю наглядові ради є колегіальним консультативно-дорадчим органом управління, що утворюється для участі у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладів освіти, здійснення нагляду за їх діяльністю, зокрема на предмет досягнення мети їх створення і діяльності. На загал така ідея видається достатньо перспективною, оскільки метою функціонування таких структур є сприяння у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладу освіти, його ефективній взаємодії з владними структурами, а також роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними

особами шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріальних ресурсів, здійснення контролю за їх використанням, а також громадського контролю за діяльністю закладу освіти.

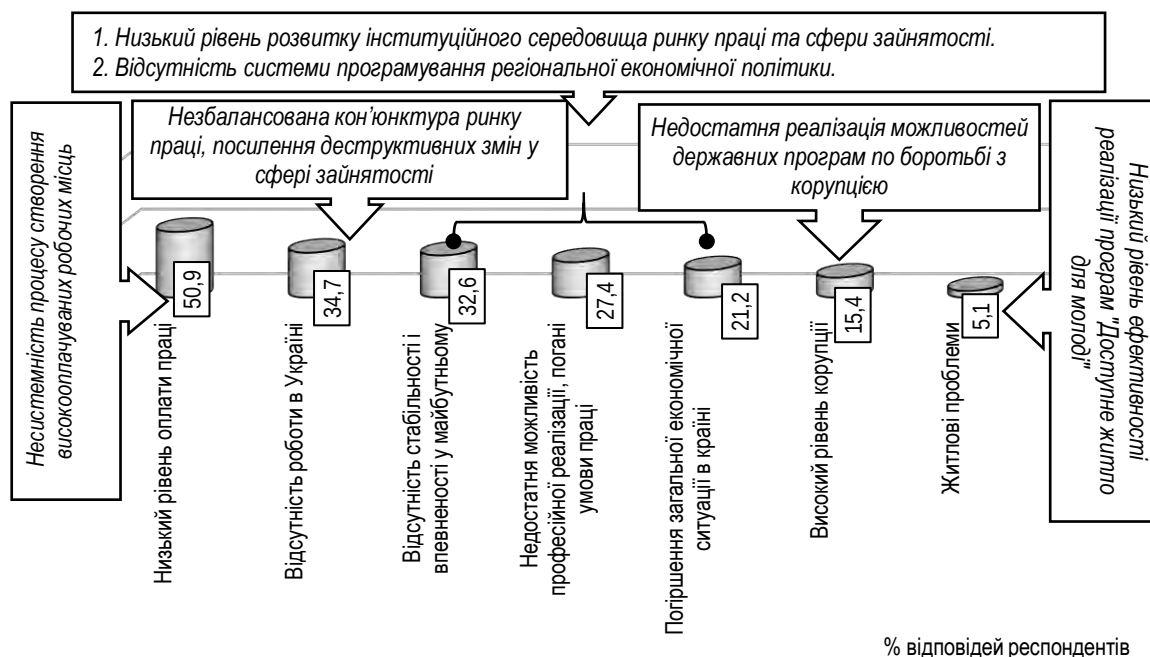


Рис. 1.1. Проблемні соціально-трудова аспекти, що спонукають студентську та учнівську молодь Карпатського регіону України до міграції

Джерело: побудовано на основі даних [1].

Втім, на сьогодні практика створення наглядових ради при закладах освіти набула свого дещо більшого поширення з-поміж закладів вищої освіти і можна перелічити лише кілька випадків, коли такі структури створені і функціонують при закладах професійно-технічної освіти. Відповідно, складно вести мову й про ефективність діючих рад. До основних перешкод активізації такої діяльності та в цілому реалізації інструментів колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти в регіонах України можна віднести:

- відсутність достатньої інформації у засобах масової інформації, зокрема на інтернет-сторінках закладів освіти, про утворення, персональний склад і діяльність наглядових рад;
- низьку активність закладів освіти щодо утворення наглядових рад;
- обмеженість мотивації керівництва закладів освіти до розширення інституційної підтримки розвитку за рахунок залучення додаткових стейкхолдерів;
- відсутність публікування затвердженого положення за умов наявності наглядової ради;
- невизначеність щодо складу наглядової ради, зокрема допустимість включення представників педагогічного колективу.

Відповідно, регіональним органам влади, зокрема департаментам освіти і науки обласних державних адміністрацій, громадським організаціям, що спеціалізуються на підтримці розвитку та модернізації системи освіти і її закладів, слід активізувати діяльність у напрямі поінформовування представників закладів професійно-технічної освіти, бізнесу та громадськості про можливості створення, переваги та можливості наглядових рад; залучення потенційних учасників наглядових рад, передусім провідних підприємств регіону, бізнес-

асоціацій тощо; організаційної та іншої підтримки в руслі створення і ведення діяльності наглядових рад. В перспективі можливе утворення асоціації наглядових рад регіону як структури алокації інформації про розвиток цього інституту, його здобутки, проблемні аспекти, спільні практики з розвитку закладів професійно-технічної освіти, її інфраструктури системи працевлаштування випускників, розвитку ринку праці фахівців робітничих професій, зближення системи освіти та виробництва (реального сектора регіональної та місцевої економіки).

Позаяк, не відхиляємо можливості і переваг розвитку інших форм та елементів колективно-договірного підходу до управління закладами та й узагалі системою професійно-технічної освіти регіону. Йдеться про імплементацію кращих практик зарубіжного досвіду в цій сфері (табл. 1.2), які стосуються громадських формувань, соціально-трудового та освітнього партнерства, залучення асоціацій роботодавців, використання інституту кваліфікацій, створення агентств координації і взаємодії, галузево-професійних експертних комісій, рад з розвитку кваліфікації та професійних навичок і т. ін. Ініціатива щодо створення відповідних інституцій, їх діяльності, підтримки та всебічного сприяння виходить на найвищому рівні державного управління, для чого співпрацюють міністерства освіти, соціальної політики, зайнятості, ринку праці, інші органи влади, у т. ч. у сферах економіки, розвитку підприємництва, фінансів, промислової політики, сільського господарства, регіонального розвитку.

Таблиця 1.2

Зарубіжний досвід колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти

Країни	Інституції	Функції та завдання інституцій
Канада	Громадські формування; ради директорів	Систематичний збір інформації про кон'юнктуру ринку праці, спільна робота над навчальними програмами та їх модернізацією, надання обладнання, організація навчальних практик.
Франція	Незалежні атестаційних журі; комісії з представників соціальних партнерів (підприємств, бізнес-асоціацій, профспілок)	Формування і реалізація програм зростання якості професійної освіти; організація внутрішньовиробничих навчальних центрів та їх фінансування.
США, Корея, Єгипет, Індонезія	Асоціації роботодавців	Обмін інформацією про напрями розвитку професійних кваліфікацій; співпраця зі закладами П(ПТ)О з метою заповнення вільних вакансій, стажування і працевлаштування випускників.
Іспанія	Національний інститут кваліфікацій	Аналіз стану ринку праці, розробка професійних кваліфікацій та апробація кваліфікаційних програм, розвиток співпраці роботодавців і закладів П(ПТ)О.
Нідерланди	Національні організації професійної освіти; об'єднання національних організацій та спілок роботодавців	Створення професійних профілів, удосконалення програм освіти та їх експертування, сприяння співпраці бізнесу та закладів П(ПТ)О.
Болгарія	Національне агентство професійної освіти і навчання; Галузеві експертні комісії	Ліцензування і контроль за освітньою діяльністю; планування професій для професійної освіти; визначення вимог до кваліфікацій за професіями; укладання договорів з роботодавцями щодо співпраці.
Австралія, Велика Британія	Галузеві Ради з розвитку професійних умінь; Національна Рада з професійних кваліфікацій при центральних органах виконавчої влади	Розробка професійних стандартів, взаємодія зі закладами освіти та асоціаціями з метою працевлаштування випускників, підвищення якості освіти зі застосуванням фінансових, акредитаційних та організаційно-управлінських механізмів.

Джерело: авторські узагальнення

Звичайно, що організаційно-управлінські та юридичні питання щодо створення та розвитку тих, чи інших інституцій можуть суттєво різнитися, втім головне в іншому –

налагодженні ефективної комунікації та спільної роботи зацікавлених сторін у площині «освіта – бізнес – влада – громадянське суспільство» у напрямі модернізації системи професійно-технічної освіти та її закладів, зближення позицій зі сторони навчального процесу та з боку запиту на кадри від підприємств, реалізації соціальних функцій освіти щодо підготовки затребуваних на внутрішньому ринку праці висококваліфікованих фахівців з гідними умовами праці.

Зауважимо, що практично всі ці та інші функції можуть реалізуватися й на засадах такого інституту, як наглядові ради при закладах професійно-технічної освіти. Для цього слід удосконалити низку засад базисного положення про їх створення і функціонування. Це, по-перше, розширення переліку завдань наглядових рад, зокрема включення до них наступних пунктів: налагодження соціального партнерства між закладами освіти, роботодавцями, органами виконавчої влади, місцевого самоврядування та громадськістю; реалізація перспективного плану та інших програмних документів розвитку закладу освіти та співпраці з роботодавцями; удосконалення та підвищення ефективності освітнього процесу; забезпечення зайнятості випускників закладу освіти; підвищення іміджу закладу освіти на ринку освітніх послуг регіону; представлення інтересів закладу освіти перед органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами і організаціями, суспільно-політичними, профспілковими, громадськими та комерційними організаціями; проведення комунікативних заходів, формування інформаційно-технологічного та креативного простору у закладі освіти; розробка та апробація механізму взаємодії закладу освіти з підприємствами-роботодавцями; участь в оцінюванні якості підготовки фахівців; системний моніторинг працевлаштування випускників закладу освіти, забезпечення робочих місць для випускників закладу освіти, які навчалися за регіональним замовленням; організація на базі підприємств-роботодавців підвищення кваліфікації і стажувань науково-педагогічних працівників закладу освіти.

По-друге, доповнення прав наглядових рад, зокрема в частині участі її представників у роботі громадської ради при департаментах освіти і науки обласних державних адміністрацій, організації при закладі освіти інформаційно-технологічного та креативного простору, розвитку співпраці закладу освіти та стейкхолдерами освітніх програм, проведення моніторингу працевлаштування випускників і формування відповідних баз даних, створення робочих місць для випускників закладу освіти, які навчалися за регіональним замовленням, здійснення моніторингу фінансово-економічної діяльності закладу освіти.

По-третє, розширення складу (до представників органу місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців та сфери освіти) можливих учасників наглядової ради представниками профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості, випускниками закладу освіти, що є відомими та визнаними фахівцями у відповідній галузі діяльності.

Позаяк, ключовим аспектом – чинником ефективного функціонування такого типу структур є зацікавленість керівництва закладів професійно-технічної освіти в їх розвитку, представників бізнесу – у організаційній та фінансовій підтримці розвитку закладів освіти, покращенні їх матеріально-технічної та техніко-технологічної бази (через інтерес в підготовці відповідних фахівців), представників влади – у наділенні наглядових рад реальними можливостями.

За такого підходу наглядові ради стануть своєрідним перехідним етапом в політиці від розробки та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти до формування Національної ради професійної освіти і навчання, а наділі – розвитку і ефективного функціонування системи дуальної освіти.

Подальший розвиток системи професійно-технічної освіти в Україні та її закладів тісно корелює з впровадженням різних форм колективно-договірної співпраці всіх суб'єктів,

зацікавлених у зростанні якості системи та підготовці висококваліфікованих фахівців робітничих професій, у тому числі з метою збереження їх на теренах України (на противагу зовнішній міграції), що сприятиме формуванню і розвитку людського потенціалу країни. Однією з найбільш перспективних форм колективно-договірної співпраці є створення при закладах професійно-технічної освіти наглядових рад як колегіальних консультативно-дорадчих органів управління, що утворюються для участі у вирішенні стратегічних завдань закладів освіти. Це дозволить залучити до спільної діяльності представників органів місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців, представників сфери освіти, профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості, випускників закладу освіти, що є відомими та визнаними фахівцями у відповідній галузі діяльності. Така діяльність сприятиме вирішенню стратегічних завдань розвитку закладу освіти, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, стейкхолдерами (роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними особами) шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріальних ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за їх використанням, а також здійснення громадського контролю за діяльністю закладу освіти. При цьому не відхиляємо й перспектив застосування в регіонах України й інших альтернативних та ефективних (як свідчить міжнародний досвід) форм і практик, зокрема дуальної освіти, колективно-договірного підходу до розвитку професійно-технічної освіти.

1.2. Розвиток соціального партнерства як чинник підвищення якості професійно-технічної освіти: зарубіжний досвід

Сучасна професійно-технічна освіта розвивається в умовах постійних внутрішньогалузевих змін в напрямку децентралізованого управління і диверсифікованого фінансування. Кожна держава регулює ці процеси, виходячи з особливостей функціонування власної системи освіти, потреб ринку праці та пріоритетів соціальної політики загалом. Національні освітні моделі різняться між собою за філософськими й культурними традиціями, рівнем гнучкості та ефективності, якістю навчальних програм і можливостями реалізації інтелектуального потенціалу випускників, що в сукупності визначає конкурентоспроможність освіти.

Роль професійно-технічної освіти в теперішньому інформаційному суспільстві заново переоцінюється, адже її престижність і перспективність підтверджується численними програмами і проектами розвитку в останні роки. Серед найбільш відомих ініціатив – Копенгагенська Декларація Європейської Комісії та міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання в Європі (2002 р.), Брюгське комюніке щодо стратегічних підходів і пріоритетів розвитку професійної освіти на період 2011-2020 рр., Туринський процес Європейського фонду освіти (2010 р.), Рекомендації Ради ЄС щодо підтримання професійної освіти в умовах пандемії (2020 р.), Оснабрюцька Декларація про відновлення професійно-технічної освіти (2020 р.), Цифровий баланс на 2021-2023 рр. з ініціативи Європейської асоціації з професійно-технічної освіти і навчання, міжнародний проєкт «Управління інклюзивним професійним розвитком» (GIVE project) на 2020-2024 рр., проєкти з підвищення якості професійно-технічної освіти EUproVET, BEEHIVES тощо,

ініціативи [3, с. 88]. Україна долучається до окремих програм і проєктів, намагаючись активно реформувати професійно-технічну освіту відповідно до загальноєвропейських та світових трендів. Наразі на громадському обговоренні перебуває проєкт Концепції Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки [5], розроблений на виконання Указу Президента України № 130/2021 від 30.03.2021 р. «Про пріоритетні заходи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти». Варто відзначити, що одним із завдань програми є посилення ролі та соціальної відповідальності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, бізнесу та партнерських організацій шляхом активізації вертикальної і горизонтальної співпраці в управлінні розвитком професійно-технічної освіти та модернізації інфраструктури відповідних освітніх закладів. У контексті зовнішнього управління діяльністю закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО) зроблені реальні кроки. Так, одним із шляхів забезпечення ефективної децентралізації системи управління професійно-технічною освітою є утворення регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти, однак ефективність їхньої діяльності щодо впливу на прийняття управлінських рішень на місцевому (регіональному) рівні залишається вкрай низькою. Водночас, внутрішня система контролю вимагає удосконалення, зокрема створення у кожному закладі професійної (професійно-технічної) освіти наглядових рад для їх участі у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладу, здійснення нагляду за його діяльністю у відповідності до мети та цілей.

Досвід різних країн у питаннях організації та підвищення якості системи професійно-технічної освіти особливо цікавий, оскільки українська освітня система перебуває в активному пошуку нових ефективних моделей її функціонування та шляхів гармонізації із сучасними ринковими вимогами.

Прикладом успішної реалізації реформи у сфері професійно-технічної освіти є *канадська* децентралізована модель, що базується на автономних системах професійної підготовки у кожній провінції, котрі забезпечують кваліфікованими робітничими кадрами місцеві та регіональні ринки праці і фінансуються, відповідно, за рахунок бюджетів провінцій. Це означає, що управління ЗПТО здійснюють територіальні громади. При цьому у Канаді поширена практика соціального партнерства як інструменту контролю якості професійної підготовки та ефективності діяльності закладів освіти. Так, зокрема, при кожному ЗПТО діє рада директорів, котра складається з представників територіальних громад. Головне завдання ради – стратегічне управління, а також окремі тактичні функції, пов'язані з призначенням та звільненням керівного складу ЗПТО. Примітно, що до процесу розроблення навчальних програм залучаються різні зацікавлені сторони, зокрема представники роботодавців, працівники профільних підприємств, представники галузевих асоціацій, професійних спілок тощо. Такий підхід дозволяє коригувати зміст навчальних курсів і програм з метою актуалізації компетентностей випускників і підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Більше того, громадськість та представники бізнесу активно долучаються до оновлення та осучаснення матеріально-технічної бази навчання, роблячи тим самим значний внесок у якість професійної підготовки кадрів [2, с. 53]. Загалом, у Канаді практикується низка механізмів підтримки ЗПТО з боку роботодавців, а саме: постійний моніторинг ситуації на національному і регіональних ринках праці, участь у роботі наглядових рад при закладах освіти, залучення до удосконалення навчальних програм, забезпечення обладнанням у межах виробничих практик, організація навчань і стажувань на робочих місцях. Таким чином, канадська децентралізована партисипативна модель професійно-технічної освіти спрямована безпосередньо на задоволення потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі і, відповідно, забезпечення широких можливостей для реалізації інтелектуального потенціалу випускників на місцевих ринках праці.

Соціальне партнерство можливе не лише між різними типами інституцій (різними групами учасників), але й в межах самої освітньої системи. Яскравим прикладом такої співпраці є *Литва*, де налагоджені тісні зв'язки між професійно-технічною та вищою освітою у формі спільного напрацювання навчальних планів та програм для гарантування принципів комплементарності та послідовності професійної підготовки, а також налагоджена взаємодія усіх ланок освіти у реалізації навчання упродовж життя. Крім того, у Литві активно використовуються структурні фонди для розвитку професійної орієнтації та консультування у системі професійної освіти. Ці питання координуються Литовським центром неформальної освіти, що функціонує на державному рівні. Центр відповідає за профорієнтаційні ініціативи, навчання фахівців з професійної орієнтації та моніторинг цих послуг [4, с. 43].

Цікавим інструментом соціальної взаємодії у сфері контролю якості підготовки кадрів у ЗПТО є незалежна атестація випускників у *Франції*, що проводиться відповідними атестаційними комісіями у складі представників підприємств, асоціацій, спілок роботодавців і підприємців, торгово-промислових палат, представників системи професійно-технічної освіти та інших соціальних партнерів. Французька освітня система є децентралізованою і вважається однією з найкращих у світі, при цьому фінансування ЗПТО базується на різних джерелах – бюджетах центрального і регіонального рівнів, коштах підприємств, підтримці з боку громадськості, домашніх господарств тощо. Так, у Франції підприємства законодавчо зобов'язані здійснювати відрахування на потреби професійної підготовки. Розмір такого податку становить від 0,5 до 2% від фонду заробітної плати в залежності від розміру суб'єкта господарювання [6, с. 9]. Такі заходи є важливим економічним важелем у забезпеченні якості професійно-технічної освіти, підвищенні її престижності та конкурентоспроможності.

Не менш корисним і практичним рішенням у цьому напрямку є інтегроване інформаційно-аналітичне забезпечення якості підготовки та ефективності працевлаштування випускників ЗПТО у Франції. Постійний збір даних передбачає можливість аналізування відповідності функціонування системи освіти вимогам та потребам ринку праці (у т.ч. за окремими галузями і секторами), збалансування попиту на робочу силу й пропозиції освітніх закладів. Цими питаннями займаються незалежні регіональні обсерваторії зайнятості та навчання (OREF), які діють в усіх регіонах Франції [6, с. 25-26]. Загалом, до організації такого моніторингу долучаються партнери з науки, бізнесу, влади та освіти. У фокусі дослідження – зазвичай, питання збалансованості попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили, виявлення «перевиробництва» окремих професій, аналіз ефективності зайнятості і відстеження якості отриманої професійної підготовки шляхом дослідження подальшої кар'єри випускників ЗПТО. У *Нідерландах* налагоджена аналогічна система збору даних про ринок праці та затребуваність робітничих кадрів, що забезпечує оперативність реагування на зміни попиту на нові навички та компетентності. Моніторинг проводять три інституції – Центр досліджень освіти та ринку праці, Національна агенція соціального забезпечення та організація з питань професійної освіти, навчання та ринку праці. Сам аналіз здійснюється у галузевому та регіональному зрізах [4, с. 51].

Подібна ініціатива була реалізована в Україні у 2018-2020 рр. під час виконання Проекту регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ВНЗ і ПТНЗ прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення» на замовлення Львівської обласної держадміністрації за кошти державного бюджету України в рамках секторальної бюджетної підтримки ЄС. Актуальним залишається питання масштабування методики моніторингу та самої аналітики на інші регіони України з метою покращення стратегічного планування кадрових потреб і формування обґрунтованого регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до специфіки кожної області.

У багатьох країнах *Європи* (Німеччина, Австрія, Данія, Швейцарія, Польща) та *Азії* (Китай, Південна Корея) давно використовується особлива форма соціального діалогу у системі «освіта – бізнес», зокрема дуальне навчання, що поєднує навчання на робочому місці (практичний досвід) з теоретичною підготовкою в ЗПТО. Фінансування дуальної системи охоплює ресурси підприємців, з якими співпрацюють ЗПТО і які покривають витрати на практичне навчання, та державне фінансування. Саме завдяки дуальному навчанню Європейський Союз сьогодні є одним зі світових лідерів у підготовці кваліфікованих кадрів професійно-технічних спеціальностей.

Світовий досвід свідчить, що соціальне партнерство є дієвим інструментом підвищення ефективності управління ЗПТО, а також невід'ємною частиною системи забезпечення якості професійної підготовки робітничих кадрів. Ці інструменти особливо важливі сьогодні, враховуючи підвищений попит на робітничі кадри на європейських ринках праці. Водночас, Україні доцільно посилити участь різних зацікавлених сторін у процесах регулювання якості та результативності професійно-технічної освіти на всіх рівнях з метою: по-перше, ініціювання соціального діалогу і заохочення підприємств (як головних замовників професійних кадрів) до співпраці із ЗПТО; по-друге, розширення джерел фінансування професійно-технічної освіти (за рахунок суб'єктів бізнесу, громадськості, органів влади, спеціальних фондів та інших партнерів); по-третє, відстеження потреб у нових професіях і спеціальностях; по-четверте, участі у розробленні національної системи кваліфікацій і стандартів професійно-технічної освіти, робочих планів і програм навчання; по-п'яте, організації виробничої практики і стажування на сучасних високотехнологічних підприємствах; по-шосте, створення спеціальних незалежних атестаційних комісій з представників зацікавлених сторін (партнерів) для проведення незалежної атестації випускників ЗПТО; по-сьоме, організації на різних рівнях постійного моніторингу якості професійної підготовки кадрів та ефективності працевлаштування випускників із подальшим прогнозуванням кадрових потреб на ринку праці, зміни попиту та пропозиції освітніх послуг тощо.

Розділ 2. СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

2.1. Стан та проблеми розвитку професійно-технічної освіти Львівської області

Важливим напрямом реформи Нової української школи є зміна структури середньої школи, яка забезпечить перехід до профільного навчання. У цьому контексті важливою є взаємодія загальної середньої і професійної (професійно-технічної) освіти.

Загалом мережа закладів ПТО в регіоні є достатньо розгалуженою. У 2019 р. у Львівській області функціонувало 57 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що становить 7,8% від усіх закладів в Україні. Професійно-технічну освіту у цих закладах здобувало 20,7 тис. осіб. Упродовж останніх 25 років кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти скоротилась на 12 одиниць, або на 18%, однак чисельність здобувачів освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти скорочувалась значно динамічніше, з 42,1 тис. осіб до 20,7 тис. осіб, більш ніж у 2 рази. Причинами такої ситуації стали як об'єктивні демографічні зміни, так і суб'єктивні – деформації на ринку освітніх послуг (спрямованість на здобуття вищої освіти), неузгодженість державного замовлення фахівців відповідних професій та потреб регіонального ринку праці.

В економіці країни склалась ситуація, коли відтік працівників старших вікових категорій на пенсію не компенсується кількістю молодих людей, які поповнюють ринок праці. Водночас значна частина працездатного населення не може знайти роботу через невідповідність кваліфікації потребам сучасного динамічного ринку.

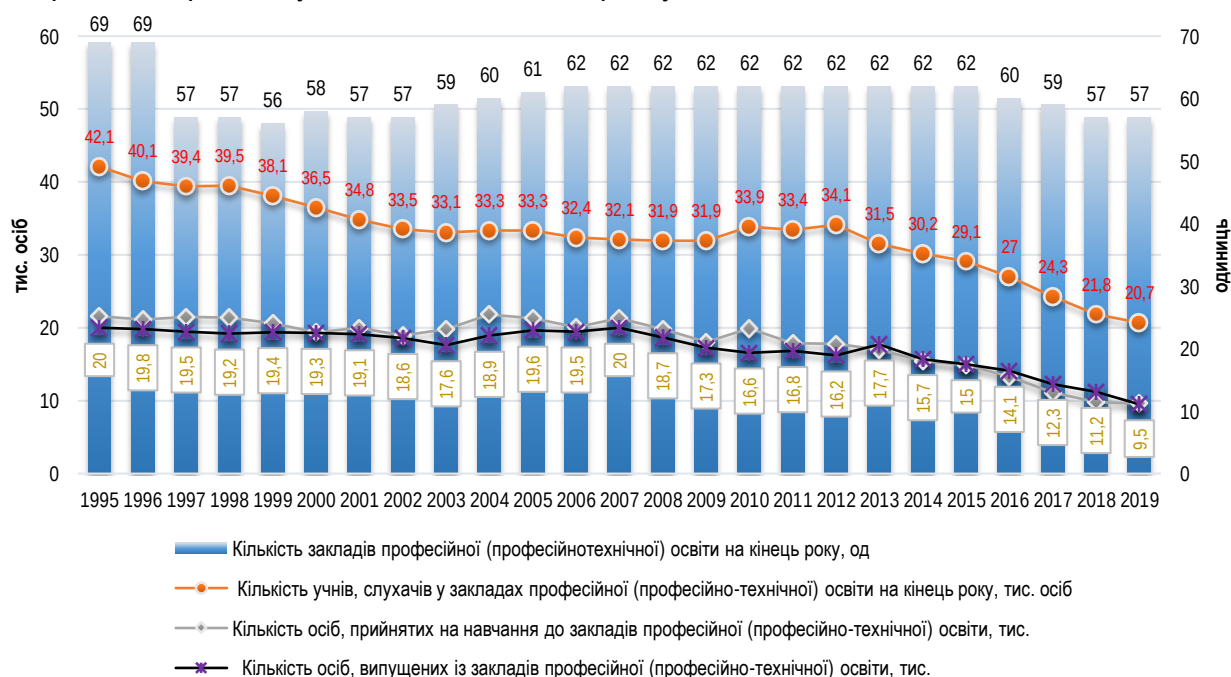


Рис. 2.1. Динаміка закладів та учнів професійної (професійно-технічної) освіти Львівської області, 1995-2019 рр.

За даними Головного управління статистики у Львівській області

Упродовж останніх п'яти років, які характеризуються активним реформування сфери професійної-технічної освіти, у Львівській області відбувається найбільше скорочення закладів (на 5%) та учнів (на 33%) у системі ПТО. Суттєве скорочення чисельності учнів відбулось не лише у тих адміністративних одиницях, де закрили заклади ПТО, але й в інших, зокрема у м. Новий Розділ на 52%, Буському районі – на 48,7%, Самбірському районі – на 42%.

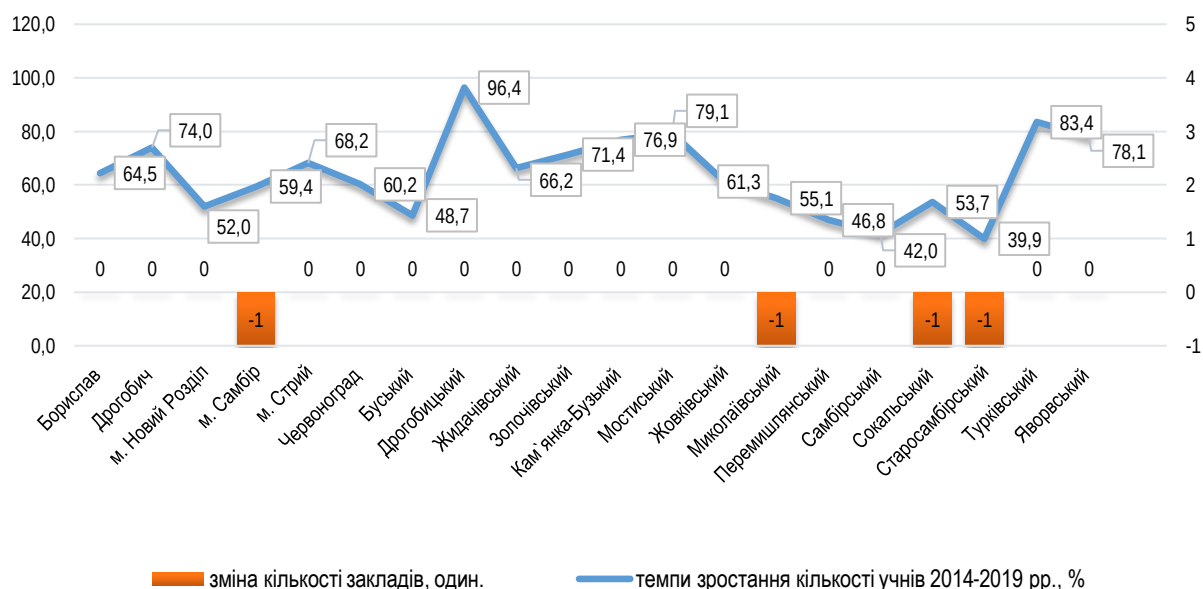


Рис. 2.2. Зміна чисельності закладів ПТО та учнів, 2020 до 2014 року

За даними Головного управління статистики у Львівській області

У 2019-2020 н.р. з 25,2 тис. осіб-випускників 9-х класів закладів загальної середньої освіти Львівської області 16,7 тис. осіб (66%) продовжують навчатися у закладах загальної середньої освіти, 3,8 тис. осіб (16%) – на I курсі закладів вищої освіти та 4,6 тис. осіб (18%) – у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Отже, незважаючи на скорочення мережі, майже кожен п'ятий учень продовжує здобувати середню освіту у закладах ПТО. Слід зауважити, що у порівнянні з іншими країнами це дуже низький показник. Так, частка учнів, які навчаються у закладах ПТО, в Європі становить близько 50%, а у таких країнах, як Хорватія та Австрія, навіть сягає 70%.

Основним завданням закладів ПТО є забезпечення ринку праці необхідними робочими кадрами. Для цього потрібно привести мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти й перелік її професій у відповідність до потреб сучасної економіки регіону.

Основним критерієм доцільності функціонування закладу ПТО є підготовка конкурентоспроможного та мобільного на ринку праці фахівця, який здобув професійні компетентності відповідно до потреб національної економіки та суспільства. Заклади, які не спроможні забезпечити інноваційність, доступність, відкритість освітнього процесу, гнучко реагувати на потребу економіки регіону, повинні бути реорганізовані.

ЗП(ПТ)О здійснюють підготовку для різних галузей економіки: 28% від загальної кількості здобувачів освіти – для промисловості, 6% – для сільського господарства, 11% – для будівництва, 28% – для торгівлі та громадського харчування, 15% – транспорт та зв'язок, 12% контингенту – для ЖКГ і невикробничих видів обслуговування.

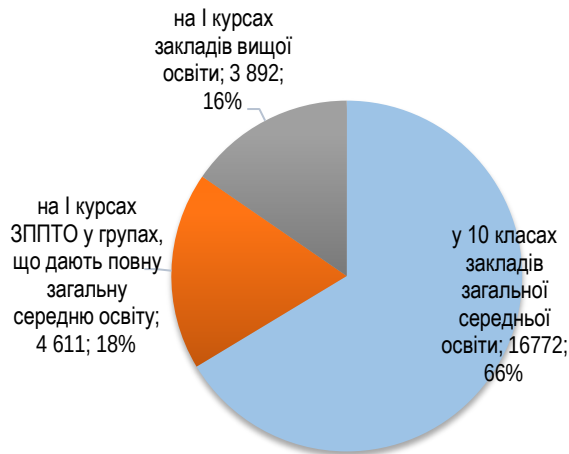


Рис. 2.3. Структура випускників 9-х класів закладів загальної середньої освіти Львівської області, які на 1 грудня 2020 року продовжують навчання для здобуття повної загальної середньої освіти

За даними Головного управління статистики у Львівській області

Серед ЗП(ПТ)О, які впродовж останніх років зберігають популярність серед молоді та приймають на навчання понад 200 учнів щорічно: Львівський професійний коледж готельно-туристичного та ресторанного сервісу (258 осіб), Вище професійне училище №34 м. Стрий (256 осіб), Новояворівське вище професійне училище (208 осіб), Міжрегіональний центр професійно-технічної освіти художнього моделювання та дизайну (234 особи), Вище професійне училище №29 м. Львова (236 осіб), Вище професійне училище №20 м. Львова (213 осіб), Львівське вище професійне училище комп'ютерних технологій та будівництва (250 осіб) та інші.

ЗП(ПТ)О досить оперативно реагують на зміни потреб ринку праці шляхом упровадження нових професій. Упродовж останніх років започатковано навчання за професіями: «Оформлювач вітрин, приміщень та будівель», «Монтажник систем утеплення будівель», «Рихтувальник кузовів», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Покрівельник сталевих покрівель», «Покрівельник рулонних покрівель та покрівель зі штучних матеріалів», «Візажист-стиліст», «Майстер ресторанного обслуговування»

Заклади зберігають підготовку за унікальними ремісничими професіями: «Художник розмалювання по дереву», «Реставратор виробів з дерева», «Реставратор декоративних штукатурок та ліпних виробів», «Реставратор декоративно-художніх фарбувань», «Різьбяр по дереву та бересту» та оновлюють зміст ПТО шляхом впровадження освітніх стандартів нового покоління на компетентнісній основі. Зокрема, у 2019 р. в області за участю роботодавців розроблено проекти стандартів з 4-ох професій¹.

Проте, продовжують діяльність заклади із найменшим контингентом здобувачів освіти, серед них: Погірцівське вище професійне училище (контингент 185 осіб), Поморянський професійний ліцей (211 осіб), Перемишлянський професійний ліцей (201 особа),

¹ 2019 року в області розроблено 4 проекти освітніх стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з професій: 8323 Водій трамвая, рівень кваліфікації 3,2,1 клас; 8323 Водій тролейбуса, рівень кваліфікації 3,2,1 клас спільно з ЛКП «Львівелектротранс»; 8113 Бурильник експлуатаційного та розвідувального буріння свердловин на нафту та газ; 8113 Помічник бурильника експлуатаційного та розвідувального буріння свердловин на нафту й газ.

Стебницький професійний ліцей (207 осіб), Художнє професійно-технічне училище ім. Й. Станька (177 осіб), Жидачівський професійний ліцей (215), Миколаївський професійний ліцей (217 осіб), Новороздільський професійний ліцей будівництва та побуту (219 осіб).²

Перевагу мають заклади, що здійснюють підготовку за популярними серед молоді професіями, зокрема професію «Кухар. Кондитер» здобувають понад 4,2 тис осіб (20% від загального контингенту), «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів» та «Водій автотransпортних засобів» – понад 2,8 тис осіб, «Перукар» – понад 1,4 тис осіб, професії в галузі зварювальних технологій – 1,3 тис осіб, «Тракторист-машиніст сільськогосподарських машин і устаткування» – понад 1,1 тис осіб, ІТ-технології та офісні професії – більше 1,3 тис учнів (в інтеграції), професії залізничного транспорту – понад 800 осіб, професії для здійснення електромонтажних та будівельних робіт здобувають понад 700 осіб за кожним напрямом, що разом становить 70% від контингенту.

Підготовка здобувачів професійних кваліфікацій за іншими професійними угрупованнями здійснюється за обсягами від 30 до 500 осіб.

Про зростаючий дефіцит на кваліфіковані робітничі кадри свідчать результати працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О. За інформацією ЗП(ПТ)О, яка формується на підставі наказів підприємств про зарахування на перше робоче місце, ці показники упродовж останніх років покращуються.

Таблиця 2.1

Рівень працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О (осіб та у %)

Рік випуску	Кількість випускників	Кількість працевлаштованих	% працевлаштування
2016	12225	9395	76,8
2017	10896	8741	80,2
2018	9270	7321	79,0
2019	8545	6703	78,4

За даними департаменту освіти і науки ЛОДА

Як результат, кількість підготовлених кваліфікованих кадрів щорічно зменшується, а рівень працевлаштування досить стабільний, що підтверджує зростаючий попит ринку праці на професійні кваліфікації.

Таблиця 2.1

Структура педагогічних працівників за віком та стажем педагогічної діяльності

Стаж	осіб	%	вік	осіб	%
До 5 років	318	11	до 30 років	316	11
6-10 років	448	16	31-40 років	660	23
11-20 років	767	27	41-50 років	583	21
21-30 років	590	21	51-60 років	730	26
Понад 30 років	698	25	Понад 60 років	532	19

За даними Головного управління статистики у Львівській області

Підвищений попит на працівників робітничих професій за останні роки набув ознак дефіциту, а подекуди «кадрового голоду». У загальній структурі робочих місць робітничі професії складають 44%. Очікується, що частка робітничих професій у загальній структурі буде зростати. Тенденція збільшення попиту на працівників робітничих професій буде зберігатись у 2019-2020 рр. в межах 2% від загальної кількості робочих місць протягом

² За результатами аудиту мережі закладів ПТО Львівської області

2019 р. та в межах 4% до 2020 р. Це пояснюється наявними перспективами створення нових робочих місць у регіоні, а також виходом частини працівників на пенсію. Скорочення фактично не торкнуться робочих місць для робітничих професій.

У ЗП(ПТ)О області станом на 01.09.2019 р. працює 2821 педагогічний працівник (викладачі, майстри, вихователі гуртожитків, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги тощо), із них понад 1160 майстрів та 1069 викладачів, серед яких 640 викладачів загальноосвітньої підготовки, 429 викладачів професійної підготовки.

Аналіз засвідчує тенденцію до «старіння» педагогічних колективів ЗП(ПТ)О: якщо у 2016 р. педагоги віком 30-40 років складали 43% педколективів, то у 2019 р. – 33,3%, а кількість педагогів віком понад 60 років зросла з 2016 р. до 2019 р. на 9 % і становить – 19%.

За професійним рівнем підготовки майстри виробничого навчання мають робітничі розряди (частина професій не мають розрядності): 3 розряд – 69 осіб (6%), 4 розряд – 344 особи (30%), 5 розряд і вище – 607 осіб (52%), що засвідчує високий фаховий потенціал педагогічних колективів.

Підготовка кваліфікованих кадрів у ЗП(ПТ)О здійснюється на базі 1309 кабінетів, у тому числі 640 кабінетів з предметів професійно-технічного циклу, понад 228 лабораторій, 640 навчально-виробничих майстерень, 27 полігонів, 15 автотрактородромів, 53 бібліотек.

В ході децентралізації відповідальність за функціонування закладів ПТО практично було передано на базовий рівень. Починаючи з 2016 року, видатки на ПТО здійснюються з бюджетів міст обласного значення – обласних центрів. В результаті через катастрофічну нестачу коштів більшість профтехучилищ у регіонах опинилися на межі закриття. Виходом зі складної ситуації стало внесення змін до Бюджетного кодексу України в частині фінансування системи ПТО – повернення часткового державного фінансування. Крім цього, гальмується процес передачі навчальних закладів з державної власності до комунальної власності.

В цілому наявна навчально-матеріальна база закладів ПТО не відповідає вимогам підготовки висококваліфікованих фахівців, а фінансове забезпечення її модернізації – недостатнє. У 2018 році було збільшено видатки на заклади ПТО, зокрема виділено 50 млн грн. на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази. Коштом регіонального бюджету профінансовано заходи із енергозбереження на суму понад 25,4 млн грн. У 2019 році заходи з енергозбереження та закупівлю обладнання отримали фінансування на суму 42,3 млн грн, а в 2020 році 30 млн грн було виділено на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази. На сьогодні в області діє 28 навчально-практичних центрів, в які за останні 2 роки було інвестовано 100 млн. грн., переважно на сучасне обладнання. Програмою «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України» (2021-2023) передбачено створити Центр професійної досконалості. Ресурсом буде європейська інвестиція в 5 млн євро на закупівлю обладнання, навчання майстрів та вчителів, розроблення нових освітніх стандартів. Ще 5 млн. євро спрямують на побудову менших об'єктів у межах інфраструктури професійної освіти.

Завдяки підтримці Львівської ОДА здійснюються планові заходи із модернізації та реконструкції матеріально-технічної бази, енергозбереження будівель і споруд ЗП(ПТ)О.

Для забезпечення освітнього процесу за професіями аграрного спрямування діють навчальні господарства, площа сільськогосподарських угідь яких складає 1156,15 гектара, в тому числі орної землі - 787,65 гектара.

Одним із ефективних шляхів модернізації матеріально-технічної бази є створення навчально-практичних центрів галузевого спрямування. В області діють 28 навчально-практичних центрів, які забезпечені сучасною технікою, обладнанням, можливостями підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, із них: будівельного профілю – 8, промислового – 5, ресторанного сервісу – 2, для хлібопекарської промисловості

– 1, поліграфії – 1, з інформаційних технологій – 1, швейного виробництва – 2, транспортних технологій – 2, електротехнічного виробництва – 3, деревообробної промисловості – 3.

Таблиця 2.3

Розподіл кошторисних призначень за галузевим спрямуванням

№ п/п	Галузь підготовки	Кількість одиниць	Закуплено на суму в тис грн
1	Будівельна галузь	32	465
2	Автомобільна галузь	23	2 343
3	Деревообробка	34	731
4	Комп'ютерне та мультимедійне обладнання	191	2 451
5	Зварювальне виробництво	76	2 795
6	Сфера послуг	143	2 442
7	Швейне виробництво	42	805
8	Аграрне виробництво	16	6 330
9	Інше обладнання	17	1 728

За даними департаменту освіти і науки ЛОДА

За даними Волинського ресурсного центру, майже третина роботодавців (32%) виявляє готовність розвивати співпрацю із закладами професійно-технічної освіти: приймати на практику учнів (18,6%), надавати поради щодо розроблення та вдосконалення навчальних програм (8,9%) та ін. Слід зауважити, що надати закладам профтехосвіти матеріальну допомогу, зокрема матеріалами та обладнанням, готові порівняно невелика частина роботодавців [7].

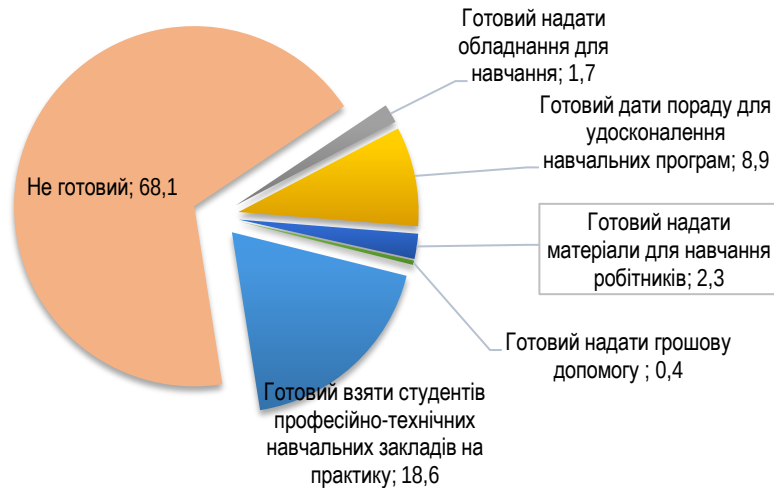


Рис. 2.4. Готовність роботодавців до співпраці із закладами ПТО області (%)

За результатами дослідження Волинського ресурсного центру

Найбільшу готовність до співпраці виявили підприємства сільського господарства, добувної промисловості та ін., тобто сфери, де частка працівників робітничих професій є найбільшою.

До основних проблем сучасного етапу розвитку ПТО слід віднести:

– невідповідність між попитом на робітничі кадри та пропозицією кадрів, що готують заклади професійної (професійно-технічної) освіти;

– неможливість раціонального використання приміщень закладів ПТО та повного фінансування витрат на їх утримання, розвитку матеріально-технічної бази, здійснення управління ними у зв'язку з гальмуванням процесу передачі навчальних закладів з державної власності до комунальної власності міст-обласних центрів, відсутністю чітко визначених управлінських функцій;

– неповну відповідність наявної навчально-матеріальної бази закладів ПТО вимогам підготовки висококваліфікованих фахівців, що частково пояснює невідповідність підготовки випускників вимогам ринку. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є налагодження тісної співпраці з потенційними роботодавцями. Значна частина роботодавців вказує на готовність розвитку співпраці із закладами професійно-технічної освіти. Водночас не всі роботодавці готові укладати договори на підготовку кадрів та забезпечувати учнів робочими місцями для проходження виробничої практики. Нині з'явилася потреба у підготовці робітничих кадрів нового формату, нових професій, а це потребує організаційних змін в управлінні закладом, змісті професійної підготовки. Крім того, потребує вирішення питання дублювання закладами ПТО підготовки за однорідними професіями;

– нестачу коштів на розвиток ПТО. У процесі децентралізації відповідальність за функціонування закладів ПТО практично було передано на базовий рівень. Починаючи з 2016 р., видатки на ПТО мали здійснювати з бюджетів міст обласного значення – обласних центрів. У результаті, через катастрофічну нестачу коштів, більшість профтехучилищ у регіонах опинилися на межі закриття. Виходом із складної ситуації стало внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо фінансування професійно-технічної освіти. Вони передбачали повернення часткового державного фінансування: було введено освітню субвенцію на здобуття учнями професійно-технічних закладів повної загальної середньої освіти, решту необхідних коштів повинні виділяти місцеві бюджети;

– передачу закладів ПТО з державної у комунальну власність. Цей процес є тривалим, а фінансування закладів передано у компетенцію місцевим органам влади, ще до офіційної передачі майна у комунальну власність. Місцеві органи зіштовхнулись з відсутністю досвіду такої процедури та необхідністю прискорення цих процесів;

– відсутність законодавчого забезпечення, яке відповідає сучасним реаліям. Сьогодні професійна освіта регулюється Законом України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», який ухвалили ще в 1998 році, і який застарів та не відповідає сьогодняшнім реаліям. Необхідно прийняти новий закон, який мав би вирішити такі завдання: визначити місце професійної освіти в системі освіти України; сформулювати основні підходи до управління і фінансування закладів освіти; визначити структуру власності закладів освіти та можливості надання платних послуг; посилити вмотивованість викладачів професійної освіти до власного самовдосконалення, а роботодавців за їх включення в систему професійної освіти;

– відсутність розроблених професійних стандартів для оцінювання якості підготовки випускників закладів ПТО. Починаючи з 2018 р., випускники закладів ПТО виконували тільки тест ЗНО з одного предмету – української мови та літератури, у 2019 р. – з двох предметів (української мови та літератури і математики або історії України на вибір), а у 2020 році їм довелося скласти вже три предмети: українську мову, математику або історію України і третій предмет (на вибір з 11 предметів у затвердженому списку). Аналіз результатів ЗНО за 2019 р. показав, що майже половина учнів закладів ПТО Львівської області не подолали поріг ЗНО, а ще 36,4% набрали лише від 100 до 120 балів.

Зважаючи на те, що заклади професійної (професійно-технічної) освіти призначені насамперед для підготовки фахівців, варто запровадити стандарти робітничих професій та на цій основі оцінювати результати підготовки випускників. Що стосується до ЗНО із загальноосвітніх предметів, то доречно проводити незалежне оцінювання із застосуванням двох тестів, такого, що перевіряє володіння відповідними знаннями, уміннями та навичками

на достатньому рівні (для державної підсумкової атестації), й іншого – для тих, хто бажає здобувати вищу освіту.

2.2. Нові тенденції розвитку професійно-технічної освіти: регіональний контекст

Професійна (професійно-технічна) освіта, спрямована на формування відповідних навиків, вмінь та професійних компетентностей, забезпечує здатність до професійної діяльності людини, її конкурентоспроможність й мобільність на ринку праці, можливість кар'єрного зростання. Наразі триває процес реформування професійно-технічної освіти в напрямку становлення цього компоненту освіти як необхідного елементу зростання економіки, та водночас, покращення добробуту населення. Водночас наявність закладів професійно-технічної освіти, зорієнтованих на локальні ринки праці покликане сприяти підвищенню якості отриманих знань, навичок та компетенцій, необхідних для подальшого працевлаштування або ж підприємництва.

Варто звернути увагу на нові тенденції розвитку професійно-технічної освіти, зумовлені як чинниками еволюційного характеру, пов'язаних із зникненням менш затребуваних спеціальностей, зміни контингенту здобувачів професійно-технічної освіти, так і новими умовами, з якими стикаються заклади професійної (професійно-технічної) освіти в процесі функціонування, а саме: необхідність гнучкого реагування на потреби ринку праці, використання інноваційних методик навчання, а також пристосування до цих умов.

З метою оцінки наявного стану професійно-технічної освіти в Україні загалом та в регіонах, зокрема, Міністерство освіти та науки презентувало аудит 1254 закладів, що функціонують в системі професійної освіти. Основною цього аудиту є різностороння інформація про заклади професійної (професійно-технічної) освіти: кількість та локалізація закладів, контингент здобувачів та їхня спеціалізація, особливості фінансового та матеріального забезпечення закладів професійно-технічної освіти тощо. Така інформація має на мені сприяти трансформації системи професійно-технічної освіти в напрямі підвищення ефективності управлінських рішень, та у підсумку – сприяти адаптації цієї системи до регіональних ринків праці.

Професійно-технічна освіта у Львівській області, з-поміж інших областей, за результатами аудиту характеризується такими особливостями:

- займає лідируючу позицію лідером за чисельністю здобувачів професійно-технічної освіти серед областей України;
- характеризується середнім рівнем загального контингенту професійно-технічної освіти на 10 тис. мешканців (найвищий у Волинській, Вінницькій та Миколаївській областях);
- відзначається зменшенням набору здобувачів (у розрахунку на 10 тис. жителів), що характерно для усіх регіонів (найбільший набір вступників у Миколаївській, Вінницькій та Рівненській областях);
- має певні особливості у попиті на професії: найбільш затребувані спеціальності в цілому по Україні – кухар, водій автотранспортних засобів і кондитер, у Львівській області специфіка – кухар, водій автотранспортних засобів, а також слюсар з ремонту колісних автотранспортних засобів;
- належить до регіонів, що за підсумками 2018-2019 навчальних років забезпечили найвищі обсяги підготовки за дуальною освітою (Львівська область, а також м. Київ, Вінницька, Дніпропетровська та Запорізька області);

- відзначається середнім рівнем фінансових надходжень загального фонду на 1 здобувача професійно-технічної освіти серед за регіонами у 2019 році – 38,9 тис. грн. (найвищий у Луганській області – 49,7 тис.грн, а найнижчий у Одеській області 29,8 тис.грн.), а також перевищенням середнього рівня надходжень до спеціального фонду по регіонах (у Львівській області – 5,9 тис.грн.), що суттєво відрізняються в різних регіонах і залежать від кількості учнів закладів (найвищий у Полтавській області, а найнижчий у Закарпатській області);

- характеризується типовою структурою видатків загального фонду, що характерно для всіх регіонів, а саме 71,5% становлять витрати на оплату праці (заробітна плата та нарахування на заробітну плату), ще 14,8% становлять видатки на виплату стипендій; 13,7% займають комунальні платежі та інші витрати;

- є лідером серед регіонів за кількістю створених навчально-практичних центрів: У Львівській області – 29, для прикладу у Миколаївській та Чернівецькій областях – по 6 навчально-практичних центрів за основними напрямками: промисловість, деревообробка; будівництво; легка промисловість; харчова промисловість;

- як і в решти регіонів, у Львівській області 95% здобувачів професійно-технічної освіти навчаються за бюджетні кошти, рівень залучення здобувачів на контрактну форму у Львівській області – 5% (по регіонах в межах від 3% до 14%);

- 81,7% випускників закладів професійно-технічної освіти Львівської області знаходять роботу відразу після навчання (в середньому по регіонах – 80%) [47].

Зазначені особливості розвитку професійно-технічної освіти у Львівській області потребують детальнішого аналізу та відображення регіонального контексту Львівської області.

На території Львівської області упродовж 2020 р. здійснювали підготовку кваліфікованих кадрів 80 закладів професійної (професійно-технічної) освіти (рис. 2.5), з яких:

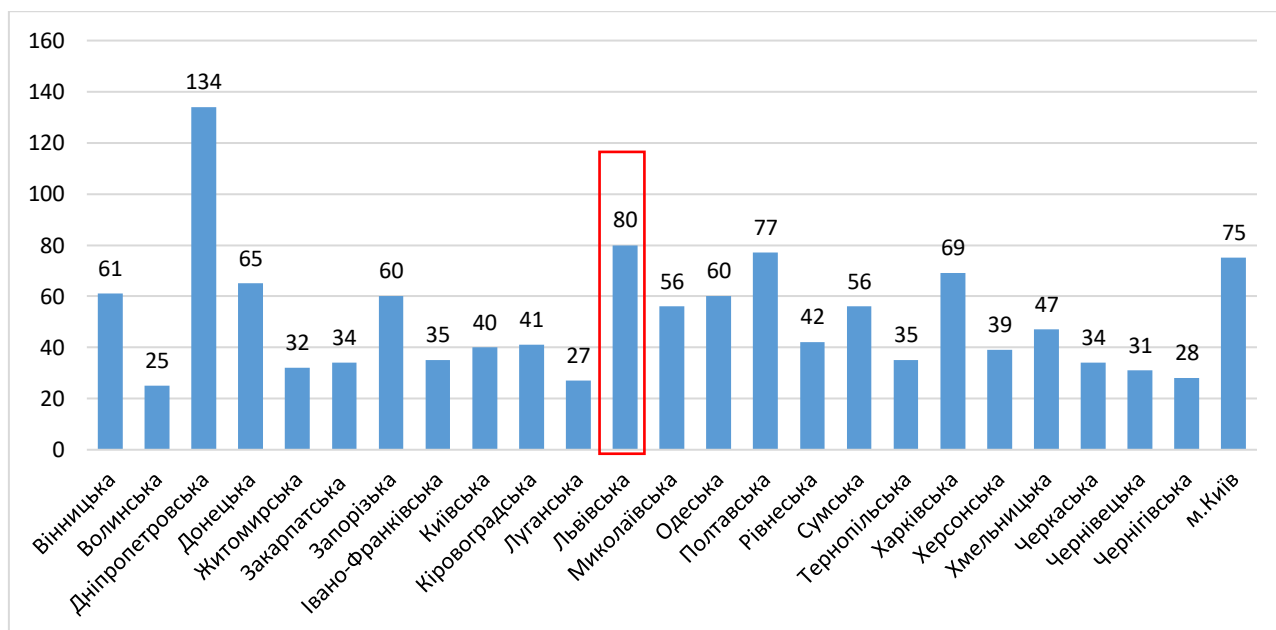


Рис. 2.5. Кількість закладів професійно-технічної освіти: регіональний контекст, станом на 1.01.2020 р.

до сектору державної власності відносяться – 64 заклади;

комунальної – 4 (Комунальне підприємство Львівської обласної ради "Львівський обласний учбовий центр підготовки та підвищення кваліфікації робітників та інженерно-

технічних працівників і спеціалістів для виконання робіт з підвищеною небезпекою", Львівське комунальне підприємство "Львівелектротранс", Комунальний заклад Львівської обласної ради "Професійно-технічне училище-інтернат професійної реабілітації учнів-інвалідів м. Самбора", Новояворівський міжшкільний навчально-виробничий комбінат

приватної – 12 (Дочірнє підприємство ПрАТ "НАК" "Надра України" "Західукргеологія", Приватне підприємство "Газотех", Приватне підприємство "Гал-Безпека", Приватне підприємство "Центр спецпідготовки Аутопост", Приватний заклад "Молодіжний навчальний центр імені святого Івана Боско", Спортивно-технічний клуб первинної організації Товариства сприяння обороні України Державного університету "Львівська політехніка", Товариство з обмеженою відповідальністю "Західноукраїнський навчальний центр "Спеціаліст", Стрийський спортивно-технічний клуб Товариства сприяння обороні України, Навчальний заклад об'єднання громадян "Автомобільна школа "Автомар" Всеукраїнської спілки автомобілістів", Перемишлянський районний спортивно-технічний клуб Товариства сприяння обороні України, Рава-Руський міський спортивно-технічний клуб товариства сприяння обороні України, Турківська автомобільна школа товариства сприяння обороні України).

Контингент здобувачів. У 2019/2020 навчальному році у закладах професійної (професійно-технічної) освіти Львівської області контингент здобувачів професійно-технічної освіти становив 18089 осіб (рис.2.6), які набувають професійних кваліфікацій за регіональним і державним замовленнями та навчаються на контрактній основі. Одночасно з робітничою професією 61 % до загального контингенту отримують повну загальну середню освіту.

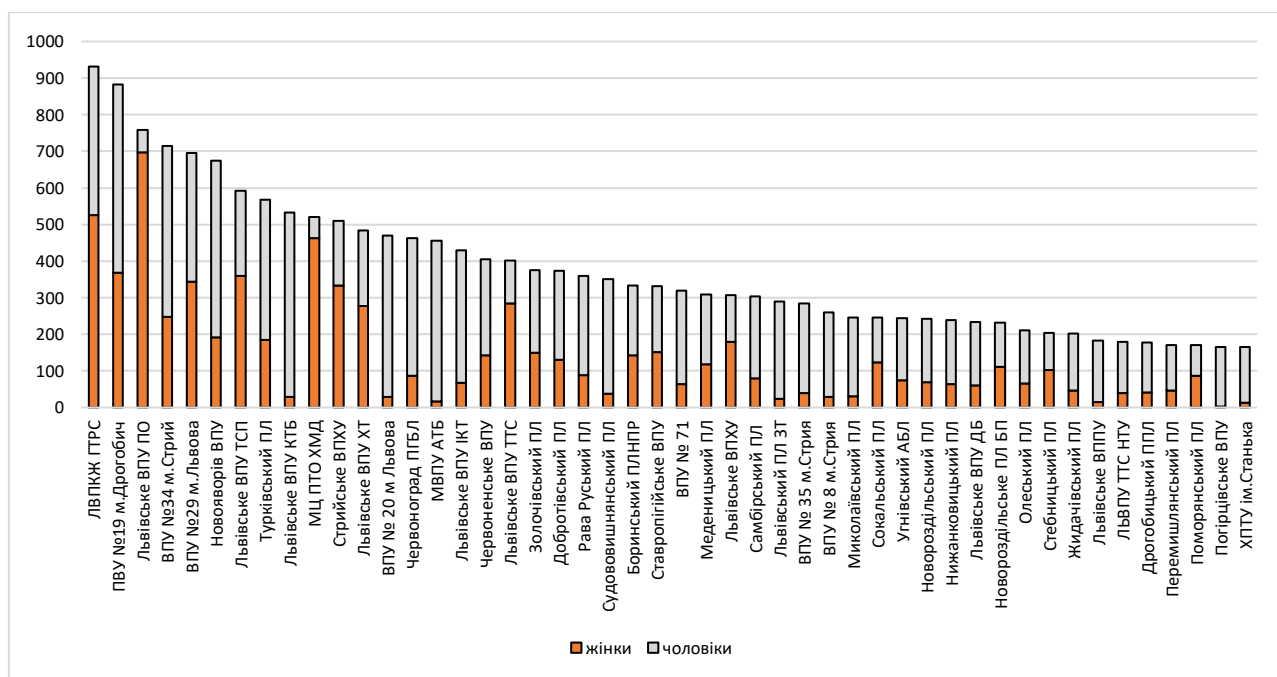


Рис.2.6. Контингент здобувачів професійно-технічної освіти у Львівській області, станом на 1.01.2020 р.

Джерело: побудовано за даними http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020

У 2021 році план регіонального і державного замовлень виконано на 100 відсотків, на перший курс зараховані 2 182 учні, що на 177 осіб більше порівняно з минулим роком. Для забезпечення потреб регіонального ринку у кваліфікованих кадрах збільшено обсяги підготовки кухарів, кондитерів, монтажників гіпсокартонних конструкцій, електромонтажників, зварників, штукатурів, лицювальників-плиточників, водіїв автотранспортних засобів.

Підготовка кадрового потенціалу здійснюється з 58 професій та 5 спеціальностей, що охоплюють: промисловість, транспорт, будівництво, торгівлю і громадське харчування, побутове обслуговування населення, агропромисловий комплекс.

Водночас у 2020 р. у порівнянні з 2017 р. змінилась пріоритетність професійних уподобань, для прикладу, суттєво втратили позиції такі спеціальності як оператор комп'ютерного набору, значно зменшилась чисельність осіб, які опановували професію кравця (закрійника) попри її популярність серед здобувачів. Серед професій, які займають назвищі позиції в рейтингу обраних спеціальностей традиційно переважають: кухар, перукар, кравець, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів (рис. 2.7).

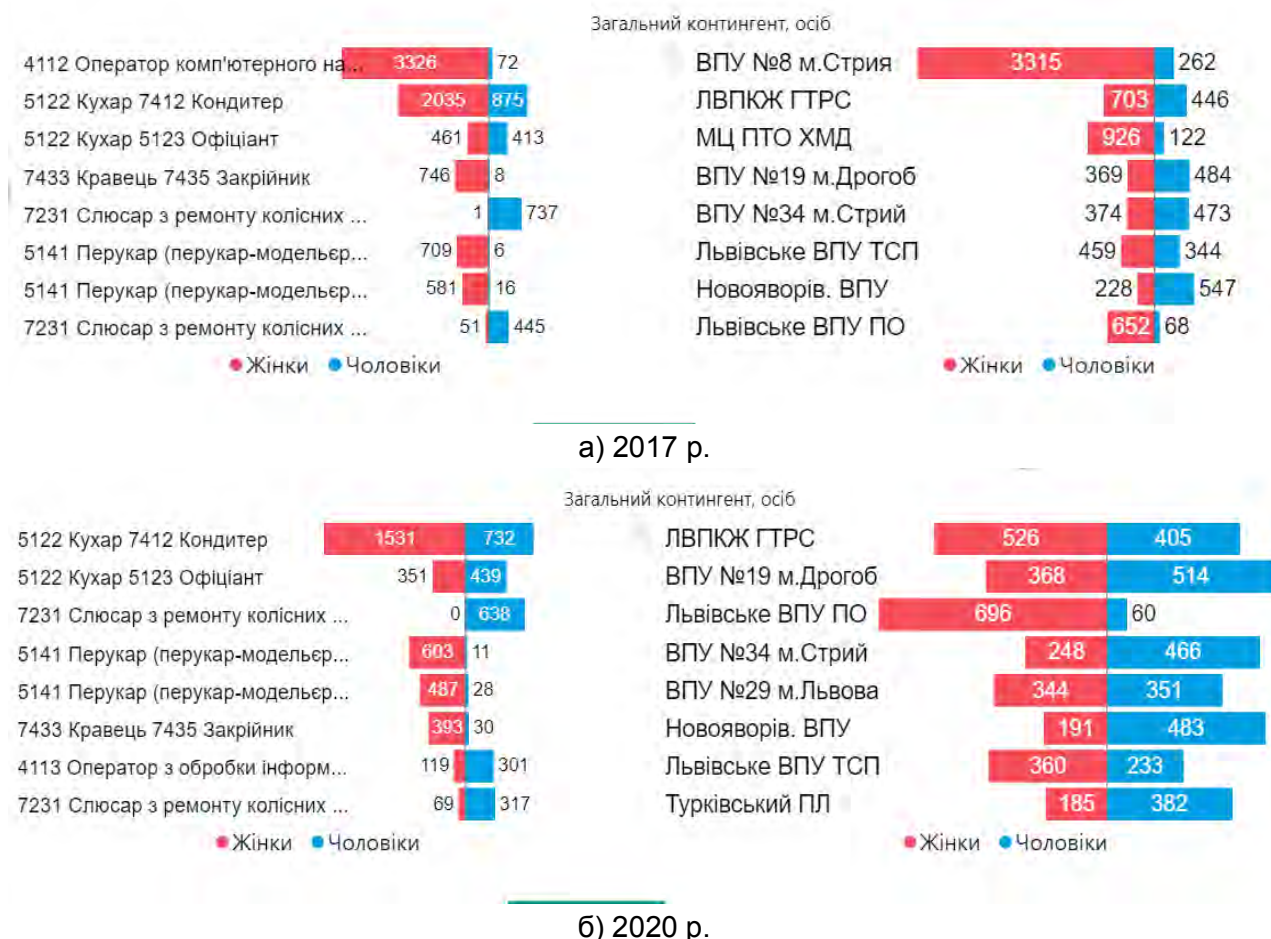
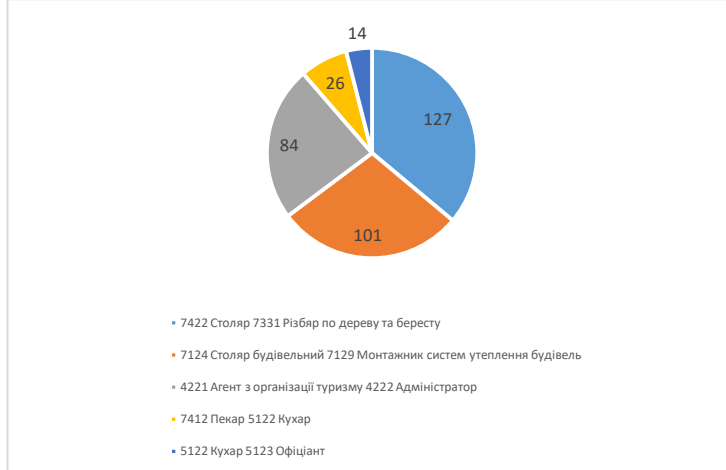
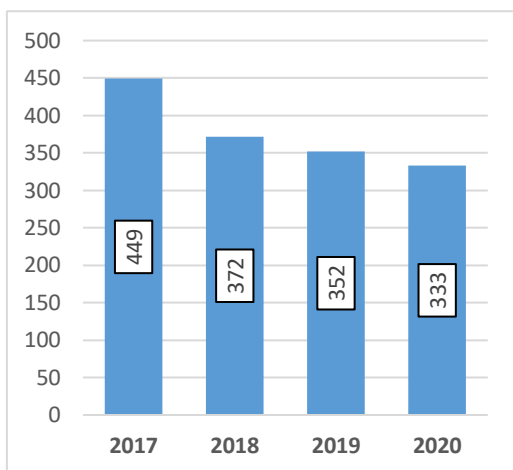


Рис. 2.7. Топ-спеціальності здобувачів професійно-технічної освіти у Львівській області, станом на 2017 та 2020 р.

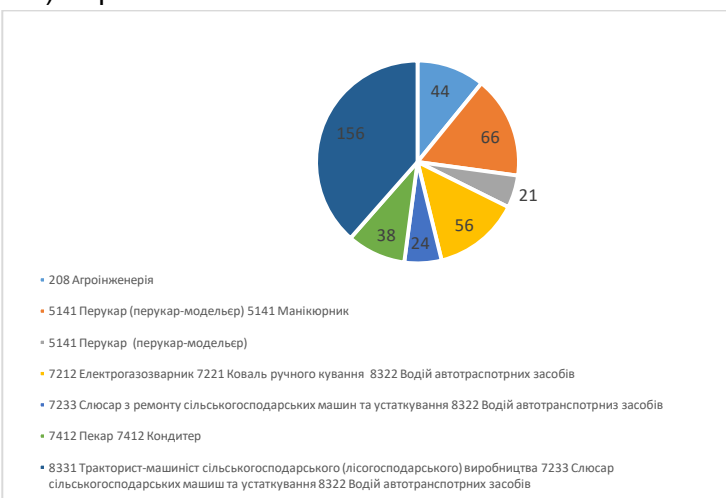
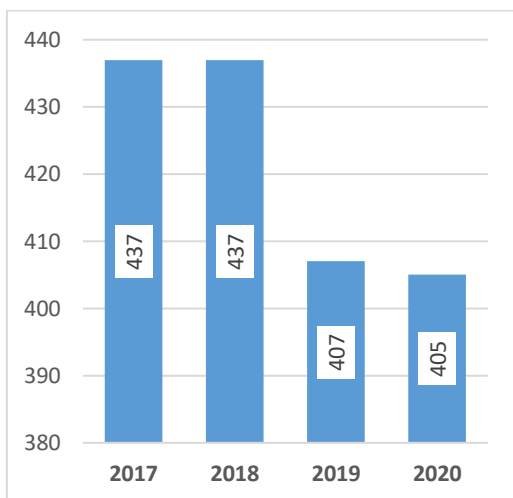
Джерело: побудовано за даними http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020

В розрізі окремих закладів професійно-технічної освіти у Львівській області встановлено як зміну загального контингенту здобувачів, так і зміну спеціальностей. Для прикладу:

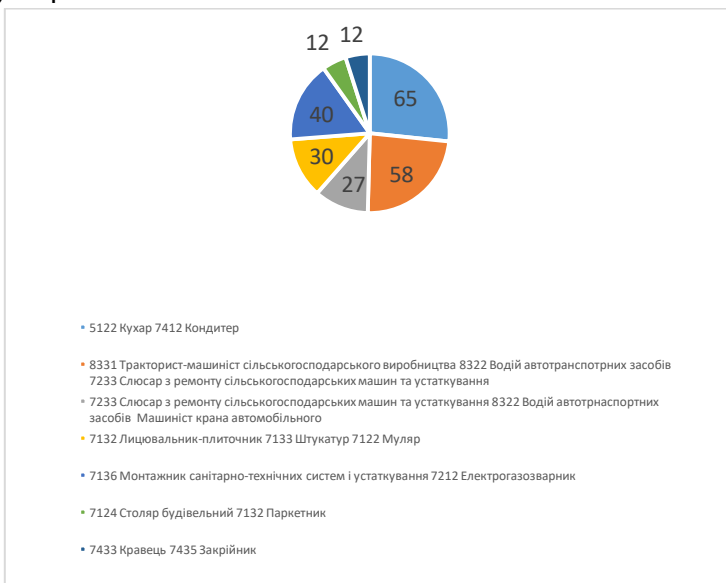
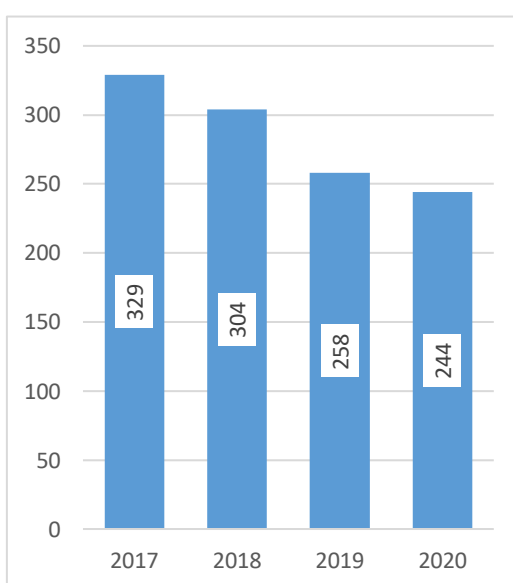
- у Боринському ПЛ контингент здобувачів зменшився на 116 осіб, що пов'язано із втратою таких спеціальностей як пекар, кухар, офіціант, озеленювач, лісоруб, столяр будівельний, паркетник, різьбяр по дереву та бересту;
- у Червоненському ПЛ контингент здобувачів зменшився на 32 осіб, що пов'язано із втратою такої спеціальності як експлуатація та ремонт машин і обладнання агропромислового виробництва;



а) Боринське ПЛ



б) Червоненське ПЛ



в) Угнівський АБЛ

Рис. 2.8. Динаміка зміни кількості здобувачів в окремих закладах професійно-технічної освіти Львівської області, 2017-2020 рр.

Джерело: побудовано за даними http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020

- в Учнівському АБЛ ПЛ контингент здобувачів зменшився на 85 осіб, що пов'язано із втратою таких спеціальностей як муляр та лицювальник-плиточник.

Виявлено збільшення частки здобувачів з інших областей в розрізі окремих територій, так найбільшу частку серед здобувачів з інших областей демонструють:

- Червоненське ВПУ -18,8 % усіх здобувачів,
- Поморянський професійний ліцей -
- Олеський професійний ліцей - 20,5 %;
- ВПУ № 35 м.Стрия – 15,1%;
- Сокальський професійний ліцей – 20,0%
- Львівське ВПХУ – 17,9%;
- Львівське ВПУ ПО -14,7%.
- Львівське ВПУ ІКТ – 13,3%.

Обсяг підготовки дорослого населення переважно у формі професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, при чому серед найбільш затребуваних професій (спеціальностей) у 2018-2019 рр. були: тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва (331 ос.), водій автотранспортних засобів (184 ос.), кухар (105 ос.), Електрогазозварник (105 ос.), кондитер (43 ос.) Варто звернути увагу, що ці ж професії користувались найбільшим попитом серед дорослого населення, водночас, до них належали також у 207-2018 рр. – кравець та флорист, а у 2016-2017 рр. – окрім уже зазначених, також верстатник широкого профілю.

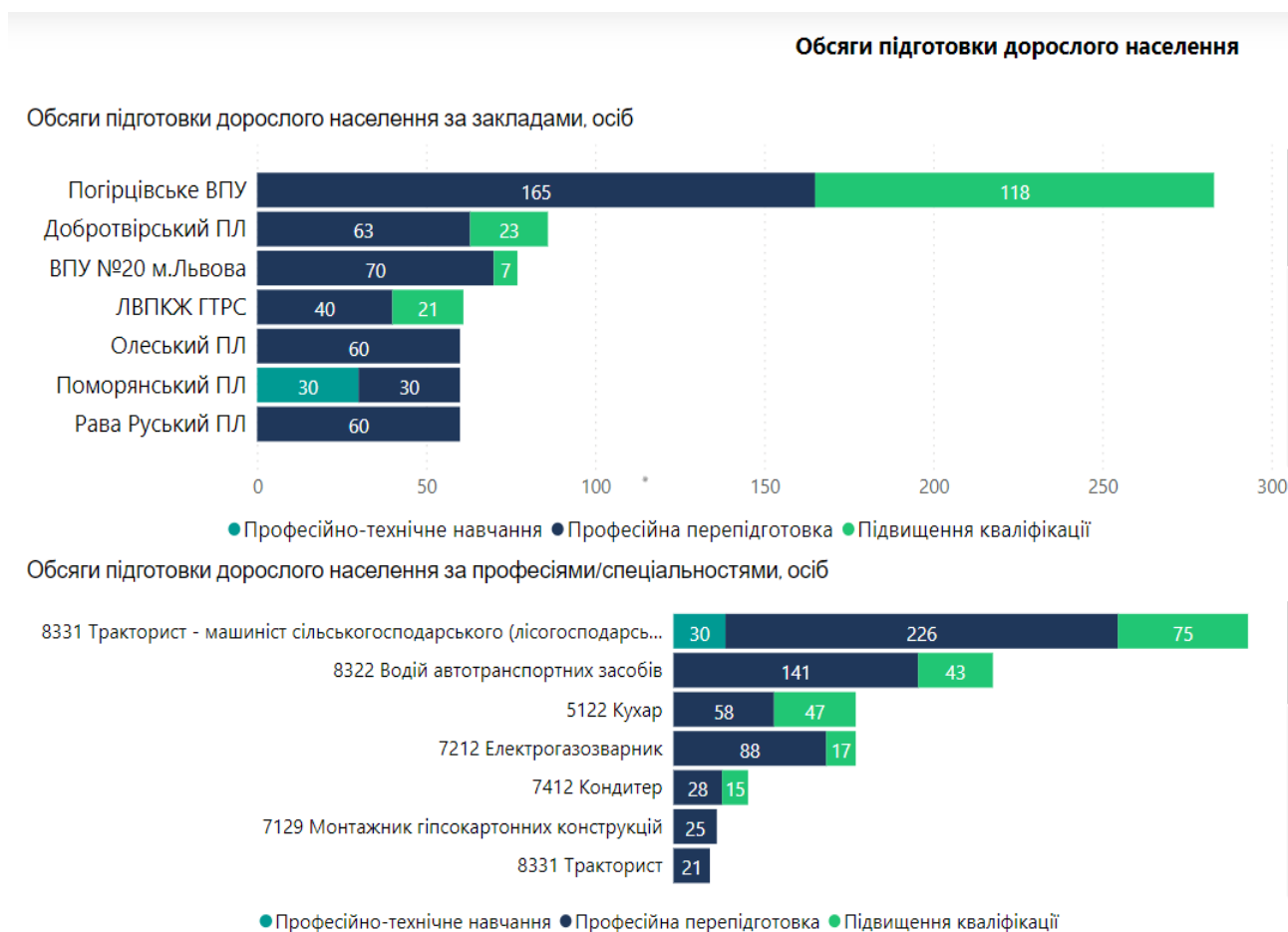


Рис. 2.9. Обсяги підготовки дорослого населення в деяких закладах професійно-технічної освіти Львівській області, 2020 р.

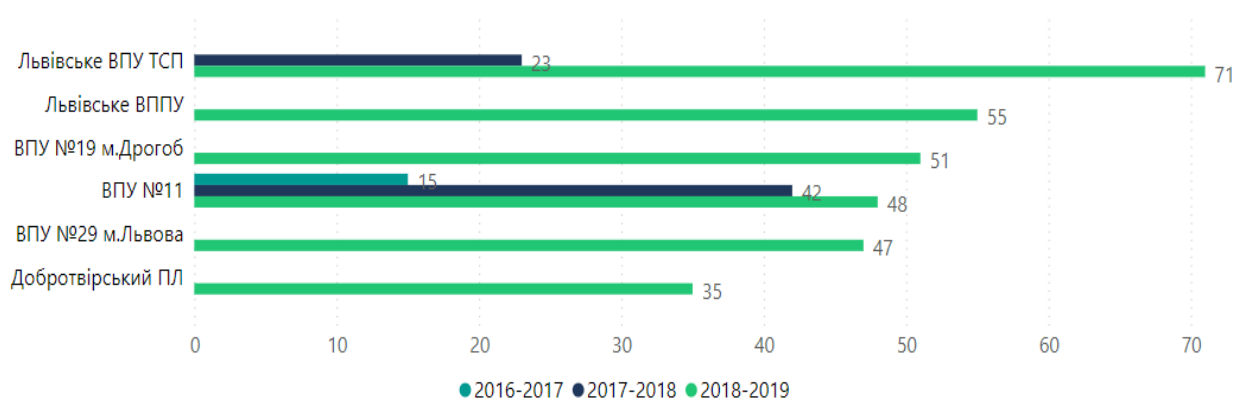
Джерело: побудовано за даними http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020

Освітній процес в закладах освіти забезпечують 592 педагогічні працівники, серед яких мають: науковий ступінь «кандидат педагогічних наук» - 3, педагогічні звання - «викладач-методист» - 17, «старший викладач» - 59, «майстер виробничого навчання I категорії» - 41, «майстер виробничого навчання II категорії» - 34, «вихователь-методист» - 1.

Для закладів професійно-технічної освіти загалом, та у Львівській області, зокрема, характерним є гендерний та віковий дисбаланс персоналу. У профтехосвіті Львівської області працює 65,1% жінок та 34,9% чоловіків, середній вік викладача – 48 років (65.9% працівників – особи від 41 до 60+ років)

З метою підвищення якості у підготовці трудових ресурсів, забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці у закладах професійної (професійно-технічної) освіти області запроваджується дуальна форма навчання. З 01 вересня 2020/2021 навчального року у закладах професійної (професійно-технічної) освіти області здійснюється підготовка учнів з робітничих професій («токарь», «кравець», «лісник», «озеленювач», «електромонтажник силових мереж та електроустаткування», «монтажник систем вентиляції, кондиціювання повітря, пневмотранспорту й аспірації», «слюсар-ремонтник», «слюсар з механоскладальних робіт», «тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва») за дуальною формою навчання (рис. 2.10).

Підготовка за дуальною формою освіти в розрізі закладів, осіб



Підготовка за дуальною формою освіти в розрізі професій, осіб



Рис. 2.10. Підготовка за дуальною формою освіти в деяких закладах професійно-технічної освіти Львівській області, 2020 р.

Джерело: побудовано за даними http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020

Для підвищення якості у підготовці трудового потенціалу вжито суттєвих кроків, спрямованих на створення нового освітнього середовища шляхом модернізації матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти. На даний час, в структурі

9 з них функціонує 29 навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти різного галузевого спрямування, для прикладу (табл. 2.4):

- Навчально-практичний пекарський центр у Львівському ВПУ ХТ;
- Міжрегіональний навчально-практичний центр інноваційних будівельно-реставраційних і деревообробних технологій у Львівському ВПХУ;
- Центр вітражного мистецтва у Львівському ВПХУ;
- Навчально-практичний будівельний центр компанії "Хенкель Баутехнік" Україна у Львівському ВПХУ;
- Регіональний навчально-практичний центр у Львівському МПУ ЗТ;
- НПЦ зварювання у МВПУ АТБ;
- Навчально-практичний будівельний центр у Миколаївському ПЛ;
- НПЦ Токарної справи Новояворівському ВПУ та ін

Таблиця 2.4

Навчально-практичні центри Львівської області, станом на 1.01.2021 р.

Назва закладу	Назва НПЦ	Тривалість роботи НПЦ, років	Галузеве спрямування
Бориславський ПЛ	Навчально-практичний центр електро-технічного напрямку	1	Промисловість
ВПУ № 11	Сучасних технологій і дизайну	3	Швейне виробництво
ВПУ №19 м.Дрогобич	НПЦ з підготовки робітників за професіями штукатур, лицювальник-плиточник, маляр	1	Будівництво та комунальне господарство
ВПУ № 34м.Стрий	Навчально-практичний центр з підготовки робітників	2	Будівельне, монтажне, ремонтно-будівельне
ВПУ №8 м.Стрия	Електрозварювання та ковальської справи	1	Електро-технічне виробництво
ЛВПКЖ ГТРС	Навчально-практичний центр інноваційних технологій	1	Ресторанний сервіс, харчові технології
Львівське ВППУ	Слюсарної справи	0	Транспорт
Львівське ВППУ	Сучасні європейські технології у зварювальному виробництві	1	Промисловість
Львівське ВПУ ДБ	POLUMIN HUB (територія професійних компетентностей)	1	Будівництво
Львівське ВПУ ДБ	ROBERT BOSH LTD	6	Промисловість та будівництво
Львівське ВПУ ДБ	TRIORA	3	Будівництво
Львівське ВПУ ДБ	НПБЦ фірми KNAUF	13	Будівництво
Львівське ВПУ ІКТ	ШЕ-технології	2	Інформаційні технології
Львівське ВПУ ПО	Навчально-практичний центр інноваційного кравецтва	2	Швейне виробництво
Львівське ВПУ ХТ	Навчально-практичний пекарський центр	12	Хлібопекарське та кондитерське виробництво
Львівське ВПХУ	Міжрегіональний навчально-практичний центр інноваційних будівельно-реставраційних і деревообробних технологій	3	Будівництво, промисловість

Назва закладу	Назва НПЦ	Тривалість роботи НПЦ, років	Галузеве спрямування
Львівське ВПХУ	Центр вітражного мистецтва	1	Промисловість
Львівське ВПХУ	Навчально-практичний будівельний центр компанії "Хенкель Баутехнік" Україна	15	Будівництво
Львівське МПУ ЗТ	Регіональний навчально-практичний центр	2	Залізничного транспорту
МВПУ АТБ	Нпц зварювання	1	Машинобудування
Миколаївський ПЛ	Навчально-практичний будівельний центр	4	Будівництво
Новояворівське ВПУ	НПЦ Токарної справи	1	Металообробна промисловість
Сокальський ПЛ	Навчально-практичний центр харчових технологій	1	Ресторанний сервіс, харчові технології
Ставропільське ВПУ	Навчально-практичний центр з використанням матеріалів та технологій ТзОВ Сніжка-Україна	5	Будівництво
Ставропільське ВПУ	Навчально-практичний центр поліграфічного виробництва з використання обладнання ТОВ	3	Поліграфія
Стрийське ВПХУ	Навчально-практичний центр за професією "Верстатник деревообробних верстатів"	0	Деревообробна промисловість
Стрийське ВПХУ	Навчально-практичний деревообробний центр	1	Деревообробна промисловість
Червоноградське ПГБЛ	навчально-практичний центр будівельної галузі	1	Будівництво

Джерело: побудовано за даними http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020

Галузеве спрямування навчально-наукових центрів у Львівській області: промисловість, швейне виробництво, будівництво та комунальне господарство, будівельне, монтажне, ремонтно-будівельне господарство, електро-технічне виробництво, ресторанний сервіс, харчові технології, транспорт, інформаційні технології, швейне виробництво, хлібопекарське та кондитерське виробництво, залізничний транспорт, машинобудування, металообробна промисловість, поліграфія та деревообробна промисловість.

Матеріальне забезпечення закладів професійно-технічної освіти. Заклади професійно-технічної освіти обладнані різною площею, при чому варіація між закладами суттєва, від 1,6 тис.кв.м. у Львівському ВПУ ТСП до 20,1 тис.кв.м. у Жидачівському ПЛ. Попри доволі великі загальні площі будівель, варто звернути увагу, що заклади професійно-технічної по-різному облаштовані:

- у 4 закладах професійно-технічної освіти відсутня їдальня (Жидачівський ПЛ, Львівське ВПУ ТСП, Новороздільський ПЛ БП, Сокальський ПЛ);
- у 15 закладах професійно-технічної освіти немає гарячого харчування (заклади, де відсутня їдальня, Боринський ПЛНПР, ВПУ №35 м. Стрия, ВПУ № 71, ВПУ №8 м.Стрия та інші);
- у 2 закладах відсутній спортивний зал (Львівське ВПУ ТСП, Турківський ПЛ), а у 13 немає в обладнаних душових кабінок, а у 5 – відсутні роздягальні;
- найгірша ситуація з пристосованістю закладів професійно-технічної освіти, лише в 11 з усіх закладів є належним чином пристосовані приміщення.

Дослідження нових тенденцій розвитку професійно-технічної освіти у Львівській області дозволяє зробити такі висновки:

1. Встановлено зміну загального контингенту за окремими професіями, зокрема суттєво втратили позиції такі спеціальності як оператор комп'ютерного набору, значно зменшилась чисельність осіб, які опановували професію кравця (закрійника) попри її популярність серед здобувачів. Серед професій, які займають назвищі позиції в рейтингу обраних спеціальностей традиційно переважають: кухар, перукар, кравець, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів;

2. Виявлено збільшення частки здобувачів з інших областей в розрізі окремих територій в умовах фінансування професійно-технічної освіти та чинники втрати контингенту здобувачів професійно-технічної освіти, що вказує на необхідність розроблення дієвих механізмів співпраці між регіональними органами влади, що здійснюють формування регіонального замовлення та здійснюють фінансове забезпечення закладів професійно-технічної освіти;

3. Забезпечення дуальної форми професійно-технічної освіти потребує налагодження ефективного управління та фінансування, оновлення якості освіти, посилення співпраці з бізнесом та популяризація кожного напрямку;

4. Виявлено нерівномірний стан матеріального забезпечення закладів професійно-технічної освіти: відсутність їдальень, гарячого харчування, спортивних залів та роздягальень, а також неналежна пристосованість закладів професійно-технічної освіти для навчання осіб з інвалідністю. Окрім того диференціація закладів професійно-технічної освіти Львівської області за площею будівель та відмінними обсягами фінансування потребує більшої автономії у вирішенні питань свого функціонування.

5. Нагальним є потреба надання ширших повноважень регіональним органам влади, адже управління на місцях дозволяє краще зрозуміти потреби регіонального ринку та локального бізнесу, а найголовніше – правильно профінансувати заклади. Водночас така модель професійно-технічної освіти дозволяє підтримувати реальну зайнятість населення, розвивати бізнес та відповідно – стимулювати ріст економіки регіону.

2.3. Професійно-технічна освіта Львівщини у фокусі сучасних і майбутніх викликів ринку праці

У 2020 році у Львівській області чисельність офіційно зайнятого населення становила 1040,1 тис. осіб. Окрім того, 105,4 тис. осіб у працездатному віці було зайнято у неформальному секторі економіки. У 2020 році порівняно з 2019 роком чисельність зайнятих як у формальному, так і неформальному секторах економіки зменшилась (на 3,3% і 25,4% відповідно). Це відобразилось на рівні зайнятості в регіоні. Він знизився на 1,8 % у 2020 році порівняно з попереднім роком (з 57,9% до 56,1%) .

Кожна п'ята працездатна особа була зайнята в секторі торгівлі та ремонту автотранспортних засобів, кожна шоста – в сільському господарстві, а кожна сьома – у переробній промисловості (рис. 2.11).

Скорочення рівня зайнятості потягло за собою зростання рівня безробіття. У 2020 році він зріс порівняно з 2019 роком на 1,4% і склав 7,5% робочої сили в регіоні, а кількість безробітного населення склала 84,1 тис. осіб.

Станом на 1 січня 2021 року в державній службі зайнятості у Львівській області перебувало на обліку 28,2 тис. осіб зі статусом безробітного. Кожен третій із зареєстрованих безробітних був у віці до 35 років, кожен три з п'яти безробітних мали вищу освіту (професійно-технічну освіту мав лише кожен третій безробітний), кожен четвертий до отримання статусу

безробітного був зайнятий у сфері торгівлі (кожен п'ятий – у переробній промисловості). Однак кількість заявок, поданих роботодавцями до обласної служби зайнятості на відповідну дату, складала лише 3,2 тис. одиниць. Відтак, на одне робоче місце претендувало в середньому дев'ятеро осіб. Найбільш затребуваними у професійному зрізі (кожні дві з п'яти вакансій) були кваліфіковані робітники з інструментом (швачка, слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів, монтер кабельного виробництва, слюсар-сантехнік, електромонтер з експлуатації розподільних мереж, електрогазозварник і т. д.).

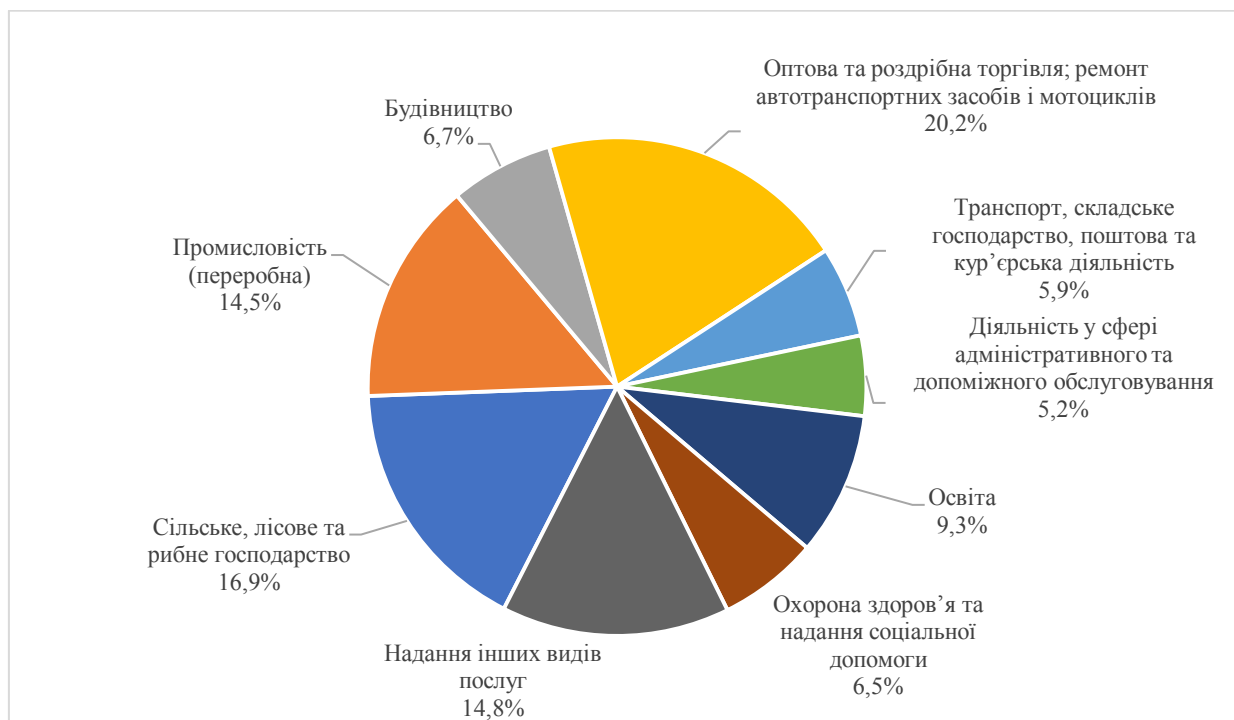


Рис. 2.11. Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності у Львівській області у 2020 році

Складено автором за даними Головного управління статистики у Львівській області

Кожна шоста вакансія була призначена для робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (водій, оператор автоматичних та напіваавтоматичних верстатів та установок, водій трамвая, тролейбуса). Кожна сьома вакансія відображала потребу роботодавців у працівниках торгівлі та сфери послуг (продавець, кухар, молодша медична сестра, охоронник, поліцейський та ін.). На кожна десятку вакансію був затребуваний висококваліфікований професіонал (інспектор, спеціаліст державної служби, рекламний агент, інженер), а на кожну чотирнадцяту – керівник (староста, начальник відділу, головний бухгалтер, менеджер зі збуту).

У розрізі видів економічної діяльності найбільше вакансій було на підприємствах переробної промисловості (27,6% усіх вакансій), в державному управлінні (16,7%), в сфері постачання електроенергії та газу (12,6%), у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (8,2%) (рис. 2.12).

З огляду на наведені дані, можна стверджувати, що на регіональному ринку праці має місце дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили за освітньо-професійним рівнем. Він проявляється в тому, що у пропозиції робочої сили домінують безробітні з вищою освітою (58% усіх зареєстрованих безробітних), у той час як попит був представлений головним чином робітничими професіями (67% усіх поданих роботодавцями до державної служби зайнятості у Львівській області вакансій). Таким чином, для згладжування дисбалансу на

регіональному ринку праці актуалізується питання збільшення кількості випускників закладів професійно-технічної освіти, підвищення якості їхньої підготовки, в тому числі через взаємодію закладів освіти з роботодавцями. Останнє мало б сприяти підготовці кадрів, які відповідатимуть запитам ринку праці в коротко-і середньостроковій перспективі.

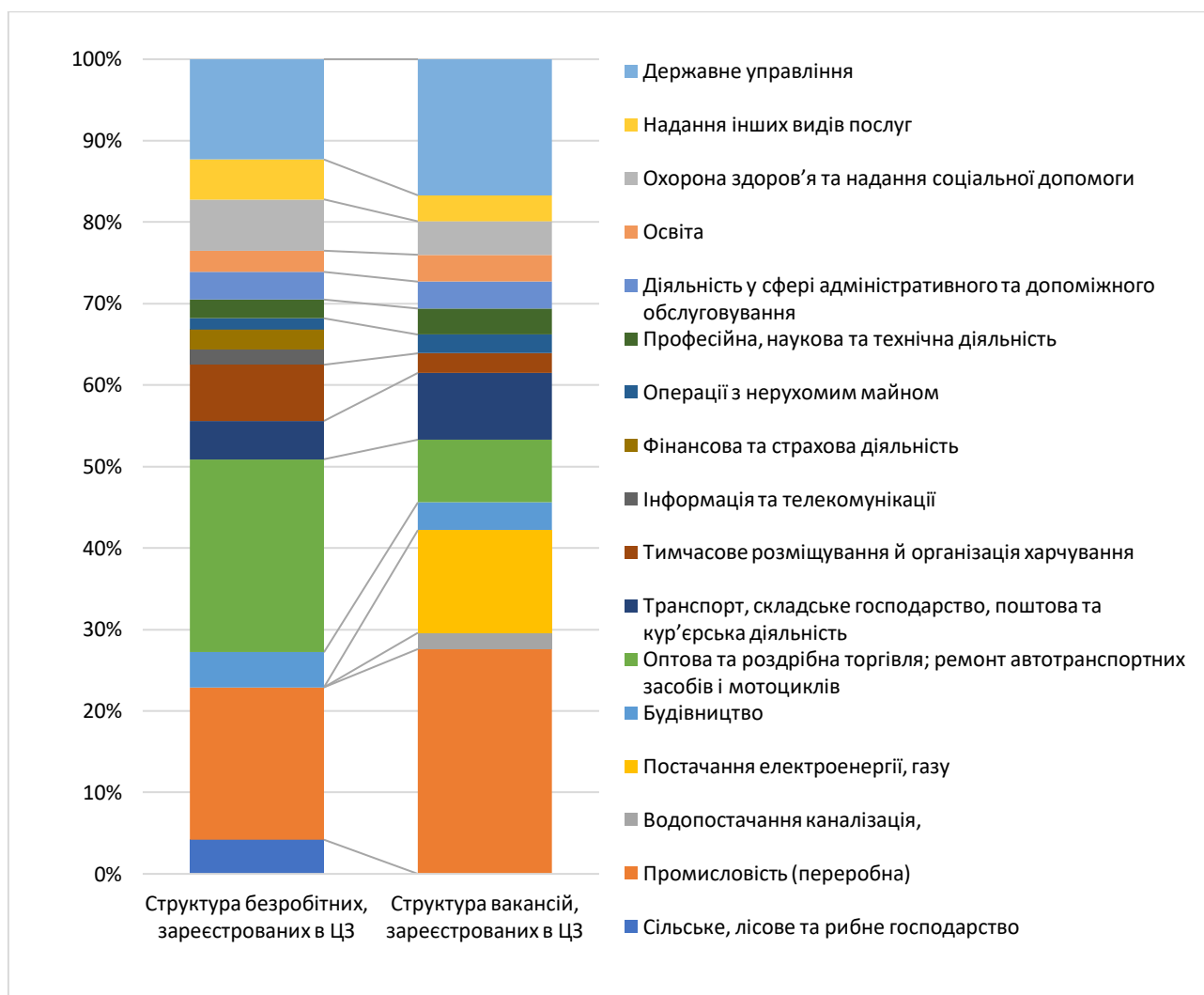


Рис. 2.12. Структура безробітних та вакансій, зареєстрованих у центрах зайнятості Львівської області станом на 01.01.2021 р., %

Складено за [8].

Одним з чинників нестачі на ринку праці працівників робітничих спеціальностей є низький рівень оплати їхньої праці. Наприклад, у Львівській області середній рівень оплати праці в сільському господарстві у листопаді 2020 року становив 9,2 тис. грн (за середнього по економіці в регіоні 10,7 тис. грн), на транспорті та в торгівлі – 10,2 тис. грн. У свою чергу, низький рівень оплати праці обумовлений невідповідністю кваліфікації випускників професійних (професійно-технічних) освітніх закладів потребам роботодавців. Серед причин невідповідності професійно-технічної освіти викликам ринку праці можна вказати:

- відсутність навчальних програм, які б відповідали запитам роботодавців, а також невідповідність чинних навчальних програм технологічним процесам на підприємствах;
- застаріла матеріально-технічна база закладів професійної-технічної освіти, яка не відповідає вимогам часу;

- проходження виробничої практики студентами має формальний характер;
- нерозвиненість платформ (хабів), які б сприяли взаємодії закладів освіти, роботодавців, учнівської та студентської молоді;
- нестача кваліфікованого викладацького складу в закладах професійно-технічної освіти, який володіє знаннями та практичними навичками роботи на сучасному обладнанні;
- непопулярність професійно-технічної освіти через сформовані стереотипи про її невисоку престижність.

Унаслідок прогалин в функціонуванні закладів професійно-технічної освіти на ринку праці відсутні фахівці, які вміють працювати з інноваційним технологічним обладнанням та передовими технологіями, і яким притаманні відповідальність та м'які навички.

Окремої уваги в ключі розвитку професійної (професійно-технічної) освіти заслуговують тренди трансформації професій у середньо- та довгостроковій перспективі та ролі освіти у формуванні конкурентоспроможних працівників. Вплив технологічного прогресу, зокрема цифровізації, практично на усі сфери життя людей зумовить зміни і на ринку праці. Зокрема можливість роботизації та алгоритмізації окремих виробничих процесів спричинятиме до видозмінення певних професій (аудиторів, бухгалтерів, економістів, турагентів, ріелторів та ін.). Професії ж, пов'язані із ризиком для життя і здоров'я людини, можуть взагалі зникнути внаслідок заміни їх роботами. Натомість професії з високим ступенем креативності (шеф-кухар, продюсер, науковець, дизайнер та ін.) та емпатії (догляд за дітьми, літніми людьми, хворими і т. п.), а також робітничі професії (низькооплачувана робота) збережуться. Подальший розвиток технологій зумовить появу нових професій. Зокрема стануть затребуваними фахівці з управління штучним інтелектом, кібербезпеки, цифрових фінансів тощо.

Старіння населення та міграція кваліфікованих кадрів за кордон спричинить у найближче десятиліття до перевищення попиту над пропозицією робочої сили на внутрішньому ринку праці. Особливо гостро це може відобразитися на традиційній для української економіки галузі – сільському господарстві, а також на легкій промисловості. Однак вимоги до кваліфікації працівників зростуть. Зокрема, окрім професійних характеристик робітників, визначальну роль для роботодавців при прийнятті рішення про укладання угоди з потенційним працівником відіграватимуть його ініціативність та здатність аналітично та нестандартно мислити, лідерські якості особи, здібність постійно підвищувати свій кваліфікаційний рівень (самоосвіта, навчання упродовж життя), а відтак уміння використовувати сучасні технології у виробничому процесі тощо.

Варто вказати, що більшість затребуваних у майбутньому професій передбачатимуть наявність у потенційних працівників високої кваліфікації і знань, які можна здобути в системі вищої освіти, однак кон'юнктура ринку праці вказують власне на нестачу кадрів робітничих професій.

В контексті зазначених трендів актуалізується роль вищої та професійної освіти у підготовці кваліфікованих працівників, які відповідатимуть не лише сучасним потребам ринку праці, але й майбутнім. Для поступу у вказаному напрямі усі стейкхолдери – представники бізнесу, влади, здобувачі освіти – першочергово вбачають у необхідності проведення потужної профорієнтаційної роботи ще у школі. Слід зазначити, що сьогодні заклади вищої і професійної освіти проводять профорієнтаційну роботу, але здебільшого вона має формальний характер і очікуваний результат не досягається. Тому доцільно змінити форму її проведення: відійти від традиційної лекції/презентації професії, які провадять здебільшого формально викладачі-теоретики навчальних закладів, і перейти до залучення у профорієнтаційній роботі представників бізнесу через менторство, ознайомлення школярів із

виробничими процесами шляхом відвідування ними підприємств, запровадження літньої оплачуваної практики на підприємствах для школярів старших класів тощо.

Для надання якісних, адекватних сучасним і майбутнім викликам ринку праці освітніх послуг важливим є підвищення кваліфікаційного рівня (особливо практичних навичок) викладачів закладів освіти. З огляду на це абсолютно виправданим є стажування викладачів (особливо закладів професійно-технічної освіти) на підприємствах, які використовують сучасне виробниче обладнання та технології. У свою чергу роботодавці повинні усвідомити, що підвищення практичних навичок викладачів впливатиме на наповнення ринку потенційними працівниками, які будуть готові приступити до роботи без додаткового перенавчання на підприємстві. Зважаючи на це, роботодавці повинні запобігати формальному (лише через відмітку в документах) проходженню стажування викладачів та здобувачів освіти на підприємствах, як це відбувається в більшості випадків сьогодні. У кінцевому результаті зазначені дії сприятимуть появі на ринку праці конкурентоспроможної молоді і зниженню затрат часу і коштів роботодавців на її практичне навчання та перепідготовку після прийому на роботу.

Позитивним трендом для розвитку професійної (професійно-технічної) освіти можна вважати усвідомлення сучасної молоді необхідності здобуття певної професії, як першого кроку на шляху кар'єрного зростання. Однак молодь вказує на доцільність її трансформації. Зокрема потребує перегляду фінансове та матеріально-технічне забезпечення закладів професійно-технічної освіти, їх популяризація через заходи (рекламу, професійну орієнтацію, дні «відкритих дверей», ярмарки вакансій тощо), які руйнують сформовані роками стереотипи про їх непрестижність в системі освіти, та демонструють переваги здобуття професійно-технічної освіти. Особливий акцент молодь робить на необхідності залучення менторів та успішних людей, які проводитимуть тренінги, воркшопи, ділитимуться досвідом про роботу в бізнесі та свої здобутки.

Варто зазначити, що основу для поступу у напрямі розвитку професійно-технічної освіти закладено. У 2020 році Міністерством освіти і науки України було схвалено Стратегію розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року (далі – Стратегія). Вона розроблена відповідно до Цілей сталого розвитку України до 2030 року і визначає орієнтири формування та реалізації регіональних програм розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. До першочергових визначених у Стратегії завдань розвитку професійно-технічної освіти можна віднести:

- покращення мережі закладів професійно-технічної освіти, в тому числі створення Центрів професійної досконалості;
- модернізація матеріально-технічного забезпечення закладів професійно-технічної освіти;
- забезпечення відповідності якості теоретичних знань та практичних навичок, які надають заклади професійно-технічної освіти, запитам ринку праці;
- сприяння взаємодії та партнерству між закладами професійно-технічної освіти та роботодавцями, зокрема в напрямку розвитку та поширення дуальної форми навчання;
- створення умов для здобуття знань професійно-технічної освіти упродовж життя;
- популяризація професійно-технічної освіти та проведення ефективної профорієнтаційної роботи тощо.

У стратегії розвитку Львівської області на період 2021-2027 років, а також в регіональних програмах розвитку (зокрема у програмі соціально-економічного та культурного розвитку Львівської області на 2021-2023 роки) задекларовані напрями вирішення проблем

функціонування професійної (професійно-технічної) освіти на Львівщині. Вони сформовані відповідно до Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року і в середньостроковій перспективі передбачають:

- оптимізацію мережі закладів професійно-технічної освіти, яка здатна швидко реагувати на потреби ринку праці, а також забезпечувати навчання впродовж життя;
- створення (через відкриття нових, чи злиття, приєднання та перетворення існуючих) багатoproфільних освітніх закладів, які надають освітні послуги у сфері професійно-технічної освіти;
- стимулювання професійного розвитку педагогів закладів професійно-технічної освіти (особливо їх практичних навичок) для підвищення якості та ефективності підготовки конкурентоспроможної на ринку праці молоді;
- популяризацію професійно-технічної освіти серед дітей та молоді та підвищення її престижності;
- вдосконалення системи заходів із професійної орієнтації та кар'єрного росту серед учнівської молоді;
- налагодження партнерства між закладами професійної освіти та роботодавцями, в тому числі через стимулювання роботодавців до участі в освітньому процесі, створення умов для розвитку дуальної форми здобуття освіти.

Вкрай важливим для підготовки молодих фахівців у відповідності до потреб ринку праці є впровадження і поширення дуальної освіти. Така форма освіти має переваги для усіх її учасників:

- для роботодавців – дозволяє готувати висококваліфікованих працівників для власного підприємства, вирішує проблему пошуку відповідних фахівців у регіоні, економить час на додаткове навчання та психологічну адаптацію молодого працівника після його прийому на роботу тощо;
- для здобувача освіти – створює можливість отримати, окрім теоретичних знань, практичні навички роботи на сучасному обладнанні із використання прогресивних технологій, ознайомитись на практиці із особливостями майбутньої професії, отримувати грошову винагороду під час навчання, стати конкурентоспроможним на ринку праці після завершення навчання;
- для закладів професійної освіти – формує можливість скорегувати освітні та навчальні програми відповідно до потреб роботодавців та з огляду на використовувані новітні технології та обладнання, підвищити фаховий рівень викладацького складу, залучати більше абітурієнтів через зростання іміджу закладу освіти тощо.

Основними формами співпраці роботодавців та закладів професійної освіти в напрямі підготовки молодих фахівців сьогодні є проходження здобувачами освіти виробничої практики на підприємствах (яка доволі часто відбувається лише формалізовано) та участь представників роботодавців у складі комісій на кваліфікаційних та державних екзаменах. Значно менше роботодавці долучаються до проведення тренінгів та лекцій на базі закладів професійно-технічної освіти, а також входять до складу їх наглядових рад. Слід зазначити, що участь представників роботодавців у складі наглядових рад закладів професійно-технічної освіти має вагоме значення для функціонування і розвитку усієї системи професійної (професійно-технічної) освіти. Вона дозволяє роботодавцям контролювати і корегувати рівень та якість підготовки майбутніх фахівців відповідно до їхніх потреб та потреб ринку праці загалом. З огляду на це вкрай важливо є для закладів професійно-технічної

освіти сформувати наглядові ради з представників роботодавців тих видів економічної діяльності, для яких вони готують спеціалістів, а також тих, які найбільше готові долучатися до підготовки молодих фахівців в рамках дуальної освіти.

Для пришвидшення і популяризації розвитку дуальної освіти серед суб'єктів господарювання на рівні регіону доцільно запровадити механізми підтримки роботодавців, які до неї долучаються (наприклад, розробити програми стимулювання роботодавців, які беруть участь у підготовці здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти в рамках дуальної форми освіти). Про необхідність такої підтримки свідчить той факт, що кожен п'ятий роботодавець не готовий запроваджувати дуальну форму освіти у себе на підприємстві без відповідного стимулювання зі сторони державної/регіональної влади, а кожен четвертий – вважає запровадження на підприємстві дуальної освіти економічно недоцільним.

Особливої актуальності підтримка на регіональному рівні роботодавців щодо участі в запровадженні дуальної форми освіти набуває в ключі необхідності підготовки фахівців за напрямками смарт-спеціалізації регіонів. Зокрема у Львівській області одним із напрямів смарт-спеціалізації є біоекономіка. Вона об'єднує ті галузі промисловості, які використовують біоресурси, як сировину для виготовлення продукції, або ті, що продукують біологічні відходи. З огляду на це основними галузями біоекономіки регіону визначено деревообробну та меблеву промисловість, поліграфію, харчова промисловість, органічне сільське господарство, біоенергетику та біотехнології. Практично усі перелічені галузі біоекономіки потребують кваліфікованих фахівців робітничих професій. Тому цілком доречною є запровадження регіональних програм підтримки дуальної форми освіти під час підготовки молоді для підприємств зазначених галузей економіки.

Слід зазначити, що в програмі соціально-економічного та культурного розвитку Львівської області на 2021-2023 роки (далі – Програма) визначено заходи, які прямо чи опосередковано сприятимуть розвитку професійно-технічної освіти, в тому числі і за напрямками смарт-спеціалізації регіону. Зокрема:

- для осучаснення професійно-технічної освіти та впровадження елементів дуальної форми навчання передбачено відкриття сучасного багатофункціонального навчально-практичного центру на базі Вищого професійного училища №29 м. Львова, створення Центру винахідництва та креативних індустрій на базі Львівського державного Будинку техніки (створення гуртків сучасних інноваційних технологій у сфері ІТ, дизайну, фото та кіношколи);
- для популяризації професійної освіти заплановано створення на базі музеїв при закладах професійної (професійно-технічної) освіти сучасного інформаційного простору (віртуального 3D-туру та веб-сторінки музею, проведення різноманітних акцій, тематичних виставок, тощо);
- для підготовки кадрів для галузей смарт-спеціалізації регіону передбачено проведення пошукової та дослідно-експериментальної роботи в галузі лісівництва на базі «кабінетів лісу» (проект «Сходинки професійного зростання» за підтримки управлінь лісового господарства ОДА, лісгоспів), а також залучення дітей дошкільного і шкільного віку до процесу вирощування овочевих культур на базі теплиць та пришкільних ділянок ДНЗ, ЗЗСО, ЗП(ПТ)О, вивчення і дослідження дітьми процесів обробки землі, вирощування рослин, приготування їжі і т. п. (проект «Живи органічно!») тощо.

Отже, ринок праці Львівської області характеризується дисбалансом попиту і пропозиції, зумовленого професійно-кваліфікаційним рівнем: серед безробітних переважають особи із вищою освітою, натомість більшість вакансій зорієнтовано на працівників робітничих професій. Однією з причин невідповідності попиту і пропозиції на

регіональному ринку праці є невідповідності професійно-технічної освіти сучасним і майбутнім викликам ринку праці.

Формування конкурентоспроможної на ринку праці молоді через професійно-технічну освіту потребує низки заходів, скерованих на впровадження дуальної форми освіти. Зокрема:

- проведення профорієнтаційної роботи, рекламної кампанії, днів «відкритих дверей» у закладах освіти і на підприємствах, менторство від представників відповідної галузі тощо для підвищення поінформованості молоді про професії, їх переваги та труднощі, а також про необхідні для їх освоєння знання та уміння;
- проведення ярмарків вакансій, теоретичних та практичних тренінгів для сприяння молоді у пошуку роботи;
- запровадження літнього стажування на підприємствах для учнів старших класів та студентів, а також стипендій від бізнесу для обдарованої молоді, яка має намір працювати у майбутньому у відповідній галузі, тощо;
- оновлення технічного забезпечення закладів професійно-технічної освіти, а також укладання угод про проходження стажування викладачів та виробничої практики студентів на підприємствах, які використовують сучасне обладнання;
- надання на регіональному рівні – через започаткування відповідних регіональних програм – підтримки роботодавцям, які готові впроваджувати дуальну форму освіти у себе на підприємствах, особливо в галузях економіки віднесених до смарт-спеціалізації регіону;
- формування наглядових рад закладів професійної освіти, які контролюватимуть якість надання освітніх послуг та корегуватимуть їх у напрямі відповідності до вимог ринку праці.

2.4. Проблеми забезпечення якості професійно-технічної освіти регіону

На сьогоднішній день на ринку праці України існує дефіцит працівників низки робітничих процесів. На думку фахівців така тенденція спостерігатиметься і в перспективі. Причиною дефіциту став дисбаланс між випереджаючим розвитком техніки, нових технологій, продуктів та видів послуг з, одного боку, та відсутністю робітничих кадрів, що здатні забезпечувати новітні процеси, з іншого боку. За таких умов підвищуються вимоги до професійних умінь та навиків випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та виникає потреба в перегляді професійних, освітніх стандартів і кваліфікацій, модернізації змісту професійної освіти, оновлення матеріально-технічного та методичного забезпечення навчального процесу. Все це ставить нові вимоги до системи забезпечення якості освіти.

Якість професійної освіти є багатограним поняттям, тому її трактування залежить від цінностей, цілей, зацікавлених сторін, а також від загального контексту. В основі якості освіти лежать освітні стандарти.

Забезпечення якості професійної освіти – це система заходів, що спрямовані на надання освітніх послуг закладами професійної (професійно-технічної) освіти, у відповідності до затверджених стандартів.

Підвалини до нового розуміння якості освіти закладені з прийняттям у 2017 році нового Закону України «Про освіту». Однак положення цього Закону суперечать чинному Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту (1998 р.), що істотно застарів

та не відповідає сучасним викликам розвитку суспільства й потребує якнайшвидшого оновлення.

У 2019 році Урядом було затверджено Концепцію реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта на період до 2027 року». Метою Концепції є проведення реформи професійної (професійно-технічної) освіти, що забезпечить виконання таких трьох базових завдань: децентралізацію управління та фінансування у сфері професійної (професійно-технічної) освіти; формування показників регіонального замовлення на підставі даних аналізу стану ринку праці; забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти».

Згодом у Проекті Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» №4207 від 12.10.2020 року розроблені основні засади забезпечення якості професійної освіти. Систему забезпечення якості професійної освіти представлено як сукупність трьох підсистем: внутрішню систему забезпечення якості освіти, систему зовнішнього забезпечення якості освіти та систему забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості професійної освіти.

Внутрішня система забезпечення якості професійної освіти формується закладом освіти та включає механізм забезпечення академічної доброчесності, систему оцінювання роботи педагогічних працівників, навчання здобувачів освіти за відповідними освітніми програмами тощо. Інструментами зовнішньої системи освіти є ліцензування освітньої діяльності, стандарти професійної освіти, інституційний аудит, атестація педагогічних кадрів та сертифікація педагогічних працівників тощо.

Вивчаючи світовий досвід можна виділити два підходи до забезпечення та оцінювання якості професійної освіти. В основі першого підходу оцінювання якості професійної освіти здійснюється з фокусуванням на вхідних ресурсах, які характеризують сам процес навчання – рівень кваліфікації педагогічного персоналу, матеріально-технічної бази, навчальні програми. Ці дані використовуються для акредитації, ліцензування. Саме такий підхід використовується в Україні.

В межах іншого підходу використовують дані орієнтовані на вихідний продукт, що оцінюють результати випускних іспитів, частку випускників, що знаходить роботу після закінчення навчального закладу, використання отриманих в процесі навчання знань, компетенцій на робочому місці тощо (Данія, Німеччина тощо) [9].

Відповідно до цього Європейські системи освіти характеризуються різноманітними підходами до стандартизації освітнього процесу, однак для більшості з них притаманним є орієнтація на залучення роботодавців, їх асоціацій до розробки освітніх стандартів (табл. 2.5).

В Україні ж оцінювання якості професійної освіти зорієнтоване на сам процес навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, а не на отриманих результатах навчання та можливості подальшого працевлаштування. Однак позитивною тенденцією є зміни у підходах та вимогах до системи забезпечення якості професійної освіти. Новий підхід до забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників в Україні зводиться до компетентісного підходу та розробки нових державних стандартів професійно-технічної освіти на модульно-комплексній основі.

Під стандартом професійних кваліфікацій розуміють обумовлені представниками освіти, ринку праці, соціальними партнерами норми вимог для визначеного рівня й структури кваліфікацій, що описують комплекс обов'язкових умінь, знань і психофізичних якостей, необхідних для виконання завдань, які виокремлені в конкретній професії [13].

Під компетенціями, що є складним поняття, на думку Радкевич В. слід розуміти – сукупність знань, умінь і навичок, що визначає здатність робітника виконувати трудові дії в конкретній сфері діяльності. Відповідно, компетентність являє собою особистісну

характеристику, сукупність мобільних знань, умінь, навичок і гнучкого мислення а рівень компетентності залежить від індивідуальних зусиль кожної особи [14].

Таблиця 2.5

Характеристика зарубіжних підходів до стандартизації професійної освіти

<i>Країна</i>	<i>Характеристика підходу до стандартизації</i>	<i>Особливість</i>
Фінляндія	підхід до стандартизації базується на чітких прогнозах світових змін ринків праці і торгівлі, виявленні перспективних зон концентрації національних ресурсів, залученні більшої кількості коштів та використанні найновішої законодавчо-демократичної – моделі реформи. У Фінляндії функціонує чітка система класифікації у галузі професійної освіти, яка поділяється на сектори, сектори (в свою чергу) – на профілі, а профілі – на спеціальності.	політика в галузі освіти націлена на підвищення рівня навчальних досягнень учнів, а завдяки гнучкості системи освіти працівники різних навчальних закладів мають змогу навчатись одне в одного, що веде до повсюдного поширення найкращих нових підходів в освіті [10].
Велика Британія	освітні стандарти розробляються і функціонують на основі урядового документа «Національний навчальний план» – NC, створеного в 1987 році і введеного поетапно в 1991-1995 рр. та Закону про освіту. Об'єктами стандартизації професійної освіти Великої Британії виступають: навчальні плани та контроль над ними; робота освітньої установи в рамках державної програми; екзаменаційні вимоги; рівні кваліфікації; професійна освіта Великої Британії перебуває у віданні Міністерства освіти і науки, а також Міністерства зайнятості [11]	у країні використовують стандарти, які розробляють асоціації роботодавців, з їх допомогою освітня діяльність поєднується з ринком праці, тому що саме вони представляють інтереси роботодавців за посередництвом їхніх асоціацій, а робітників – через галузеві профспілки і представників сфери освіти
Данія	міністерство освіти делегувало відповідальність і повноваження щодо профосвіти соціальним партнерам та професійним коледжам, які відіграють важливу роль в оновленні та адаптації програм профосвіти до потреб ринку праці.	датська система профосвіти характеризується високим ступенем участі у ній зацікавлених сторін.
Франція	навчання на основі кваліфікаційного контракту між роботодавцем і випускником школи. Залучаються до розробки й реалізації політики в галузі професійно-технічної освіти соціальні партнери, такі як: професійні асоціації, торгово-промислові палати, професійні спілки і спілки роботодавців. Соціальні партнери піклуються про матеріальну базу, організацію професійної освіти і навчання в конкретних регіонах та сферах діяльності, а відповідне міністерство призначає, фінансує педагогічних працівників та здійснює контроль за якістю освіти [12].	широке залучення соціальних партнерів
Німеччина, Австрія	дуальне навчання в Німеччині регулює Федеральний закон про професійну освіту й навчання. Однак більшість змін в професійній освіті Німеччини ініціюють підприємства. Так, наприклад, скорочення кількості професій з 349 до 327 теж відбулось на вимогу бізнесу (умови виробництва, інновації) внаслідок модернізації та адаптації до потреб ринку (промисловість, торгівля, ремісництво, здоров'я, с/г, офісні тощо)	висока участь у освітньому процесі роботодавців. Навчання здійснюється на базі складання тристоронньої угоди: підприємство-учень-навчальний заклад

Міжнародний експерт Європейської комісії Петров М. розглядає компетенції у нерозривному зв'язку його трьох компонент – знання та розуміння, навички та здібності та поведінка та ставлення, жоден з яких не існує без двох інших [15]. Крім того усі види компетенцій інтегрують у загальну професійну компетентність, під якою розуміють результат набуття робітником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптовуватися до змін у професійній діяльності.

Вимоги до компетентностей та результатів навчання, загальний обсяг навчального навантаження здобувача професійної (професійно-технічної) освіти відповідного рівня та

інші складники визначає стандарт професійної (професійно-технічної) освіти. Згідно існуючих стандартів виділяють дві групи компетентностей: професійні та ключові.

Державні стандарти освіти розробляються для кожного освітньо-кваліфікаційного рівня та напрямку підготовки (спеціальності) на модульно-компетентнісній основі і затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Зауважимо, що модульні технології широко застосовують за кордоном, зокрема у професійній освіті Великобританії, Італії, США, Канади, Швейцарії, Данії тощо. Міжнародна організація праці при ЮНЕСКО розробила концепцію «Модулі трудових навичок», що нині застосовується в багатьох країнах. Технологія модульного навчання при підготовці кваліфікованих робітників передбачає:

- поділ змісту навчального матеріалу на навчальні модулі;
- побудова модулів на основі об'єднання змісту тем декількох предметів;
- різнорівневий підхід до організації і оцінювання результатів навчальної діяльності учнів;
- розширення спектру методів організаційних форм, технологій навчання;
- формування відповідальності, ініціативи і самостійності учнів на основі диференціації й індивідуалізації навчання;
- орієнтація навчального процесу на досягнення практичних освітніх результатів, пошуково-творчі рівні самостійної навчально-професійної діяльності учнів;
- розроблення і застосування системи різнорівневих професійно-орієнтованих завдань, що підвищують рівень практичної значущості і дієвості знань майбутніх кваліфікованих робітників [16].

Модульно-компетентнісний підхід – це комплексний підхід побудови змісту навчання з конкретної професії, зорієнтований на набуття необхідних знань, умінь і навичок для праці. Навчальний модуль базується на окремій одиниці професійного стандарту, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей та належить до певного рівня кваліфікації. Засвоєння навчального модуля може підтверджуватися відповідним документом (сертифікат, посвідчення, свідоцтво).

Такий підхід дозволяє наблизити знання, навички випускників закладів до потреб роботодавця адже перелік навчальних предметів визначається навчальними закладами спільно з роботодавцями, а навчальні програми розробляються навчальним закладом спільно з підприємствами-замовниками робітничих кадрів та погоджуються з регіональними органами освіти [17]. Наявність сертифікатів, свідоцтва, посвідчень випускників за результатами модулів дозволяє роботодавцю оцінити їх професійність та їх відповідність вакантній посаді.

Проблемою вітчизняної системи освіти є те, що модульно-компетентнісний підхід до навчання ставить нові виклики до компетенцій, ролі та функцій педагогічних працівників закладів професійної освіти, коли на перший план виходить виховна і розвиваючі функції, а не навчальна дисципліна, яку вони викладають. Однак педагогічні працівники (більшість з яких старшого віку та привикли до старих методик викладання навчальних дисциплін) часто не готові до таких змін.

Удосконалення системи професійної (професійно-технічної) освіти України здійснюється з урахуванням кращих міжнародних стандартів і практик, сучасних та перспективних потреб ринку праці. Так в Україні за підтримки ЄС та його держав-членів Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії для підтримки реформи професійно-технічної освіти реалізується програма «EU4Skills: кращі навички для сучасної України» (2019-2023 рр.). Її метою є зробити навчання таким, що відповідає вимогам ринку праці, та допомогти молоді та дорослим реалізувати власний потенціал. В рамках програми EU4Skills існує напрямок

оновлення освітніх стандартів і змінення змісту освіти, та робота над розробкою ТОП 100 стандартів.

Впродовж останніх років МОН затверджено нові державні стандарти професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних професій. Цей процес є необхідним, адже більшість стандартів були застарілими та не відповідали новим викликам розвитку суспільства. Зарубіжні аналоги важко адаптувати до вітчизняного технічного парку устаткування та інформаційного та інструментального забезпечення виробництва. Вітчизняні стандарти повинні відповідати та враховувати специфіку вітчизняного виробництва та економіки.

Стрімкі зміни у розвитку економіки та суспільства вимагають розширення освітньої діяльності у сфері професійної освіти, зокрема підготовки учнів за новими спеціальностями. Проведення процедури ліцензування необхідно закладам, що розпочинають свою освітню діяльність чи подають пакет документів на розширення освітньої діяльності.

Ліцензія – це дозвіл на певний вид діяльності, що підтверджує, визнання державою спроможності закладу професійної освіти розпочати освітню діяльність з підготовки кваліфікованого робітника, або розширити її.

МОН України, вдосконалюючи процедуру ліцензування, з одного боку, прибрав зайві обмеження до освітньої діяльності, а з іншої - значно ускладнив процедуру відкриття нових спеціальностей.

Нині ліцензування освітньої діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти регламентується Законом України «Про ліцензування видів господарської діяльності» та постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. №1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» (зі змінами).

Раніше підготовка ліцензійної справи з відповідної професії здійснювались лише у паперовому вигляді. Згідно нових вимог рішення про видачу ліцензії на певною професією надається Міністерством освіти та науки України, а підготовлена ліцензійна справа вноситься до електронної системи ЄДЕБО, що ускладнило саму процедуру ліцензування. Крім того, ускладнились вимоги до матеріально-технічної, навчально-методичної та інформаційної бази з професії, кадрового складу закладу. Зокрема, заклади професійної освіти зіткнулись з проблемою ліцензування істотно нових професій, для прикладу спеціальності нетрадиційні та відновлювані джерела енергії. А для того, щоб відкрити нову професію викладачі та майстри повинні працювати у навчальному закладі та мати досвід практичної роботи за відповідним фахом (не менше п'яти років). А отже виникла ситуація, коли ринок праці потребує робітничих кадрів за новими професіями, а заклади професійної освіти не можуть почати навчання за відповідними напрямками.

Іншою проблемою стала невідповідність наявних спеціальностей закладів професійної освіти потребам ринку праці. Зокрема у Львівській області у 2019 у рейтингу ТОП-10 професій, що готується закладами професійної освіти та закладами фахової передвищої освіти та у рейтингу ТОП-10 професій на ринку праці перетиналась лише професія електрозварника (табл. 2.6).

Щоб подолати дисбаланс між попитом на трудові ресурси і пропозицією та привести підготовку робітників у відповідність до потреб регіонального ринку праці, важливо ретельно проаналізовано багато чинників, зокрема показники обласної служби зайнятості стосовно вакансій, пропозиції навчальних закладів, договори на підготовку кадрів між професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) і роботодавцями, працевлаштування випускників, прогнозована чисельність випускників шкіл і фактичне виконання минулорічних планів набору учнів та інші.

Новим викликом розвитку професійної освіти стала необхідність структурування переліку робітничих професій, *створення інтегрованих, широкопрофільних професій* (дві,

або більше професій споріднених за професійними навичками, знаннями). У виробничо-технічному аспекті інтеграція передбачає: здійснення реально можливого розширення профілю підготовки робітників відповідно потреб виробництва, вдосконалення професійно-кваліфікаційного складу робітничих кадрів на підприємствах, підвищення мобільності працівників. Для прикладу учні Новояворівського ВПУ мають можливість здобувати інтегровані професії: «Слюсар з ремонту автомобілів, водій транспортних засобів категорії «С»; «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення. Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних»; «Електрогазозварник. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування. Водій автотранспортних засобів категорії «С»; «Столяр будівельний, тесляр (влаштування та ремонт різного типу дахів). Водій автотранспортних засобів категорії «В»; «Муляр. Штукатур. Маляр»; «Офіціант. Бармен»; «Кухар. Кондитер»; «Перукар (перукар-модельєр). Манікюрник». Частка інтегрованих професій закладів професійної (професійно-технічної) освіти сягає 70% усіх професій.

Таблиця 2.6

Відповідність професійної підготовки ЗП (ПТ)О Львівщини вимогам ринку праці, 2019р.

<i>ТОП-10 Професій, що готують ЗП(ПТ)О</i>	<i>кількість</i>	<i>ТОП-10 професій за кількістю нових місць на ринку праці</i>	<i>кількість</i>	<i>ТОП-10 за кількістю вакансій через вихід на пенсію</i>	<i>Кількість</i>
Кухар. Кухар-кондитер	4876	Швачка	1058	Водій автотранспортних засобів	476
Тракторист-машиніст	1708	Водій автотранспортних засобів	927	Начальник зав. відділом	221
Муляр. Штукатур	1499	Продавець продовольчих товарів	892	Директори та їх заступники	192
Професії залізничного транспорту	1509	Бармен	827	Сестра медична	170
Електро- -газозварник	1259	Директори та їх заступники	722	Бармен	159
Перукар	1653	Тракторист	522	Бухгалтер	145
Електромонтер. електромонтажник	721	Підсобний працівник	452	Державний аудитор	143
Слюсар з ремонту колісних ТЗ	3487	Інженер з нагляду за будівництвом	411	Гірник з ремонту гірничих виробок	103
Оператор з обробки інформації	5136	Прибиральник службових приміщень	372	Гірник очисного забою	96
Агент з організації туризму	496	Електрозварник	369	Гірник підземний	78

Джерело: побудовано за даними ЄДЕБО

Створення інтегрованих професій є важливим не лише для розширення профілю випускників з можливістю їх реального працевлаштування, але і з огляду на зменшення чисельності учнів, що навчаються у закладах професійної освіти. У ПТНЗ Львівської області у 2019 р. за напрямком лише кухар випустили 91 дипломованого кваліфікованого робітника, тоді ж як більшість випускників були підготовлені за суміжними спеціальностями – кухар-кондитер (835 осіб), кухар-офіціант (294 осіб). Існує дуже багато варіацій суміжних професій, які могли б бути об'єднані у меншу кількість інтегрованих професій. (рис. 2.13).

Хоча інтегрування професій є позитивною тенденцією, однак заклади професійної освіти зіткнулись з проблемою, коли виникла необхідність перегрупування професій. Для прикладу закладом професійної освіти в минулому було інтегровано професії «кухар» та «кондитер». Однак з часом, у закладу виникла необхідності інтегрування професії «офіціант» (зменшилась кількість бажаючих навчатись за цим напрямком). Найбільш оптимальною для об'єднання могла б бути професія «кухар», однак ця професія уже інтегрована в минулому, і для того щоб бути інтегрованою з професією «офіціант» необхідно пройти по-новому процедуру ліцензування професії «кухар». Все це створює додаткові бюрократичні перешкоди та продовжує часову волокитну.

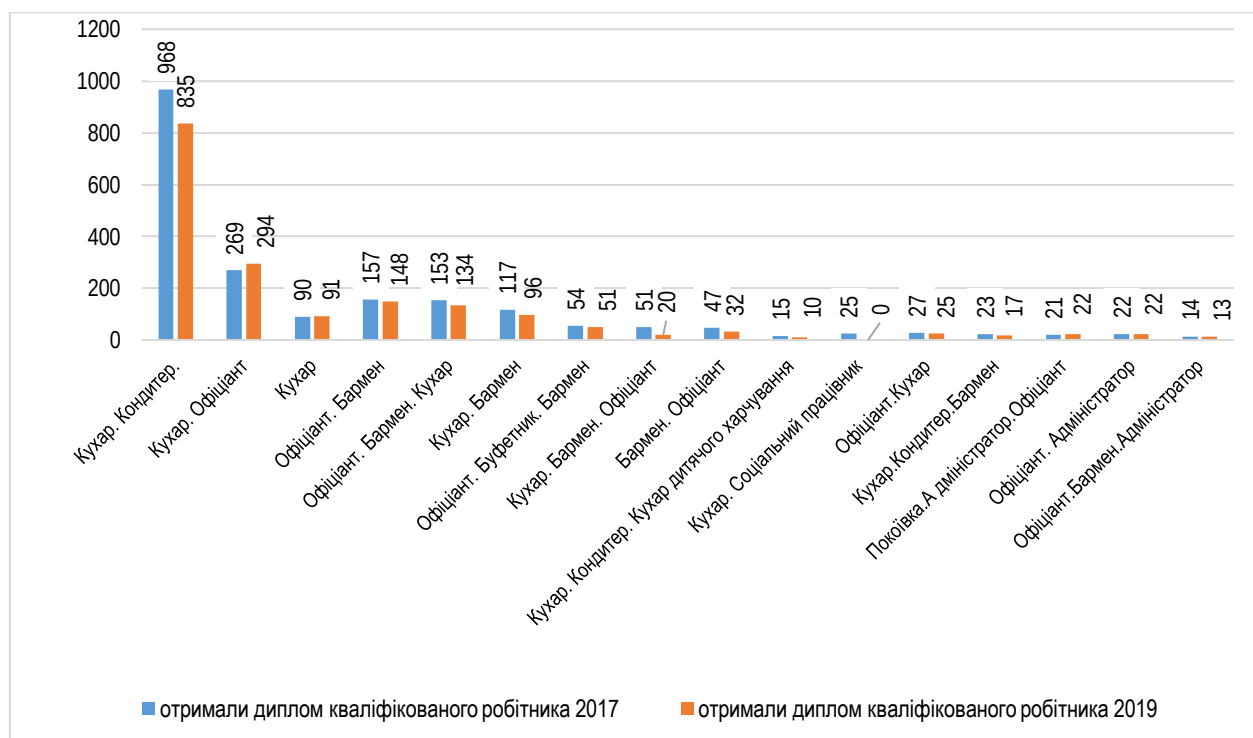


Рис. 2.13. Контингент за інтегрованими професіями закладів професійно (професійно-технічної) освіти Львівської області, 2017, 2020 рр.

Джерело: побудовано за даними ЄДЕБО

Водночас інтегрування професій важливо здійснювати з врахуванням загальнодержавних запитів, демографічної ситуації, особливостей місцевої економіки, перспектив розвитку окремих галузей тощо.

Існування проблеми дисбалансу попиту та пропозиції робітничих кадрів на ринку праці частково зумовлене відсутністю законодавчого забезпечення механізму взаємодії закладів професійної освіти та роботодавців. Згідно нового Проекту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» під час виробничого навчання або виробничої практики, за самостійно виконану роботу учням нараховується оплата праці. Частина цієї оплати (до 50%) спрямовується на розвиток навчального закладу. Такий механізм захищає інтереси ПТНЗ, однак не інтереси роботодавців, які не мають гарантій щодо кількості і якості підготовленого контингенту працівників. Розвиваючи матеріально-технічну базу та навчаючи учнів навчальних закладів професійної освіти підприємці мають інтерес підготовки робітничих кадрів з майбутнім працевлаштуванням на власних підприємствах. Такий механізм взаємодії має базуватись на ринкових принципах і відповідати інтересам зацікавлених сторін.

Важливим напрямком розвитку системи освіти в Україні є розвиток інклюзивної освіти. У Проекті Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» прописано право на освіту осіб з особливими потребами – згідно статті 9 Закону держава повинна створювати «умови для здобуття професійної (професійно-технічної) освіти для осіб з особливими освітніми потребами з урахуванням здібностей та інтересів». Освітня діяльність закладу згідно Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти може бути ліцензованою лише за умови, що «Заклад освіти повинен забезпечити доступність навчальних приміщень для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення, зокрема безперешкодний доступ до будівлі, навчальних аудиторій та об'єктів інфраструктури, відповідно до державних будівельних норм, правил і стандартів, що має бути документально підтверджено відповідно до вимог законодавства».

Отже заклад освіти повинен забезпечити доступність навчальних приміщень для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення, зокрема безперешкодний доступ до будівлі, навчальних аудиторій та об'єктів інфраструктури, відповідно до державних будівельних норм, правил і стандартів, що має бути документально підтверджено відповідно до вимог законодавства.

Прийом осіб з особливими освітніми потребами на навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, яким не протипоказане навчання за обраною освітньою програмою, здійснюється поза конкурсом. Однак недоопрацьованим є сам механізм державної допомоги: за які кошти має здійснюватись фінансування додаткових заходів облаштування освітнього простору, кошти місцевих органів влади? Субвенцій з державного бюджету? Наразі навчальні заклади зіткнулись з проблемою відсутністю матеріально-технічного забезпечення здійснення навчання, насамперед відсутністю пандусів, ліфтів, підйомників тощо.

Кроком до розвитку матеріально-технічної бази навчальних закладів слало відкриття навчально-практичних центрів. Починаючи з 2016 року, державні інвестиції (субвенція з державного бюджету місцевим на створення навчально-практичних центрів професійної освіти) спрямовані на оновлення інфраструктури закладів. Навчально-практичні центри (НПЦ) – це частина приміщень закладу професійної освіти з новим обладнанням та технікою.

Спочатку відкриття центрів відбувалося за конкретними робітничими професіями, перелік яких визначало МОН. Однак такий підхід був не виправданий, адже не забезпечував відповідність між підготовленими робітничими кадрами та потребами ринку праці. Тому згодом був запроваджений прозорий конкурс, де навчальному закладу доводиться довести готовність до відкриття навчально-практичних центрів, та представити прогноз впливу від відкриття центру на розвиток регіону.

Обов'язковою умовою для фінансування навчально-практичних центрів професійної освіти за рахунок субвенції з державного бюджету є співфінансування з місцевими бюджетами. Водночас джерелами співфінансування з місцевих бюджетів не можуть бути кошти державного фонду регіонального розвитку та інші міжбюджетні трансферти з державного бюджету місцевим бюджетам. Це безумовно дає переваги навчальним закладам, що розташовані у обласних містах, чи фінансово спроможних територіальних громадах. У державному бюджеті 2021 року на створення центрів закладено 150 млн гривень, що на 50 млн більше, ніж торік.

Важливим напрямком поруч з публічними інвестиціями у професійну освіту є міжнародна допомога. За підтримки Європейського союзу у області реалізується Проект «Модернізація інфраструктури професійно-технічного навчання в Україні» (компонент 3 Програми «EU4Skills») Одним з напрямів програми є спрямування на оновлення та модернізацію закладів ПТО та придбання обладнання для них. Мета проекту полягає у створенні сучасної інфраструктури ПТО, що сприятиме підвищенню привабливості ПТО для

студентів та закладе основу для ефективної, орієнтованої на попит освіти, яка забезпечить отримання студентами навичок, затребуваних українським ринком праці. У проекті задіяно два державні навчальні заклади “Вище професійне училище №34 м. Стрий” (900 тис. євро), “Вище професійне училище №19 (600 тис. євро).

Отже, певні кроки до покращення матеріально-технічного забезпечення закладів професійної освіти здійснюються, однак цього недостатньо. Зокрема складним є процес залучення майбутніх роботодавців, приватного бізнесу. Не маючи належного матеріальної бази, зокрема нових видів устаткування, техніки учні не можуть отримати знання, вміння, навички, які згодом вимагають у них роботодавці. Вирішення цих питань потребує системного підходу, а виходом із ситуації повинна стати дуальна освіта. Цікавим для вивчення є досвід європейських країн, що дозволить запозичити кращі практики у розвиток вітчизняної професійної освіти.

Розділ 3. ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

3.1. Формування політики інноваційного розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні

Глобалізація світової економіки та спричинені нею інтеграційні процеси відкривають простір не лише для розвитку нових форм економічної взаємодії між країнами, але й розширюють перспективи реалізації і розвитку потенціалу економічно активного населення, зокрема молоді, надають можливості для віртуальної зайнятості, вільного вибору місця праці й освіти практично в будь-якому регіоні чи країні світу. Інтенсифікація просторової мобільності молоді, активізація процесів трудової міграції висококваліфікованих кадрів, а також інтенсифікація інтелектуальної міграції визначаються і відкритістю національної економіки, запровадженням безвізового режиму, поступовою лібералізацією політики зовнішньої міграції.

Проблема відтоку мізків – феномен, який зустрічається у всіх країнах світу, але залишається викликом для держав, які розвиваються, у т.ч. для України, для якої низькі темпи зростання національної економіки одночасно є причиною і наслідком значної за обсягами міграції молоді, що веде до послаблення інтелектуально-кадрової безпеки держави. Відтак, міграція висококваліфікованих кадрів і молоді, як найбільш креативного прошарку економічно активного населення, впливає на забезпечення інноваційного розвитку, технологічного прогресу та конкурентоспроможності національної економіки.

Як потужним стримуючим міграцію молоді чинником, так і одночасно не менш актуальною детермінантою формування інтелектуально-кадрового та трудового ресурсу розвитку національної економіки України, міг би стати розвиток вітчизняної системи професійно-технічної освіти – комплексу педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння молодими людьми знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Однак, на сьогодні вплив цього чинника як у першому, так і в другому аспектах недостатній. З року в рік знижується попит на навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, а їх завершення стає все менш ймовірною умовою подальшого працевлаштування за фахом з рівнем оплати та умовами праці, які відповідають сучасним запитам молоді людини; поглиблюється дисбаланс між вимогами ринку праці, нових, сучасних робітничих робочих місць та тими знаннями і компетентностями, які отримують випускники багатьох вітчизняних закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

За таких обставин істотно актуалізувалася потреба у розвитку та ефективізації діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти України, особливо на більш інноваційних засадах зі застосуванням інструментів колективно-договірного підходу до управління їх функціонуванням й розвитком.

За результатами соціологічного дослідження відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України”, проведеного у вересні-жовтні 2019 р. на предмет визначення міграційної

готовності студентської та учнівської молоді на прикладі Карпатського регіону України, ідентифіковано високий рівень позитивних аспірацій щодо працевлаштування, здобуття освіти та постійного місця проживання за кордоном. Загалом, було опитано понад 1,2 тис. осіб – випускників закладів вищої освіти, професійно-технічної освіти та загальної середньої освіти.

Високий рівень оплати праці, на думку 83% респондентів, є основним чинником, що зміг би втримати молодь Карпатського регіону та України загалом від зовнішньої еміграції (рис. 3.1). Однак, відсутність належних умов для забезпечення розвитку національного та регіональних ринків праці, низький рівень ефективності реформування сфери зайнятості, у т.ч. віртуальної і неформальної, збільшують рівень міграційних аспірацій серед молоді та висококваліфікованих кадрів. Економічна рецесія, низькі темпи проведення структурних реформ, регрес високотехнологічних галузей економіки ведуть до посилення міграції молоді особливо тих, які задіяні в інноваційно-технологічній діяльності або у сфері R&D. Відповідно для 50,8% студентської молоді стабілізація політичної і соціально-економічної ситуації стали б стримуючими чинниками від як виїзду за кордон на предмет пошуку високооплачуваного робочого місця, так і можливостей реалізації потенціалу.

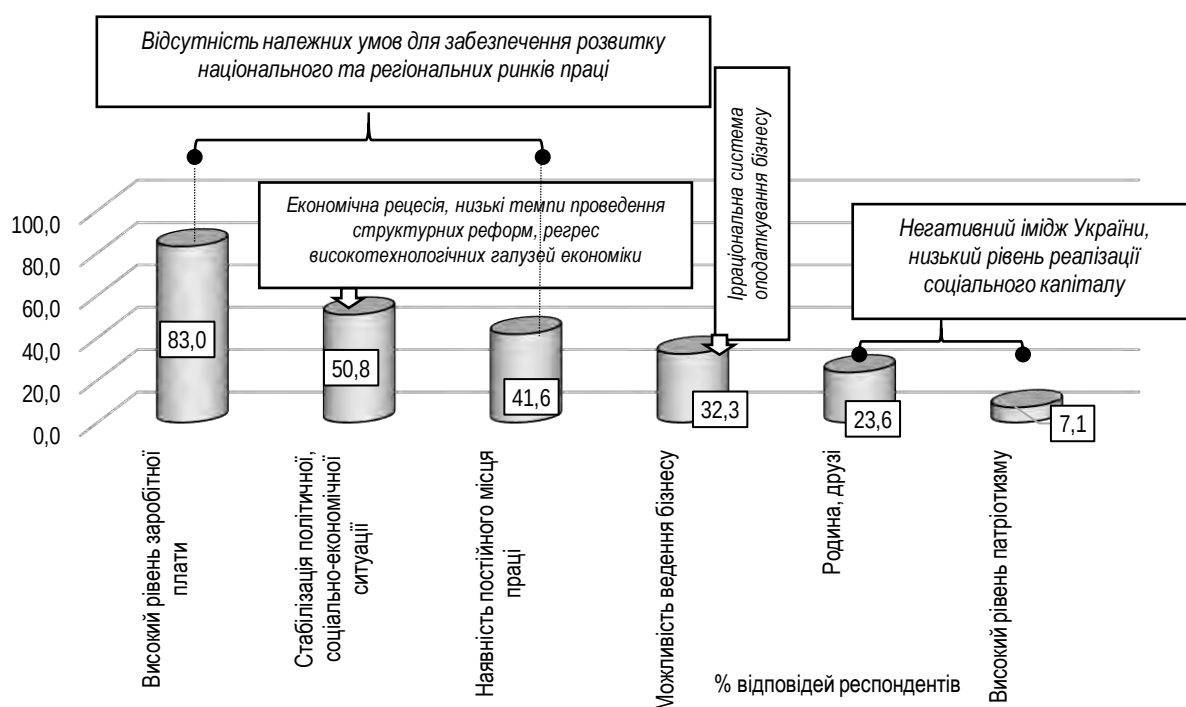


Рис. 3.1. Виклики формування превентивної державної політики регулювання міграції молоді в Україні

Примітка: у фокусі чинників, що могли б втримати молодь Карпатського регіону України від виїзду за кордон, % респондентів регіону загалом

Джерело: побудовано на основі результатів соціологічного дослідження ДУ “Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України” [1, с.27]

За результатами соціологічного опитування значна частка студентської молоді ЗВО (31,1%) після закінчення навчання мають намір створити власну справу, відповідно 32,3% респондентів зазначили, що сприятливі умови ведення бізнесу є мотивуючим чинником реверсних міграційних аспірацій і індикатором формування pull-середовища стримування міграції молоді в Україні. Натомість, сучасна ірраціональна система оподаткування в Україні не сприяє поживленню підприємницької діяльності та створенню нових суб’єктів бізнесу.

Україна у недостатній мірі стимулює економічну активність молоді, зокрема відсутня практика створення фондів співфінансування витрат зі здобуття освіти, відкриття малого бізнесу, впровадження фінансово-інвестиційних стимулів щодо залучення міграційного капіталу до підприємницької діяльності.

Відтак, основними причинами інтенсифікації міграції молоді у проекції критичних “gaps” державної політики регулювання міграційних процесів в Україні є несформованість єдиної цілісної системи інституційно-організаційного забезпечення планування і програмування міграційної політики, державної політики активізації економічної активності молоді, а також відсутність повноцінної ефективної організаційної системи регулювання міграційних процесів. Несформований регіональний моніторинг й інформаційно-аналітичне забезпечення обліку обсягів і структурно-динамічних характеристик міграції молоді, зокрема у розрізі освітньо-кваліфікаційних характеристик, не сприяють розробці ефективних інструментів стримування міграції молоді. Недостатній рівень співпраці та координації діяльності освітньо-наукових установ і бізнесу веде до відсутності спільних міждержавних, освітніх, суб'єктів науково-дослідних і бізнес-проектів, що одночасно з відсутністю достатніх стимулів для економічної активності молоді, посилює соціально-економічні чинники мотивації до зовнішньої міграції і посилює готовність молоді до виїзду за кордон на постійне місце проживання.

В умовах розвитку глобалізаційних процесів і посиленої конвергенції економічних і соціальних систем, національних освітньо-наукових сфер, ринків праці, дифузії діджиталізації у всі сфери суспільного життя зовнішня міграція молоді трактується як системний процес із визначеними позитивними та негативними наслідками як для країни донора, так і для країни реципієнта. Нерегульована інтенсифікація зовнішніх міграційних потоків молоді з України призводить до зростання ризикогенності у сфері забезпечення інтелектуально-трудового потенціалу територій, втрати значних обсягів прошарку креативного та інтелектуального населення, загострення проблем демографічного відтворення, зменшення кількості осіб у репродуктивному й економічно активному віці, нівелювання ролі сім'ї, посилення структурних дисбалансів на національному та регіональному ринках праці, а також диспропорцій у сфері освіти, науки й інновацій.

Інструменти регулювання міграції молоді та збереження інтелектуально-кадрового потенціалу Україні повинні бути орієнтовані на зменшення рівня позитивних міграційних аспірацій студентської й учнівської молоді, вирішення проблем працевлаштування і низького рівня оплати праці, зменшення масштабів освітніх міграційних процесів із метою стаціонарної міграції. Засоби державної політики регулювання міграційних процесів у частині стримування міграції молоді повинні бути орієнтовані на мінімізацію впливу push-чинників середовища міграції, що посилює міграційну активність молоді, а також створення високих конкурентних переваг регіональних освітніх систем і сфери наукових розробок.

Натомість, покращення соціально-економічного середовища дозволить стримувати міграцію молоді, висококваліфікованих кадрів і трудову міграцію зокрема. За прогностичними оцінками згідно оптимістичного сценарію масштаби еміграції молоді за умови, що Україна забезпечить стале зростання індикаторів соціального-економічного розвитку, будуть зменшуватися, однак, темпи скорочення зовнішньої міграції будуть незначні. Відтак, соціально-економічне середовище є ключовим push-фактором міграції молоді, але його покращення неоднозначно виступає чинником реверсних міграційних аспірацій або стримування молоді від виїзду за кордон. Ймовірно, що для зменшення масштабів зовнішньої міграції молоді значну вагову значущість має суспільно-політична стабільність і сприятливі умови для власного навчання, розвитку й професійного саморозвитку.

Таким чином, актуалізувалося завдання, з одного боку, стимулювання подальшого розвитку й підвищення ефективності функціонування вітчизняних закладів професійно-

технічної освіти, а, з іншого, – забезпечення виступу їх діяльності чинником задіяння молоді до навчання в Україні на противагу освітній чи іншим видам міграції за кордон.

Очевидно, що таке завдання не з легких, його складно реалізувати у короткостроковій перспективі та підхід до політики його реалізації має бути системно-стратегічним, включно зі зближенням інтересів усіх зацікавлених сторін (представників адміністрації закладів освіти, роботодавців, громадськості, самих учнів), повноцінною інклюзією системи освіти до тенденцій нових підходів відносно розвитку регіональних економік (стратегічно важливо аби це було на засадах нових прогресивних практик Індустрії 4.0, цифрової трансформації, становлення середовища цифрового суспільства тощо), покращенням системи доступності професійно-технічної освіти та її ролі у становленні фахівців, на які існує стійкий попит на ринку праці, а робочі місця характеризуються як конкурентоспроможні.

Відповідну концептуальну структуру формування політики інноваційного розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні наведено на рис. 3.2. Власне, в її основі – стратегічний характер щодо принципового зміни підходу до розвитку закладів професійно-технічної освіти – з адаптації до існуючих умов функціонування регіональних та локальних соціально-економічних систем до випереджальної адаптації, ба більше – власної участі у формуванні нового середовища та нових параметрів поступу соціально-економічної системи, галузевої структури економіки та смарт-інфраструктури міст і громад; зближення та узгодження фінансово-інвестиційних й соціально-суспільних інтересів представників закладів освіти, бізнесу й громадськості; загальної цифрової трансформації системи професійно-технічної освіти та її закладів, у тому числі в руслі інклюзивності, а також покращення престижності.

В системі інноваційних інституційних інструментів політики розвитку вітчизняних закладів професійно-технічної освіти важливо першочергово змінити загальний підхід до управління ними.

З огляду на позитивні зарубіжні практики прогресивним має стати підхід щодо створення при закладах освіти так званих наглядових рад як колегіальних консультативно-дорадчих органів управління, що утворюється для участі у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладу професійної освіти, здійснення нагляду за його діяльністю у відповідності до мети його утворення.

Основною метою діяльності наглядових рад має стати сприяння вирішенню стратегічних завдань розвитку закладу освіти, його ефективній взаємодії з органами державної влади й місцевого самоврядування, стейкхолдерами (роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними особами) шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріальних ресурсів для забезпечення покращення управління діяльністю з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за використанням ресурсного й іншого забезпечення, а також здійснення громадського контролю за діяльністю закладу освіти.

Наголосимо, що створення безпосередньо наглядових рад не є панацеєю. Відповідний підхід до колективно-договірного управління закладами професійно-технічної освіти може набувати й інших форм. Головне – аби реалізувалася мета їх діяльності – модернізація матеріально-технічної та техніко-технологічної бази, удосконалення систем навчання, підготовки кадрів для нових галузей смартекономіки та її інфраструктури, посилення внеску системи професійно-технічної освіти у розвиток регіональних соціо-економічних систем, забезпечення високого рівня її конкурентоспроможності.

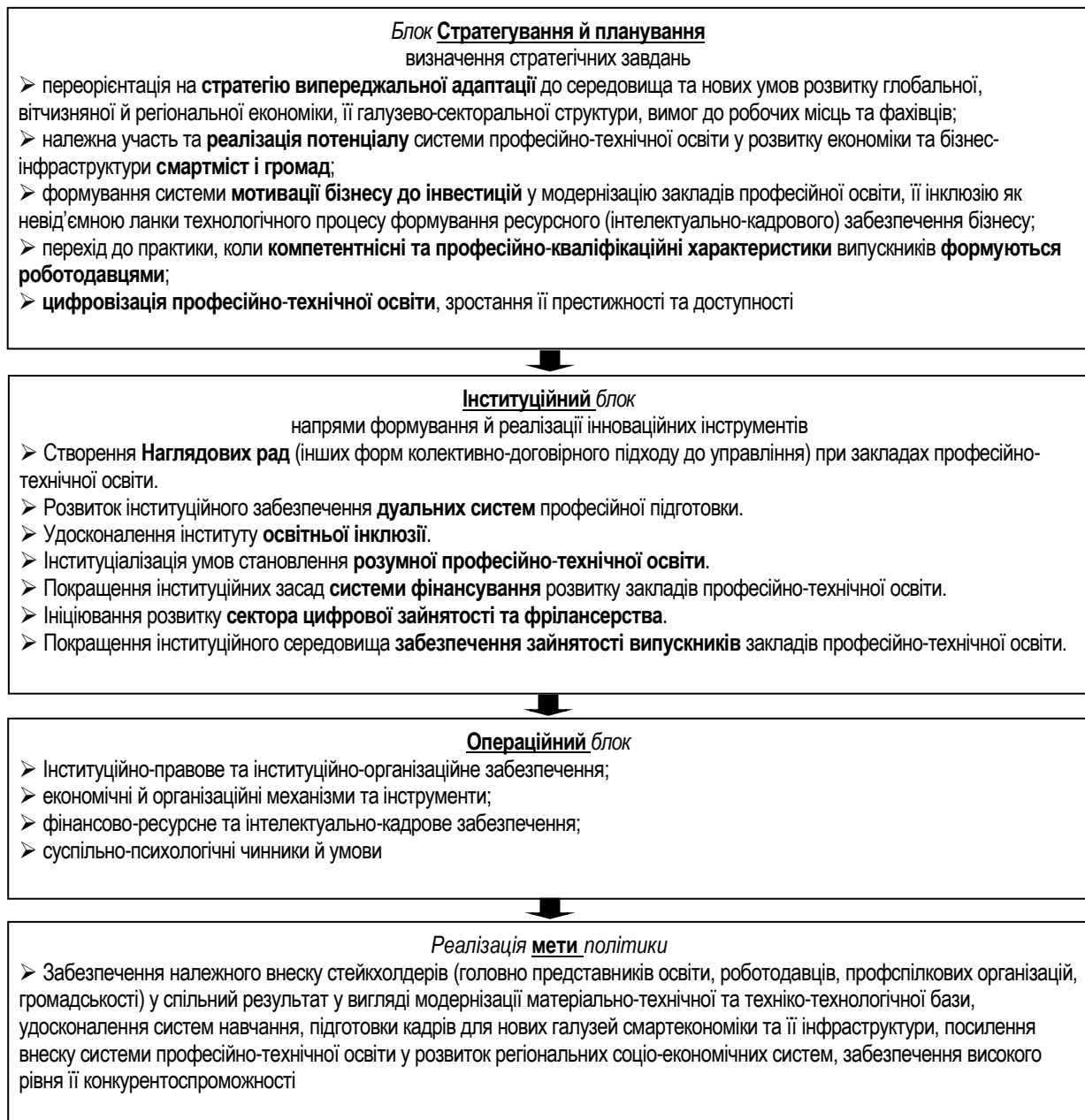


Рис. 3.2. Концептуальна структура формування політики інноваційного розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні

Джерело: авторська розробка

До прикладу, це може бути дуальна система професійної підготовки, що набула свого поширення у багатьох країнах світу, зокрема у Німеччині, Австрії, Швейцарії, де до 50 % молоді відповідного курсу підготовки навчаються за дуальною системою; понад 60 % учнів постійно перебувають на практиці (навчанні) безпосередньо на великих підприємствах реального сектора економіки, а біля 70 % з них залишаються для подальшого працевлаштування; суб'єкти бізнесу Німеччини інвестують у систему професійної освіти, зокрема у межах програм дуальної освіти, близько 30 млрд євро щороку. Інституційні платформи розвитку дуальних систем професійної підготовки можуть набувати різних форм – Консультативні ради з професійної освіти (Німеччина, Австрія, Данія, Швейцарія), Об'єднання спілок роботодавців (Нідерланди), Національні й Галузеві ради з розвитку професійних вмінь і кваліфікацій (Велика Британія, Австралія), Експертні комісії за

галузевими напрямками (Болгарія), Інститути професійно-технічних кваліфікацій (Іспанія) та ін.

Наступний напрям, за яким доцільно формувати й реалізувати інноваційні інструменти розвитку та ефективізації системи професійно-технічної освіти в Україні, стосується досягнення освітньої інклюзії. Передусім йдеться про формування середовища доступності кожної людини не залежно від місця проживання, інших ознак, до системи освітніх послуг за допомогою використання засобів цифрових технологій з метою вироблення м'яких навичок задля максимальної адаптації до умов сучасного ринкового середовища засобами цифровізації освіти, адаптивного навчання та консультування, персоналізації та запровадження безперервності освіти й навчання. Такі практики набули свого поширення у країнах Європейського Союзу у межах проєктів з розбудови смартміст, коли належна увага відводиться розвитку такого напрямку, як розумна освіта. Йдеться про цифровізацію системи освіти та освітніх послуг, адаптивне навчання і консультування, персоналізацію освіти, розвиток практик безперервної освіти.

За ситуації, коли з-поміж стратегічних пріоритетів розвитку системи професійно-технічної освіти України належне місце відводиться реалізації її ролі й потенціалу в системі розумного розвитку міст і громад, важливо створити всі необхідні передумови й середовище безпосередньо становлення й розвитку розумної освіти загалом та професійно-технічної освіти зокрема. Іншими словами розвиток розумних міст і територій потребує відповідних кадрів. У цьому аспекті важливо вести мову про вирішення завдань цифровізації освіти та системи професійно-технічної підготовки кадрів, розвиток практик адаптивного навчання та консультування, персоналізації освіти, безперервності освіти та здобуття знань і навичок протягом життя.

Беззаперечно, що чи не найголовнішою перешкодою ефективізації функціонування та розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні на нині є брак належного фінансування. Відтак, важливо віднайти та впровадити ефективні інноваційні інструменти залучення достатнього фінансового, а ще краще, – інвестиційного ресурсу. Принципами тут слугують: розвиток ринку фінансового забезпечення освіти; кредитування під гарантії держави; становлення ідеології інвестування в освіту; розвиток прозорої системи приватно-публічних грантів. Інноваційним інструментом тут може стати використання такого джерела фінансування закладів професійно-технічної освіти, як ендаумент-фонди та клуби випускників.

В умовах активного розвитку процесів цифрової трансформації економіки й суспільства важливе значення має формування системи заходів забезпечення працевлаштування випускників закладів професійно-технічної освіти у секторі цифровізації та неформальної зайнятості. Йдеться про сприяння розвитку цифрової зайнятості, формування нових цифрових сегментів на ринку праці з ознаками цифрової зайнятості, цифрових соціально-трудових відносин, цифрової інфраструктури; перенесення робочих місць до інформаційного простору; укладання нетипових трудових угод на виконання цифрових робіт; використання гнучкого графіка робочого часу або графіка роботи за довірою; діджиталізацію процесу праці; зайнятість на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу.

Задля підсилення ефективності державної політики управління міграції студентської молоді в регіоні варто узгодити стратегічні пріоритети регулювання міграційними процесами відповідно до умов мінливого економічного середовища, зокрема сформувати механізми проактивного управління міграційними потоками в проєкції забезпечення розвитку інфраструктури у сфері міграції, підвищення ефективності системи інституціональних засобів регулювання міграційних потоків (рис. 3.3). Так, за напрямом *«удосконалення політики зайнятості та створення нових робочих місць»* економічними інструментами державної

політики, які стосуються покращення можливостей відносно стабільного та якісного працевлаштування молоді в Україні, є:

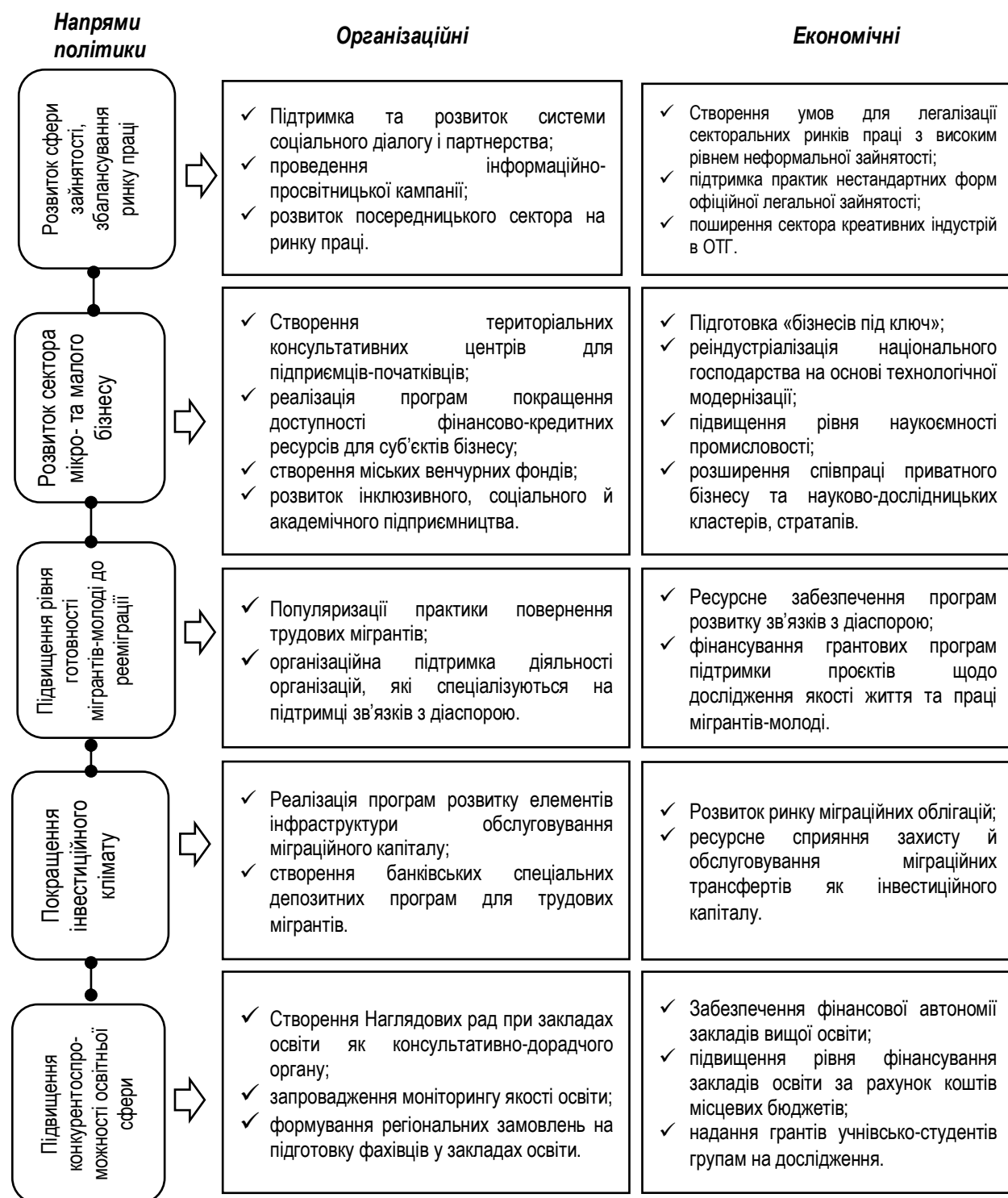


Рис. 3.3. Інструменти державної політики збереження інтелектуально-кадрового потенціалу регіону

Джерело: авторська розробка

- створення умов (посилення контролю за доходами/витратами, здійснення вибірових обстежень роботодавців щодо фактичної та декларованої трудомісткості робіт, проведення роз'яснювальної роботи серед роботодавців та працівників) для легалізації

секторальних ринків праці з високим рівнем неформальної зайнятості (зокрема, у будівництві, сільському господарстві, торгівлі, готельно-ресторанному бізнесі), що дозволить підвищити рівень соціальної захищеності молоді та сформувати засади стабільної зайнятості;

- підтримка практик віддаленої, мобільної, часткової, запозиченої та інших нестандартних форм офіційної легальної зайнятості, а також розвиток посередницького сектора на ринку праці для пошуку вакансій та забезпечення зайнятості потенційних мігрантів серед молоді на батьківщині;

- розвиток сектора креативних індустрій задля створення нових робочих місць для молоді та забезпечення гідного рівня оплати праці для висококваліфікованих кадрів.

Для удосконалення державної політики у сфері зайнятості з метою стримування міграційних процесів серед студентської молоді варто реалізувати такі організаційні інструменти:

- надання переваги при залученні до реалізації інфраструктурних проєктів у формі державно-приватного партнерства суб'єктів господарювання, які беруть участь, активно підтримують та розвивають систему соціального діалогу і партнерства;

- ініціювання практики розробки та реалізації програм забезпечення зайнятості в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ), налагодження системи моніторингу та прогнозування тенденцій функціонування і розвитку локальних ринків праці;

- проведення інформаційно-просвітницьких заходів, а також тренінгів і навчань серед осіб, які беруть участь у зовнішній трудовій міграції, щодо переваг, можливостей, джерел формування і використання ресурсного забезпечення для відкриття власного бізнесу на батьківщині для зростання зайнятості та самозайнятості як мігрантів, так і членів їх родин, пов'язаних із ними професійною діяльністю осіб.

За напрямом *«розвиток сектора мікро- та малого бізнесу»* інструментарій державної політики передбачає усунення інституційних бар'єрів започаткування власної справи, покращення інфраструктури підтримки та ресурсного забезпечення підприємницької діяльності. Зростає доцільність підготовки «бізнесів під ключ» (визначення ділянок та приміщень, підготовка техніко-економічного обґрунтування, розробка карти бізнес-процесів реалізації підприємницького проєкту) для подальшої їх передачі (на конкурсних засадах) потенційним підприємцям з числа осіб – зовнішніх трудових мігрантів, які готові інвестувати кошти в реалізацію проєкту. Варто відзначити про важливість проведення систематичних експертних опитувань зовнішніх трудових мігрантів на предмет можливих практик імплементації в Україні ефективних закордонних бізнес-моделей, видів діяльності, форм організації бізнесу тощо з подальшою підтримкою реалізації аналогічних практик на батьківщині.

Створення Консультативних центрів для надання потенційним підприємцям професійних міждисциплінарних послуг із започаткування власної справи, реорганізації бізнесу, залучення інвестицій та фінансових ресурсів, участі в грантових проєктах, виставках є важливим інструментом розвитку малого та середнього бізнесу, що сприятиме поживавленню підприємницького середовища та інвестиційного клімату на місцевому рівні.

Примітно, що реалізація програм покращення доступності фінансово-кредитних ресурсів (відтермінування сплати відсотків та тіла кредиту, порука, ін.) для суб'єктів мікро- та малого підприємництва та створення міських венчурних фондів для інвестування у креативні, інноваційно-технологічні бізнес-проєкти, старт-апи суб'єктів мікро- та малого бізнесу можна вважати оптимальними заходами стимулювання розвитку бізнес-середовища в Україні.

Запровадження спеціальних грантових програм підтримки підприємництва для мігрантів і молоді, розвитку інклюзивного та соціального, а також академічного підприємництва і підприємництва в межах закладів освіти матиме позитивний вплив на розвиток бізнесу у всіх регіонах України, що сприятиме поживавленню підприємницького

середовища і стримуванню зовнішньої міграції населення.

За напрямом *«підвищення рівня готовності молоді до реверсної міграції»* необхідне провадження активної державної політики в частині виявлення та усунення причин і перешкод, формування психологічної готовності до повернення молоді, трудових і освітніх мігрантів, що вимагає 1) активізації діяльності владних структур зі вивчення проблемних аспектів та популяризації практики повернення і подальшої реалізації набутого досвіду, знань та капіталу на батьківщині; 2) організаційно-ресурсної підтримки діяльності організацій, які спеціалізуються на підтримці зв'язків з діаспорою, реалізують заходи, пов'язані з комунікаціями з емігрантами, поширенням інформації про батьківщину, у т. ч. заходи політики рееміграції; 3) фінансування грантових програм підтримки проєктів громадських, освітніх та наукових організацій з дослідження проблемних аспектів організації життя та праці зовнішніх мігрантів, поширення інформації про їх права та можливості, перспективи адаптації, а також повернення на батьківщину.

За сучасних умов зростає вагомість застосування *засобів непрямого стимулювання рееміграції трудових і освітніх мігрантів, реалізація яких сприятиме* формуванню позитивного іміджу України, як країни, що дбає про своїх громадян за кордоном. Таку діяльність можна реалізувати, активізувавши діяльність дипломатичних представництв України у країнах з найбільшою чисельністю мігрантів з України зі з'ясування становища і проблемних аспектів перебування, ідентифікації випадків порушення прав, систематизації та узагальнення таких практик, реалізації заходів, спрямованих на захист прав та інтересів українських громадян за кордоном. Такого роду діяльність може також вестися у межах співпраці окремих міст (наприклад, Івано-Франківськ, Львів, Ужгород, Чернівці), а також програм і проєктів транскордонного та інтеррегіонального співробітництва (особливо України та Польщі, Угорщини, Словаччини, Румунії, Чехії).

Варто підкреслити про важливість активної участі у грантових програмах громадськими організаціями задля створення і підтримки функціонування інтернет-майданчиків. Це сприятиме популяризації України серед українських зовнішніх мігрантів, надання їм актуальної інформації про нові можливості у країні призначення і в Україні, поширенню досвіду щодо вирішення проблемних соціально-трудова дискримінацій. Важливим інструментом стимулювання рееміграції населення є створення і обслуговування при обласних управліннях Державної міграційної служби інтернет-платформ, призначених для отримання звернень від вітчизняних зовнішніх мігрантів щодо порушення їх прав та інтересів за кордоном з метою надання фахової юридично-консультаційної допомоги.

За напрямом *«покращення інвестиційного клімату»* важливо створити середовище, сприятливе для мотивування інвестиційного характеру використання міграційного капіталу, розвитку інфраструктури захисту і обслуговування таких інвестицій. Перспективним у вказаному аспекті має стати стимулювання створення банківських спеціальних депозитних програм для трудових мігрантів, ресурс яких використовується як гарантійне забезпечення фінансово-кредитної підтримки суб'єктів мікро- і малого бізнесу, а також інституціалізація в Україні міграційних облігацій як спеціальних державних цінних паперів. Розміщування серед мігрантів та діаспори міграційних облігацій з подальшим скеруванням залучених коштів на реалізацію соціально і економічно значимих інфраструктурних проєктів сприятиме розвитку соціальної інфраструктури, об'єктів критичної інфраструктури, стратегічних галузей національної та регіональної економіки, подолання депресивності розвитку.

Відновлення потенціалу та стимулювання розвитку споживчої кооперації в сферах заготівлі сільськогосподарської продукції, сільського та лісового господарства, будівництва та ремонту, малої переробної промисловості, а також прийняття та реалізація програм розвитку елементів інфраструктури обслуговування міграційного капіталу, зокрема фінансово-інвестиційного, є ефективними заходами, орієнтованими на створення

колективних організацій мігрантів для їх співпраці з місцевими органами влади. Реалізація цих інструментів сприятиме акумулюванню частини грошових трансфертів на підтримку соціально-економічного розвитку територій (досвід країн Латинської Америки), залученню фінансово-банківського сектору (комерційних банків, мікрофінансових установ, інших позабанківських структур) до розробки та впровадження інноваційних програм залучення коштів мігрантів через мережі відділень банків та банкоматів, здійсненню переказів та їх використання в банківській системі, створення профільних організацій, асоціацій та об'єднань мігрантів, що прискорить розробку методики формалізації ринку грошових трансфертів.

За напрямом *«підвищення конкурентоспроможності освітньої сфери»* з огляду на структурні диспропорції на ринку праці, невідповідність попиту на робітничі кадри поточній пропозиції, яку забезпечують заклади освіти, посилені міграційні процеси та позитивні міграційні установки серед учнів та студентів пріоритетними інструментами державної політики доцільно визначити:

- ✓ створення Наглядових рад (представники: адміністрації закладів освіти, роботодавців, сфери освіти, місцевого самоврядування), особливо при закладах професійно-технічної освіти (ЗПТО), як консультативно-дорадчого органу з метою контролю якості та забезпечення розвитку закладів професійно-технічної освіти;

- ✓ запровадження моніторингу якості освіти, узгодження навчальних програм із потребами ринку праці та ефективності працевлаштування випускників, розробка та впровадження системи «Якість освіти» (за результатами національного моніторингу) на основі співпраці з веб-порталом «Україна. ІСУО (інформаційна система управління освітою)», котрий забезпечує автоматизацію діяльності органів управління освітою всіх рівнів;

- ✓ активізацію діяльності у напрямі напрацювання пропозицій щодо формування регіональних замовлень на підготовку фахівців у закладах освіти, у т.ч. ЗПТО (на основі аналізу інформації про стан ринку праці, а також розвиток нових виробництв і форм зайнятості) через дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці та побудову системи прогнозів структурних показників ринку праці;

- ✓ реалізацію заходів політики розвитку закладів освіти на засадах державно-громадського партнерства, участі місцевих закладів освіти у глобальному партнерстві кваліфікацій, залучення вітчизняних та іноземних інвесторів для забезпечення розвитку освіти, зокрема професійно-технічної.

В Україні повинні відбутися суттєві зміни у системі державного управління міграційними процесами, зокрема у фокусі врахування міграційних аспірацій молоді. Важливо запровадити систему програмування, моніторингу, контролю міграційних тенденцій, удосконалити інституційно-організаційні взаємозв'язки між суб'єктами регулювання міграційних процесів, активізувати діяльність щодо підготовки та реалізації спільних міждержавних освітніх, науково-дослідних і бізнес-проектів, покращити стимулювання економічної активності молоді та відповідну для цього інституційну інфраструктуру. Реалізація цих інструментів забезпечить підвищення ефективності державної політики збереження людських ресурсів, особливо інтелектуально-кадрового потенціалу економіки України.

Задля підсилення ефективності державної політики управління міграції молоді в Україні варто узгодити стратегічні пріоритети державного регулювання в цій сфері та забезпечення удосконалення політики зайнятості випускників закладів професійно-технічної освіти економічними інструментами державної політики, які стосуються покращення можливостей відносно стабільного та якісного працевлаштування молоді в Україні. Це:

- створення умов для легалізації секторальних ринків праці з високим рівнем неформальної зайнятості (зокрема, у будівництві, сільському господарстві, торгівлі, готельно-ресторанному бізнесі), що дозволить підвищити рівень соціальної захищеності

молодих фахівців на локальному ринку праці та сформувати засади стабільної зайнятості;

- підтримка практик віддаленої, мобільної, часткової, запозиченої та інших нестандартних форм офіційної легальної зайнятості, а також розвиток посередницького сектора на ринку праці для пошуку вакансій та забезпечення зайнятостю потенційних мігрантів серед молоді на батьківщині;

- розвиток сектора креативних індустрій задля створення нових робочих місць для молоді та забезпечення гідного рівня оплати праці для висококваліфікованих молодих робітничих кадрів.

В умовах високої та наростаючої міграційної активності молоді України та втрати за рахунок цього країною потужного прошарку інтелектуально-кадрового потенціалу інструменти регулювання міграції молоді повинні бути орієнтовані на зменшення рівня позитивних міграційних аспірацій студентської й учнівської молоді, зменшення масштабів освітніх міграційних процесів із метою стаціонарної міграції. Засоби державної політики регулювання міграційних процесів у частині стримування міграції молоді повинні бути орієнтовані на мінімізацію впливу push-чинників середовища міграції, що посилює міграційну активність молоді, а також створення високих конкурентних переваг освітніх систем. Значущу роль тут може відіграти чинник модернізації вітчизняної системи професійно-технічної освіти.

Її нова якість може стати тим потужним чинником, який стримуватиме міграцію молоді ще на рівні випускових класів закладів загальної середньої освіти та вступників у заклади вищої освіти, слугуватиме надійним соціальним ліфтом для подальшого працевлаштування на конкурентоспроможних робочих місцях з гідними умовами й оплатою праці, можливостями професійного кар'єрного зростання, зокрема у сучасних нових галузях реального сектора економіки, що будуть престижні та пов'язані з інформаційно-комунікаційними технологіями на виробництві, застосуванням методів Big Data та штучного інтелекту, Інтернет-речей тощо.

Метою політики інноваційного розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні має стати забезпечення належного внеску стейкхолдерів (головно представників освіти, роботодавців, профспілкових організацій, громадськості) у спільний результат у вигляді модернізації матеріально-технічної та техніко-технологічної бази, удосконалення систем навчання, підготовки кадрів для нових галузей смартекономіки та її інфраструктури, посилення внеску системи професійно-технічної освіти у розвиток регіональних соціо-економічних систем, забезпечення високого рівня її конкурентоспроможності.

Відповідний інструментарій державного регулювання важливо формувати та впроваджувати за напрямками: створення Наглядових рад (інших форм колективно-договірного підходу до управління) при закладах професійно-технічної освіти; розвиток інституційного забезпечення дуальних систем професійної підготовки; удосконалення інституту освітньої інклюзії; інституціоналізація умов становлення розумної професійно-технічної освіти, покращення інституційних засад системи фінансування розвитку закладів професійно-технічної освіти, ініціювання розвитку сектора цифрової зайнятості та фрілансерства, покращення інституційного середовища забезпечення зайнятості випускників закладів професійно-технічної освіти.

3.2. Наглядові ради у системі професійно-технічної освіти: напрями практичної реалізації

Серед рекомендацій щодо відродження потенціалу професійно-технічної освіти в Україні на особливу увагу заслуговує функціонування наглядових рад.

Практична реалізація такої ініціативи має базуватись на *нормативно-правових положеннях* (рис. 3.4). Створення наглядових рад у законодавстві України наразі регламентовано лише для вищої освіти, зокрема в Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки одним з завдань визначено «унормування співпраці наглядових рад із адміністрацією та трудовим колективом закладів вищої освіти» [18]. Про наглядові (підкувальні) ради зазначено в Законі України «Про освіту», зокрема ст. 29 [19]. У Законі України «Про фахову передвищу освіту» зазначено, що наглядова рада закладу освіти може ініціювати проведення інституційного аудиту (ст. 22); також наглядова рада віднесена до органів управління закладом фахової передвищої освіти (ст. 33, 38 та ін.) [20].

У чинному Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» наразі положень щодо наглядових рад немає [21], однак у проєкті нового закону наглядові «підкувальні» ради включені в систему управління ЗПТО та визначаються їх повноваження (ст. 52) [22].

У рамках Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [23] розроблено проєкт Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року [24], де одним з індикаторів її виконання зазначено, що «у кожному закладі діє наглядова рада закладу професійної (професійно-технічної) освіти». Для громадського обговорення представлено проєкт Типового положення про наглядову раду закладу професійної (професійно-технічної) освіти» [25].

У 2021 році Міністерством освіти і науки України було затверджено Методичні рекомендації щодо створення наглядової (підкувальної) ради закладу професійної (професійно-технічної) освіти [26]. Це перший крок на шляху утворення таких рад при ЗПТО, які разом з Регіональними радами професійної освіти будуть представляти інтереси закладів на рівні регіону [27].

Зазначені нормативно-правові ініціативи потребують наукового обґрунтування доцільності функціонування наглядових рад при ЗПТО, визначення їх змісту, завдань, інституційної основи. Досвід діяльності наглядових рад, які більше поширені на рівні вищої освіти, доцільно впроваджувати на рівень ЗПТО. Активна робота в цьому напрямку розпочалась за співпраці Департаменту освіти і науки Львівської обласної державної адміністрації та ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України» [28].

Оскільки деякі ЗПТО вже практикують діяльність наглядових рад, доречним є вивчення існуючого досвіду та формулювання пропозицій щодо розширення їх діяльності на шляху забезпечення стратегічного розвитку професійно-технічної освіти в Україні на інноваційних і конкурентних засадах.



Рис. 3.4. Нормативно-правове забезпечення утворення і діяльності наглядових рад при ЗПТО в Україні

Джерело: узагальнено автором

Проблематика дослідження наглядових рад у системі освіти є мало розкритою вітчизняними науковцями. Однією з актуальних робіт щодо функціонування наглядових рад при ЗПТО в контексті розвитку публічно-приватного партнерства є практичний посібник О. Бородієнко [29]. В. Супрун при визначенні пріоритетів модернізації професійної освіти зазначає про впровадження наглядових рад у контексті демократизації управління [30]. У працях О. Бандурка та О. Рябченко щодо доцільності створення наглядових рад говорилося ще на початку 2000-х років [31]. У статті М. Легенького теж зазначається про необхідність розширення кола органів управління освітою шляхом створення громадських, наглядових, підкувальних рад [32]. Л. Юрчишена аналізує створення наглядових рад з погляду впровадження принципів корпоративного управління, однак на рівні закладів вищої освіти [33].

Проведені дослідження, за винятком О. Бородієнко, дуже вибірково розкривають специфіку діяльності наглядових рад при ЗПТО. Поточні законодавчі ініціативи потребують

наукової оцінки та рекомендацій щодо їх удосконалення задля впровадження кращих практик стратегічного розвитку професійно-технічної освіти в Україні.

Наглядова рада – дорадчо-консультаційне, контролююче та координаційно-комунікаційне утворення при закладі освіти (у даному дослідженні – ЗПТО), яке діє на постійній основі та поєднує стейкхолдерів у площині стратегічного розвитку даного закладу.

Наглядові ради як інституційні форми публічно-приватного партнерства ЗПТО за призначенням вирізняються поліфункціональністю виборності, стратегічного розвитку, суспільної значущості, відкритості комунікацій, арбітражу, субординації і протизаваги [29].

У Проєкті Типового положення про наглядову раду закладу професійної (професійно-технічної) освіти зазначено, що основною метою діяльності наглядової ради є сприяння вирішенню стратегічних завдань розвитку закладу освіти, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, юридичними та фізичними особами, залучення фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за їх використанням, а також здійснення громадського контролю за діяльністю закладу освіти [25]. Сформульована мета розкриває завдання діяльності наглядової ради ЗПТО та акцентує на їх координаційно-комунікаційній функціональності. Тому для наукового обґрунтування рекомендацій щодо правової основи та інших заходів підтримки створення наглядових рад особливу увагу слід зосереджувати на питаннях їх інституційного представництва.

Незважаючи на те, що наразі українське законодавство не регламентує обов'язковість утворення наглядових рад, деякі ЗПТО вже мають певний *досвід* їх функціонування. Нижче наведемо деякі приклади:

- ДНЗ «Чортківське ВПУ» (Тернопільська обл.) – у 2016 році було утворено і затверджено Положення про наглядову раду. До складу увійшли представники органу місцевого самоврядування, викладачі і майстри закладу, представники учнівського самоврядування. З цього періоду жодних відомостей у ЗМІ та мережі Інтернет про діяльність наглядової ради немає [34];

- Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола (м. Тернопіль) – у 2020 році було утворено і затверджено Положення про наглядову раду. До складу увійшли представники центральної і місцевої влади, бізнесу і громадської організації [35];

- Шосткинське вище професійне училище (Сумська обл.) – у 2017 році було розроблено проєкт Положення про наглядову раду (раду стейкхолдерів). Жодних відомостей про затвердження складу ради та подальшу діяльність у ЗМІ та мережі Інтернет немає [36];

- Вище професійне училище Національного авіаційного університету (м. Київ) – у кінці 2020 року було утворено і затверджено Положення про наглядову раду Національного авіаційного університету, при якому функціонує училище. Рада об'єднує представників органів влади, зокрема Верховної Ради України (чинних і колишніх), представників профільного органу державної влади, представників профільних громадських організацій [37];

- Фаховий коледж «Універсум» (м. Київ) – у 2021 році було утворено і затверджено Положення про наглядову раду. До складу увійшли представники управлінського апарату коледжу та закладів вищої освіти за спеціалізацією [38];

- Олімпійський коледж імені Івана Піддубного (м. Київ) – функціонує наглядова рада, головою якої є Юрій-Богдан Шухевич (син головнокомандувача УПА Романа Шухевича). У проєкті Статуту коледжу прописано принципи формування складу наглядової ради, термін її утворення (5 років), компетенції. Зокрема зазначено, що до складу наглядової ради не можуть входити працівники коледжу [39];

- Одеський обласний базовий медичний фаховий коледж (м. Одеса) – у статуті від 2020

році передбачено діяльність наглядової ради, визначено організаційні засади її діяльності і зазначено, що до її складу не можуть входити працівники закладу та здобувачі фахової передвищої освіти [40];

- ВСП «Новокаховський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного» (Херсонська область) – у 2021 році було утворено і затверджено Положення про наглядову раду. До складу увійшли представники бізнесу [41];

- Краматорське ВПУ (Донецька обл.) – розроблено і розміщено на сайті проект Положення про наглядову раду. До складу увійшли представники бізнесу, центру зайнятості, інших закладів освіти, громадських об'єднань [42];

- ВПУ № 92 м. Сєвєродонецька (Донецька обл.) – у 2021 році було утворено і затверджено Положення про наглядову раду [43].

З наведених прикладів видно, що більш активне утворення наглядових рад відбувалось при коледжах за період 2020-2021 років. Це обумовлено тим, що в Законі України «Про фахову передвищу освіту» зазначено щодо функціонування наглядових рад, у той час як законодавство професійно-технічної освіти такі положення не містить. Хоча коледжі здійснюють підготовку кваліфікованих робітників, однак рівень їх освітньої підготовки включає й вищий ступінь. Тому правова підтримка ЗПТО через функціонування наглядових рад залишається актуальним завданням.

Інший проблемний аспект щодо функціонування наглядових рад – це відсутність чітких підходів до визначення їх складу. Є заклади, які практикують включення лише представників бізнесу, виявлені й такі, що обмежують представництво освітнім середовищем.

У цілому основними *проблемами* створення і функціонування наглядових рад при ЗПТО України можна визначити:

- відсутність інформації в ЗМІ, зокрема на сайтах ЗПТО, про утворення, персональний склад і діяльність наглядових рад;

- низька активність ЗПТО в утворенні наглядових рад. Це зумовлює необхідність вивчення причин та можливостей стимулювання ЗПТО до розширення інституційної підтримки розвитку за рахунок залучення додаткових стейкхолдерів;

- відсутність публікування затвердженого положення за умов наявності наглядової ради;

- невизначеність щодо складу наглядової ради, зокрема допустимість включення представників педагогічного колективу;

- поточна вища активність утворення наглядових рад закладами передвищої освіти в умовах відсутності правових регламентацій для ЗПТО.

З виявлених проблем актуалізується необхідність наукових обґрунтувань щодо *варіативності інституційного представництва наглядових рад ЗПТО*. Видається необхідним включення до складу наглядових рад представників різних функціональних сфер зовнішнього середовища:

- владної;
- підприємницької;
- громадської;
- освітньої;
- наукової;
- міжнародної.

На наш погляд, до складу наглядової ради також повинен входити представник педагогічного колективу закладу, який орієнтується у внутрішніх проблемах та може доносити інформацію до інших стейкхолдерів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Інституційне представництво наглядової ради ЗПТО

Середовище	Інституційне представництво	Інституційна сфера	Основна місія	Імідж і стратегічний розвиток
Внутрішнє	Представники педагогічного колективу, що не обіймають керівну посаду: викладач (теоретик), майстер (практик)	Науково-педагогічна	Висвітлення внутрішніх проблем, у т.ч. щодо якості навчального процесу	Підтвердження кваліфікації персоналу та високої якості надання освітніх послуг
	Представник учнівського самоврядування	Учнівська	Пропозиції новітніх підходів до покращення навчального процесу	Підтвердження якості освітніх послуг, можливостей учнівського самоврядування
	Представник профспілкової організації	Профспілкova	Висвітлення внутрішніх проблем, у т.ч. щодо мотивації персоналу	Високі стандарти захисту прав персоналу
Зовнішнє	Представник центрального органу влади, при можливості профільного	Владна	Правова і програмно-цільова підтримка	Визначення місця ЗПТО в системі цілей державного розвитку
	Представник регіонального органу влади, при можливості профільного	Владна	Врахування потреб при регіональному замовленні	Визначення місця ЗПТО в системі цілей регіонального розвитку
	Представник органу місцевого самоврядування	Владна	Ресурсна підтримка	Визначення місця ЗПТО в системі цілей локального розвитку
	Представник Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти області	Владна	Методичне забезпечення публічно-приватного партнерства	Організованість стратегічного розвитку ЗПТО
	Представник громадської організації, при можливості профільної	Громадська	Залучення ЗПТО до співпраці з іншими інститутами, участі в різних проєктах	Відкритість ЗПТО, активна громадська участь
	Представник роботодавця або його наглядової ради	Бізнес-	Інформування про кадрові потреби (кваліфікація, знання, навички)	Привабливість ЗПТО з високими шансами працевлаштування
	Представник вищого навчального закладу зі спорідненою спеціалізацією	Освітня	Інформування про можливості підвищення якості освітніх послуг	Привабливість ЗПТО з можливістю здобуття вищої освіти
	Представник іноземної організації – навчального закладу, громадського об'єднання, бізнесу	Змішана міжнародна	Залучення ЗПТО до співпраці (академічна мобільність, спільні науково-дослідні проєкти)	Привабливість ЗПТО з можливістю здобуття освіти, підвищення кваліфікації, працевлаштування за кордоном
	Представник наукового середовища, бажано з науковим ступенем, що є експертом в галузі спеціалізації закладу	Наукова	Рекомендації щодо перспектив розвитку на основі наукових досліджень, залучення кадрів і студентів/учнів до наукової діяльності	Науково-дослідна активність ЗПТО, підвищення кваліфікації персоналу

Джерело: узагальнено авторами

Пріоритетом діяльності наглядових рад ЗПТО на якісних засадах є *прозорість та інформаційна доступність*. В ідеалі на сайті ЗПТО має бути окрема сторінка наглядової ради з вказанням інформації щодо:

- історії (підстав, ініціатив) її утворення;
- тексту затвердженого положення;
- персонального складу ради з короткою біографічною довідкою та посадою кожного учасника;
- протоколів та інформаційних повідомлень щодо засідань;

- іншої корисної інформації щодо можливостей стратегічного розвитку ЗПТО, успішних рішень наглядової ради.

Наглядова рада через результати своєї діяльності та їх оприлюднення має піднімати престиж навчання в ЗПТО, посилювати його практичну перспективність через активну взаємодію з роботодавцями, органами влади, навчальними закладами, міжнародними інститутами. Таким чином, діяльність наглядової ради буде мати не лише високе значення для стратегічного розвитку ЗПТО, але й посилюватиме його привабливість в очах абітурієнтів та інших стейкхолдерів.

Отже, огляд існуючих практик в Україні стосовно створення наглядових рад при ЗПТО засвідчує, що подібні ініціативи мають вибірковий характер та поки не підкріплені законодавчо. У зв'язку з цим є необхідним:

- доповнення положень Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» щодо обов'язковості функціонування при ЗПТО наглядових рад;

- затвердження типового положення про наглядову раду закладу професійної (професійно-технічної) освіти (який розглядається вже більше 1 року) у доповнення Методичним рекомендаціям щодо створення наглядової (підзвітної) ради закладу професійної (професійно-технічної) освіти, які «рекомендують», а не «регламентують».

Приклад уже діючих наглядових рад при ЗПТО слід популяризувати. Оскільки керівництво самих ЗПТО не є однозначним у думці щодо доцільності функціонування наглядових рад, сприймаючи їх часто як додатковий «тягар», на рівні обласних департаментів освіти і науки має проводитись активна робота щодо пошуку оптимальних моделей їх утворення (передбачених у типовому положенні):

- визначати представників бізнесу, зацікавлених у входженні до наглядових рад;

- визначати активних та ініціативних представників громадських, профспілкових об'єднань, які орієнтуються у ситуації на ринку праці та освітньої підготовки;

- шукати міжнародних партнерів з перспективою включення до складу наглядових рад.

Наглядові ради – це відмінний місток системних комунікацій керівництва, педагогів, учнів/студентів з владою і зовнішнім середовищем закладу, особливо в частині залучення зацікавлених представників бізнесу, які потерпають від браку кваліфікованих робітничих кадрів. Пілотна ініціатива щодо утворення наглядових рад при ЗПТО у Львівській області несе відповідальність за поширення ідеї в інших регіонах, що може бути базовим трампліном на шляху виходу системи професійно-технічної освіти України з затяжної кризи.

3.3. Інструменти оцінювання якості та результативності професійно-технічної освіти

Індустріалізація і швидкий розвиток глобальної економіки поставили серйозні виклики перед професійно-технічною освітою, визначивши нові горизонти та перспективи її трансформації. Відсутність єдиної візії сталого розвитку професійно-технічної освіти в Україні, як на національному, так і регіональному рівнях, породжує неефективне використання інтелектуального потенціалу молоді, фінансових ресурсів державного та місцевих бюджетів на професійну освіту, дисбаланси попиту і пропозиції на ринку праці. Проблему посилює недостатність соціальних зв'язків і відповідальності представників бізнес-середовища, керівництва закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО), органів влади та інших зацікавлених сторін за модернізацію та покращення перспектив розвитку професійно-

технічної освіти, включення ЗПТО у глобальне партнерство кваліфікацій. У цьому контексті особливо актуальним є запровадження багатостороннього діалогу між різними соціальними партнерами у процесі реформування освітніх систем. Це головний пріоритет політики побудови конкурентоспроможної освіти з новими підходами до фінансування та управління закладами у багатьох країнах, у тому числі в Україні, де курс на реформування професійно-технічної освіти розпочався не так давно. Його активна підтримка з боку міжнародної спільноти, зокрема ЄС, розпочалася у 2019 р., коли стартувала спеціальна комплексна програма EU4Skills, що підтримує реформу професійно-технічної освіти в Україні з метою зробити навчання таким, що відповідає вимогам ринку праці, та допомогти молоді і дорослим реалізувати власний потенціал [44]. По суті це потужна ініціатива щодо побудови досконалої та привабливої децентралізованої системи професійно-технічної освіти в Україні. EU4Skills надає підтримку у розробці національної рамки, орієнтується на регіональні ініціативи у підвищенні якості та ефективності професійно-технічної освіти, а також на розроблення регіональних стратегій у цьому секторі.

Водночас, будь-які стратегічні рішення повинні ґрунтуватися на комплексному і постійному оцінюванні функціонування системи освіти, на моніторингу якості професійної підготовки робітничих кадрів та ефективності працевлаштування випускників. При цьому різні цілі, завдання та об'єкти таких досліджень вимагають використання відповідних інструментів та методів. EU4Skills підтримує ідею комплексного аудиту ЗПТО в Україні, гармонізації українських стандартів з європейськими рамками професійних кваліфікацій. Крім того, програма надає поштовху цифровізації, зокрема в частині розроблення планів цифрового розвитку професійно-технічної освіти для запровадження практики роботи на цифрових платформах, що особливо актуально в умовах пандемії.

Зацікавленість економічної науки проблемами розвитку професійно-технічної освіти, пошуку нових підходів до її оцінювання є відображенням деструктивних тенденцій у суспільстві, пов'язаних із знеціненням людського ресурсу, зниженням рівня якості існуючих робочих місць, посиленням міграційної активності серед робітничих кадрів у зв'язку з лібералізацією міграційного законодавства у країнах ЄС. За цих умов виникає необхідність врахування вітчизняного і міжнародного досвіду аналізу проблем підвищення якості та ефективності професійно-технічної освіти.

Сучасні світові тенденції у сфері оцінювання якості та результативності освіти, як вищої, так і професійно-технічної, пов'язані з тим, що якість розглядається з позицій відповідності вимогам роботодавців. Для цього багато країн реалізує комплексні програми забезпечення та управління якістю освіти шляхом створення єдиних стандартів, застосування внутрішньої і зовнішньої системи моніторингу, використання оцінювання якості освіти випускників як засобу звітності освітніх закладів та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Розроблення ефективних підходів та інструментів оцінювання професійно-технічної освіти є нагальною проблемою в Україні, адже трансформації, які відбуваються у цій сфері сьогодні, можуть порушувати баланс інтересів залучених сторін, зумовлювати низку суперечностей та впливати на результативність підготовки робітничих кадрів. Так, зокрема, при аналізі та прогнозуванні розвитку професійно-технічної освіти потрібно враховувати теперішні виклики, пов'язані з пошуком балансу між необхідністю:

- гнучкого й оперативного реагування на вимоги ринку в отриманні нових знань, умінь та навиків, з одного боку, та консервативною системою професійно-технічної освіти, з іншого боку;
- реалізації програм особистісно-орієнтованої освіти, що базуються на розвитку професіоналізму особистості та самоєфективності («м'які» навички) при підготовці фахівців у ЗПТО та усталеною концепцією професійної освіти, зосередженої передусім на формування

функціональної компетентності у майбутніх фахівців (орієнтація на «тверді» навички);

- побудови нових партисипативних систем управління якістю та ефективністю професійно-технічної підготовки, що розгортається у нових соціально-економічних умовах, а з іншого боку – чинною моделлю управління якістю освіти, що реалізується в межах традиційної схеми: «планування – організація – регулювання – контроль».

Загалом, в економічних освітніх концепціях критерій «балансу інтересів» визначається як один із ключових орієнтирів при оцінюванні якості та результативності підготовки кадрів у ЗПТО. З цього випливають три основні методологічні підходи при проведенні таких оцінок:

- 1) інституційний підхід: орієнтація на потреби різних груп стейкхолдерів професійно-технічної освіти, а саме, а) попит на професійно-технічну освіту зі сторони випускників шкіл, безробітних тощо; б) ринкову потребу у кадрах робітничих професій роботодавців – суб'єктів підприємництва; в) неринкову потребу, яку визначають органи регіонального управління та місцевого самоврядування на основі стратегій і програм розвитку;

- 2) багатофакторний підхід: урахування одночасного впливу соціально-демографічних, політичних, економічних і технологічних чинників, які визначають якість і результативність підготовки робітничих кадрів;

- 3) комплементарний підхід: поєднання формалізованих методів аналізу, які базуються на об'єктивних статистичних показниках, та неформалізованих – експертних методів, результатом застосування яких є суб'єктивна оцінка досліджуваних питань (при цьому експертами можуть виступати роботодавці, самі випускники, науково-педагогічні працівники ЗПТО та ін.) [45, с. 10].

Крім того, аналізуючи основні тенденції в галузі оцінювання якості освіти в нашій країні і за кордоном, сьогодні актуальним є компетентнісний підхід, який передбачає оцінку рівня володіння студентом сукупністю компетенцій, «м'яких» і «твердих» навичок, ступенем готовності до їх застосування в професійній діяльності. В силу специфіки технічної освіти при розробці оцінювальних інструментів необхідно враховувати як навчальний (знання, вміння і навички), так і трудовий потенціал в частині рівня сформованості компетенцій, спрямованих на розвиток творчого й абстрактного мислення, здібностей до аналізу і синтезу, вивчення та експлуатації пристроїв, обладнання, систем і технологічних процесів. А враховуючи теперішні виклики, пов'язані із поширенням дистанційного навчання та інших новітніх форм організації освітнього процесу, згаданий підхід набуває особливого значення.

Вітчизняна та зарубіжна практика виробили численні інструменти для аналізу системи професійно-технічної освіти, котрі можна систематизувати за видами оцінювання. Система внутрішнього оцінювання якості та результативності професійно-технічної підготовки кадрів передбачає такі інструменти, як модульно-рейтингове оцінювання навчання слухачів (учнів), комп'ютерне тестування, внутрішній моніторинг, самообстеження ЗПТО, внутрішні аудити як складова інтегрованої системи якості та ін. Ця система організовується за рахунок власної ініціативи та ресурсів ЗПТО і є одним із механізмів підвищення якості та конкурентоспроможності освітніх закладів (табл. 3.3).

Зовнішнє оцінювання ґрунтується на обстеженнях, формальних перевірках (ліцензування, акредитація та державний нагляд), зовнішньому моніторингу системи професійно-технічної освіти, незалежній оцінці якості освітньої діяльності, рейтингах, конкурсах професійних навичок (майстерності) та професійно-громадській акредитації освітніх програм (табл. 3.4). Проводиться, зазвичай, державними органами влади, у тому числі органами контролю якості освіти, органами державної статистики, науковими інститутами та окремими експертами (центри досліджень, соціологічні компанії, експертні комісії), громадськими організаціями тощо. Більшість із наведених інструментів можуть застосовуватись у дослідженнях різних рівнів освітньої системи (національного, регіонального, рівня освітньої установи, рівня студента), а також у ході аналізу показників

функціонування не лише професійно-технічної, а й вищої школи. На підставі одержаних результатів можна робити висновки про ефективність інвестицій в освіту, якість навчального процесу та освітні досягнення.

Таблиця 3.3

Інструменти внутрішнього оцінювання якості професійно-технічної освіти та результативності підготовки робітничих кадрів

Інструменти	Опис
Модульно-рейтингова система кваліметрії навчання	Відстеження якості підготовки на етапі поточного контролю успішності, проміжної атестації, державної підсумкової атестації слухачів (учнів)
Комп'ютерне тестування	Стандартизована процедура застосування тестів під керуванням спеціальної комп'ютерної програми, що забезпечує потрібну презентацію тестових завдань і оброблення результатів тестування для вирішення комплексу цілей та завдань
Внутрішній моніторинг	Постійні обстеження, що дозволяють отримати оцінку якості окремих елементів освітніх програм і навчання в цілому, опитування думки слухачів (учнів), педагогічних працівників, а також роботодавців про якість надання освітніх послуг у ЗПТО, задоволеність їх отриманням
Самообстеження	Аналіз освітньою організацією (ЗПТО) ефективності власної діяльності, змісту та якості освітніх програм, якості кадрового, навчально-методичного, інформаційного забезпечення, матеріально-технічної бази та інших ресурсів, що дозволяє реалізовувати принцип інформаційної відкритості закладу
Внутрішні аудити	Інтегрована система якості, яка дозволяє не тільки оцінювати, але й планувати, управляти, забезпечувати і покращувати якість. Ця система може об'єднувати механізми як внутрішнього, так і зовнішнього оцінювання

Джерело: систематизовано на основі [3; 46, с. 6].

В Україні переважно використовуються інструменти державного контролю, нагляду та оцінювання якості професійно-технічної освіти, починають розвиватися альтернативні інструменти (конкурси, рейтинги, громадська акредитація), однак значна методологічна та організаційна прогалина присутня у питаннях налагодження постійного зовнішнього моніторингу системи професійно-технічної освіти. Така практика відома у багатьох країнах і пов'язана із систематичним комплексним дослідженням стану та перспектив розвитку освіти за окремими групами показників.

Досвід різних країн у питаннях оцінювання та забезпечення якості системи професійно-технічної освіти особливо цікавий, оскільки українська освітня система перебуває в активному пошуку нових ефективних моделей її функціонування та шляхів гармонізації із сучасними ринковими вимогами.

Прикладом успішної реалізації реформи у сфері професійно-технічної освіти є канадська децентралізована модель, що базується на автономних системах професійної підготовки у кожній провінції, котрі забезпечують кваліфікованими робітничими кадрами місцеві та регіональні ринки праці і фінансуються за рахунок бюджетів провінцій. Це означає, що управління ЗПТО здійснюють територіальні громади. При цьому у Канаді поширена практика соціального партнерства як інструменту оцінювання і контролю якості професійної підготовки та ефективності діяльності закладів освіти. Так, зокрема, при кожному ЗПТО діє рада директорів, котра складається з представників територіальних громад. Головне завдання ради – внутрішній аналіз і стратегічне управління, а також окремі тактичні функції, пов'язані з призначенням та звільненням керівного складу ЗПТО. Примітно, що до процесу розроблення навчальних програм залучаються різні зацікавлені сторони, зокрема представники роботодавців, працівники профільних підприємств, представники галузевих асоціацій, професійних спілок тощо. Такий підхід дозволяє коригувати зміст навчальних курсів і програм з метою актуалізації компетентностей випускників і підвищення їхньої

конкурентоспроможності на ринку праці [2, с. 53]. Загалом, у Канаді практикується низка механізмів підтримки ЗПТО з боку роботодавців, а саме: постійний моніторинг ситуації на національному і регіональних ринках праці, участь у роботі наглядових рад при закладах освіти, залучення до удосконалення навчальних програм, забезпечення обладнанням у межах виробничих практик, організація навчань і стажувань на робочих місцях. Таким чином, канадська децентралізована партисипативна модель професійно-технічної освіти спрямована безпосередньо на задоволення потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі і, відповідно, забезпечення широких можливостей для реалізації інтелектуального потенціалу випускників на місцевих ринках праці.

Таблиця 3.4

Інструменти зовнішнього оцінювання якості професійно-технічної освіти та результативності підготовки робітничих кадрів

Інструменти	Опис
Ліцензування освітньої діяльності	Одна з найбільш жорстких зовнішніх експертиз якості освітньої діяльності. Під час якої встановлюється спроможність здобувача ліцензії (ЗПТО) провадити освітню діяльність відповідно до вимог, встановлених ліцензійними умовами. Якщо освітня програма відповідає встановленим вимогам, то ЗПТО дається право на її реалізацію – ліцензія на освітню діяльність за цією програмою з можливістю планового і позапланового контролю протягом терміну її дії
Державна акредитація освітніх програм	Механізм встановлення відповідності освітніх програм вимогам стандартів професійно-технічної освіти
Державний контроль (нагляд)	Державний нагляд у сфері освіти пов'язаний з оцінкою дотримання освітнього законодавства та контролем ліцензійних вимог. Державний контроль якості освіти, по суті, аналогічний до державної акредитації, оскільки перевірки підлягають ті самі елементи якості освітніх програм. Обидві процедури можуть проводитися як планово, так і поза планом
Зовнішній моніторинг системи професійно-технічної освіти	Інструмент, що дозволяє оцінити якість освітніх програм ЗПТО за окремими показниками і критеріями, зокрема за характеристиками якості освітніх програм, ефективності працевлаштування випускників, рівнем їх підготовки та набуття ключових і професійних компетентностей. Зовнішній моніторинг проводиться, як правило, профільним міністерством або спеціалізованим центром досліджень
Поточний статистичний облік та окремі обстеження органів державної статистики	Збирання форм державної статистичної звітності та проведення спеціально організованих статистичних спостережень (одноразових обліків, опитувань, вибіркового обстежень тощо) з метою формування інформаційної бази щодо результатів функціонування професійно-технічної освіти для прогнозування та аналізу тенденцій і закономірностей її розвитку
Зовнішнє незалежне оцінювання якості освітньої діяльності та результатів навчання стосовно професійних кваліфікацій	Незалежне оцінювання якості та результатів підготовки слухачів (учнів), а також діяльності ЗПТО з наступним їх рейтингуванням (в Україні цей інструмент не використовується). Може бути організоване у формі національних онлайн-іспитів. Результати такої оцінки не тягнуть за собою припинення або анулювання ліцензії на здійснення освітньої діяльності, призупинення або позбавлення державної акредитації щодо ЗПТО
Рейтинги	Інтегральний індикатор, що показує позицію ЗПТО серед інших установ за різними групами показників та частковими індикаторами
Конкурси професійних навиків (майстерності)	Конкурси проводяться за професіями з метою оцінювання та підвищення рівня професійної майстерності, розвитку творчої активності учнів, сприяння підготовки учнів до максимальної реалізації своїх знань, вмінь та навичок, а також з метою використання інтерактивних методів навчання для поліпшення якості підготовки кадрів відповідно до сучасних потреб ринку праці
Професійно-громадська акредитація освітніх програм	Один із основних механізмів незалежного оцінювання якості освітніх програм професійними об'єднаннями роботодавців на предмет їх відповідності вимогам професійних стандартів, ринку праці та ін.

Джерело: систематизовано на основі [3; 46, с. 6].

Соціальне партнерство можливе не лише між різними типами інституцій (різними групами учасників), але й в межах самої освітньої системи. Яскравим прикладом такої

співпраці є Литва, де налагоджені тісні зв'язки між професійно-технічною та вищою освітою у формі спільного напрацювання навчальних планів та програм для гарантування принципів комплементарності та послідовності професійної підготовки, а також налагоджена взаємодія усіх ланок освіти у реалізації навчання упродовж життя [4, с. 43].

Цікавим інструментом оцінювання та контролю якості підготовки кадрів у ЗПТО є незалежна атестація випускників у Франції, що проводиться відповідними атестаційними комісіями у складі представників підприємств, асоціацій, спілок роботодавців і підприємців, торгово-промислових палат, представників системи професійно-технічної освіти та інших соціальних партнерів. Французька освітня система є децентралізованою і вважається однією з найкращих у світі, при цьому фінансування ЗПТО базується на різних джерелах – бюджетах центрального і регіонального рівнів, коштах підприємців, підтримці з боку громадськості, домашніх господарств тощо [6, с. 9]. Такі заходи є важливим економічним важелем у забезпеченні якості професійно-технічної освіти, підвищенні її престижності та конкурентоспроможності.

Не менш корисним і практичним рішенням у цьому напрямку є інтегроване інформаційно-аналітичне забезпечення якості підготовки та ефективності працевлаштування випускників ЗПТО у Франції. Постійний збір даних передбачає можливість аналізування відповідності функціонування системи освіти вимогам та потребам ринку праці (у т.ч. за окремими галузями і секторами), збалансування попиту на робочу силу й пропозиції освітніх закладів. Цими питаннями займаються незалежні регіональні обсерваторії зайнятості та навчання (OREF), які діють в усіх регіонах Франції [6, с. 25-26]. Загалом, до організації такого моніторингу долучаються партнери з науки, бізнесу, влади та освіти. У фокусі дослідження – зазвичай, питання збалансованості попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили, виявлення «перевиробництва» окремих професій, аналіз ефективності зайнятості і відстеження якості отриманої професійної підготовки шляхом дослідження подальшої кар'єри випускників ЗПТО. У Нідерландах налагоджена аналогічна система збору даних про ринок праці та затребуваність робітничих кадрів, що забезпечує оперативність реагування на зміни попиту на нові навички та компетентності. Моніторинг проводять три інституції – Центр досліджень освіти та ринку праці, Національна агенція соціального забезпечення та організація з питань професійної освіти, навчання та ринку праці. Сам аналіз здійснюється у галузевому та регіональному зрізах [4, с. 51].

Аналіз досвіду Австралії (Graduate Outcomes Survey), США (Salary Survey), Польщі (Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów) та Росії (Моніторинг трудоустройства выпускников) щодо організації національних систем моніторингу якості підготовки та ефективності працевлаштування випускників ЗПТО свідчить про широкі можливості адаптації кращої практики проведення подібних обстежень в Україні. У цьому контексті важливо враховувати багатоаспектність таких досліджень, адже всі вони передбачають зважену оцінку різних характеристик, зокрема щодо зайнятості випускників ЗПТО, їх доходів, рівня задоволення здобутим фахом, оцінювання роботодавцями загальних і професійних компетентностей випускників, задоволеності роботодавців випускниками тощо.

Подібна ініціатива була реалізована в Україні у 2018-2020 рр. під час виконання проєкту регіонального розвитку «Моніторинг реалізації інтелектуального потенціалу випускників ВНЗ і ПТНЗ прикордонного регіону: соціальне партнерство, державне і регіональне замовлення» на замовлення Львівської обласної держадміністрації за кошти державного бюджету України в рамках секторальної бюджетної підтримки ЄС. Актуальним залишається питання масштабування методики моніторингу та самої аналітики на інші регіони з метою покращення стратегічного планування кадрових потреб і формування обґрунтованого регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до специфіки кожної області.

Загалом, обстеження у системі професійно-технічної освіти поряд із незалежними рейтинговими оцінками, спеціальними проєктами щодо працевлаштування випускників є особливими інструментами оцінювання внеску ЗПТО у розвиток національних та регіональних ринків праці, економіки, суспільства, а також основою прийняття ефективних рішень у системі професійно-технічної освіти. Сучасні тенденції у сфері освіти (децентралізація, партисипатизація, цифровізація, дуалізація та ін.) показали необхідність розширення спектру інструментів її аналізу і використання нових, здатних комплексно оцінювати ключові параметри розвитку з метою подальшого планування, управління, забезпечення і поліпшення якості та результативності професійно-технічної підготовки. Нові підходи та інструменти особливо важливі сьогодні, враховуючи підвищений попит на робітничі кадри на європейських ринках праці. У цьому контексті в Україні доцільно посилити участь різних зацікавлених сторін у процесах оцінювання якості та результативності професійно-технічної освіти на всіх рівнях з метою: по-перше, ініціювання соціального діалогу і заохочення підприємств (як головних замовників професійних кадрів) до співпраці із ЗПТО; по-друге, відстеження потреб у нових професіях і спеціальностях; по-третє, участі у розробленні національної системи кваліфікацій і стандартів професійно-технічної освіти, робочих планів і програм навчання; по-четверте, створення спеціальних незалежних атестаційних комісій з представників зацікавлених сторін (партнерів) для проведення незалежної атестації випускників ЗПТО; по-п'яте, організації на різних рівнях постійного моніторингу якості професійної підготовки кадрів та ефективності працевлаштування випускників із подальшим прогнозуванням кадрових потреб на ринку праці; по-шосте, зміни іміджу професійно-технічної освіти, підвищення її престижності.

ВИСНОВКИ

Розвиток системи професійно-технічної освіти в Україні та її закладів тісно корелює з впровадженням різних форм колективно-договірної співпраці всіх суб'єктів, зацікавлених у зростанні якості системи та підготовці висококваліфікованих фахівців робітничих професій, у тому числі з метою збереження їх на теренах України (на противагу зовнішній міграції), що сприятиме формуванню і розвитку людського потенціалу країни. Однією з найбільш перспективних форм колективно-договірної співпраці є створення при закладах професійно-технічної освіти наглядових рад як колегіальних консультативно-дорадчих органів управління, що утворюються для участі у вирішенні стратегічних завдань закладів освіти. Це дозволить залучити до спільної діяльності представників органів місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців, представників сфери освіти, профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості, випускників закладу освіти, що є відомими та визнаними фахівцями у відповідній галузі діяльності. Така діяльність сприятиме вирішенню стратегічних завдань розвитку закладу освіти, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, стейкхолдерами (роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними особами) шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріальних ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за їх використанням, а також здійснення громадського контролю за діяльністю закладу освіти. При цьому не відхиляємо й перспектив застосування в регіонах України й інших альтернативних та ефективних (як свідчить міжнародний досвід) форм і практик, зокрема дуальної освіти, колективно-договірного підходу до розвитку професійно-технічної освіти.

Світовий досвід свідчить, що соціальне партнерство є дієвим інструментом підвищення ефективності управління ЗПТО, а також невід'ємною частиною системи забезпечення якості професійної підготовки робітничих кадрів. Ці інструменти особливо важливі сьогодні, враховуючи підвищений попит на робітничі кадри на європейських ринках праці. Водночас, Україні доцільно посилити участь різних зацікавлених сторін у процесах регулювання якості та результативності професійно-технічної освіти на всіх рівнях з метою: по-перше, ініціювання соціального діалогу і заохочення підприємств (як головних замовників професійних кадрів) до співпраці із ЗПТО; по-друге, розширення джерел фінансування професійно-технічної освіти (за рахунок суб'єктів бізнесу, громадськості, органів влади, спеціальних фондів та інших партнерів); по-третє, відстеження потреб у нових професіях і спеціальностях; по-четверте, участі у розробленні національної системи кваліфікацій і стандартів професійно-технічної освіти, робочих планів і програм навчання; по-п'яте, організації виробничої практики і стажування на сучасних високотехнологічних підприємствах; по-шосте, створення спеціальних незалежних атестаційних комісій з представників зацікавлених сторін (партнерів) для проведення незалежної атестації випускників ЗПТО; по-сьоме, організації на різних рівнях постійного моніторингу якості професійної підготовки кадрів та ефективності працевлаштування випускників із подальшим прогнозуванням кадрових потреб на ринку праці, зміни попиту та пропозиції освітніх послуг тощо.

Ринок праці Львівської області характеризується дисбалансом попиту і пропозиції, зумовленого професійно-кваліфікаційним рівнем: серед безробітних переважають особи із вищою освітою, натомість більшість вакансій зорієнтовано на працівників робітничих

професій. Однією з причин невідповідності попиту і пропозиції на регіональному ринку праці є невідповідності професійно-технічної освіти сучасним і майбутнім викликам ринку праці.

Формування конкурентоспроможної на ринку праці молоді через професійно-технічну освіту потребує низки заходів, скерованих на впровадження дуальної форми освіти. Зокрема:

- проведення профорієнтаційної роботи, рекламної кампанії, днів «відкритих дверей» у закладах освіти і на підприємствах, менторство від представників відповідної галузі тощо для підвищення поінформованості молоді про професії, їх переваги та труднощі, а також про необхідні для їх освоєння знання та уміння;
- проведення ярмарків вакансій, теоретичних та практичних тренінгів для сприяння молоді у пошуку роботи;
- запровадження літнього стажування на підприємствах для учнів старших класів та студентів, а також стипендій від бізнесу для обдарованої молоді, яка має намір працювати у майбутньому у відповідній галузі, тощо;
- оновлення технічного забезпечення закладів професійно-технічної освіти, а також укладання угод про проходження стажування викладачів та виробничої практики студентів на підприємствах, які використовують сучасне обладнання;
- надання на регіональному рівні – через започаткування відповідних регіональних програм – підтримки роботодавцям, які готові впроваджувати дуальну форму освіти у себе на підприємствах, особливо в галузях економіки віднесених до смарт-спеціалізації регіону;
- формування наглядових рад закладів професійної освіти, які контролюватимуть якість надання освітніх послуг та корегуватимуть їх у напрямі відповідності до вимог ринку праці.

Важливою проблемою розвитку професійної освіти в Україні є невідповідність її змісту, рівня підготовки випускників закладів вимогам сучасного ринку праці. Поруч з падінням престижу робітничих професій впродовж останніх років знижувалась якість підготовки робітничих кадрів, що зумовлено застарілою матеріально-технічною базою освітніх закладів, низьким кваліфікаційним рівнем педагогічних працівників, застарілими державними стандартами професійно-технічної освіти та інше. Зростаючі вимоги до професійних умінь випускників закладів професійної освіти вимагають оновлення освітніх стандартів, модернізації змісту професійної освіти.

Особливість вітчизняного підходу до оцінювання якості професійної освіти полягає у фокусуванні на вхідних ресурсах, які характеризують сам процес навчання – рівень кваліфікації педагогічного персоналу, матеріально-технічної бази, навчальні програми. Ці дані використовуються для акредитації, ліцензування освітньої діяльності.

Новий підхід до забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників в країні зводиться до компетентісного підходу та розробки нових державних стандартів професійно-технічної освіти на модульно-комплексній основі.

Ускладнена процедура ліцензування професій, хоч і має за мету підвищення якості освітніх послуг, проте виникли проблеми ліцензування нових професій, перегрупування професій, що уже були інтегрованими, можливостей навчальних закладів забезпечити доступність навчальних приміщень для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення та інше.

При покращенні матеріально-технічного забезпечення закладів професійної освіти акцент зроблено на державній підтримці та міжнародній допомозі. Проте вирішення проблем матеріального забезпечення вимагає залучення бізнесу, роботодавців.

Метою політики інноваційного розвитку закладів професійно-технічної освіти в Україні має стати забезпечення належного внеску стейкхолдерів (головно представників освіти,

роботодавців, профспілкових організацій, громадськості) у спільний результат у вигляді модернізації матеріально-технічної та техніко-технологічної бази, удосконалення систем навчання, підготовки кадрів для нових галузей смартекономіки та її інфраструктури, посилення внеску системи професійно-технічної освіти у розвиток регіональних соціо-економічних систем, забезпечення високого рівня її конкурентоспроможності.

Відповідний інструментарій державного регулювання важливо формувати та впроваджувати за напрямками: створення Наглядових рад (інших форм колективно-договірного підходу до управління) при закладах професійно-технічної освіти; розвиток інституційного забезпечення дуальних систем професійної підготовки; удосконалення інституту освітньої інклюзії; інституціалізація умов становлення розумної професійно-технічної освіти, покращення інституційних засад системи фінансування розвитку закладів професійно-технічної освіти, ініціювання розвитку сектора цифрової зайнятості та фрілансерства, покращення інституційного середовища забезпечення зайнятості випускників закладів професійно-технічної освіти.

Наглядові ради – це відмінний місток системних комунікацій керівництва, педагогів, учнів/студентів з владою і зовнішнім середовищем закладу, особливо в частині залучення зацікавлених представників бізнесу, які потерпають від браку кваліфікованих робітничих кадрів. Пілотна ініціатива щодо утворення наглядових рад при ЗПТО у Львівській області несе відповідальність за поширення ідеї в інших регіонах, що може бути базовим трампліном на шляху виходу системи професійно-технічної освіти України з затяжної кризи.

Обстеження у системі професійно-технічної освіти поряд із незалежними рейтинговими оцінками, спеціальними проєктами щодо працевлаштування випускників є особливими інструментами оцінювання внеску ЗПТО у розвиток національних та регіональних ринків праці, економіки, суспільства, а також основою прийняття ефективних рішень у системі професійно-технічної освіти. Сучасні тенденції у сфері освіти (децентралізація, партисипатизація, цифровізація, дуалізація та ін.) показали необхідність розширення спектру інструментів її аналізу і використання нових, здатних комплексно оцінювати ключові параметри розвитку з метою подальшого планування, управління, забезпечення і поліпшення якості та результативності професійно-технічної підготовки. Нові підходи та інструменти особливо важливі сьогодні, враховуючи підвищений попит на робітничі кадри на європейських ринках праці. У цьому контексті в Україні доцільно посилити участь різних зацікавлених сторін у процесах оцінювання якості та результативності професійно-технічної освіти на всіх рівнях з метою: по-перше, ініціювання соціального діалогу і заохочення підприємств (як головних замовників професійних кадрів) до співпраці із ЗПТО; по-друге, відстеження потреб у нових професіях і спеціальностях; по-третє, участі у розробленні національної системи кваліфікацій і стандартів професійно-технічної освіти, робочих планів і програм навчання; по-четверте, створення спеціальних незалежних атестаційних комісій з представників зацікавлених сторін (партнерів) для проведення незалежної атестації випускників ЗПТО; по-п'яте, організації на різних рівнях постійного моніторингу якості професійної підготовки кадрів та ефективності працевлаштування випускників із подальшим прогнозуванням кадрових потреб на ринку праці; по-шосте, зміни іміджу професійно-технічної освіти, підвищення її престижності.

Перелік використаних джерел

1. Міграційна активність студентської та учнівської молоді Карпатського регіону України (результати соціологічного дослідження): науково-аналітичне видання за ред. д.е.н., проф. Васильціва Т. Г., д.е.н. Риндзак О. Т., к.е.н. Махонюка О. В. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України». Львів. 2020. 60 с.
2. Грень Л. М. Управління професійно-технічною освітою на державному та регіональному рівнях: зарубіжний досвід. Публічне управління та митне адміністрування. 2019, № 3 (22), С. 47-56. DOI: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2019-3-47-56>
3. Гринькевич О. С., Левицька О. О. Інституційне середовище забезпечення якості системи вищої освіти: міжнародний і національний аспекти. Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Сер.: Міжнар. екон. відносини та світове господарство. Ужгород, 2017. Вип. 15(1). С. 84-90. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.ua/archive/15_1_2017ua/21.pdf
4. Децентралізація професійно-технічної освіти (ПТО) в Україні – поштовх до дій. Зелена книга для спрямування обговорень щодо реформ та здібностей, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи ПТО в Україні (січень 2017 р.) / Європейський фонд освіти, Міністерство освіти і науки України, 2017. 88 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/materialy/06/1-zelena-knigaukr.pdf>
5. Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки: проєкт / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2021/04/30/proyektkontseptsiyiderzhatsilovoyisotsprohramyrozvytkuprofosvity2022-2027.docx>
6. Савченко І. М., Волкова Т. В. Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами: методичні рекомендації. К.: ІПТО НАПН України, 2011. 60 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/8026/1/ZAR_DOSVID.pdf
7. Аналіз діяльності регіональних систем професійної освіти. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/analiz-diialnosti-rehionalnykh-system-profesijnoi-osvity/
8. Ситуація на ринку праці та діяльність Львівської обласної служби зайнятості у 2020 році. URL: <https://lviv.dcz.gov.ua/analytics/69#node-2772>
9. Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/Quality%20assurance-%20UKR%20.pdf
10. Ляшенко Л. М. Реформування професійної освіти у Фінляндії в умовах глобалізації процесів: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04/ К., 2003. 176 с. Бібліогр.: С. 164–174
11. Питт Д. Разработка учебных стандартов – использование проектов в технологическом образовании Англии 1989-2000 гг. Мир образования – образование в мире. 2002. №2. С.75-82.
12. Колісник Н. Особливості стандартизації професійно-технічної освіти в Україні та за кордоном: порівняльний аспект. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/714853/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA.PDF>
13. Tadeusz W. Nowacki. Leksykon pedagogiki pracy. – Instytut Technologii Eksploatacji. Wyższa Szkoła pedagogiczna TWP. Wyższa Szkoła pedagogiczna ZNP. Radom, 2004. 343 p. P.229.
14. Радкевич В. Компетентнісний підхід до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32305042.pdf>
15. Шляхи створення системи забезпечення якості на основі компетенцій / Тематичний документ з підвищення якості освіти в Україні / Микола Петров. – Проєкт ЕК «Підтримка спільної ініціативи Світового банку та Європейської комісії стосовно розвитку людського капіталу для економічного зростання, конкурентоздатності та інновацій в Україні, 2008. – 52 с.

16. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей : монографія / П. Г. Лузан, В. В. Ягупов, Г. І. Лук'яненко, Т. В. Пятничук, М. І. Михнюк. – Київ : 2015. – 255 с.
17. Освітні стандарти, навчальні програми та плани. МОН. URL: <https://mon.gov.ua/>
18. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки / Міністерство освіти і науки України. К., 2020. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
19. Про освіту : Закон України № 2145-VIII від 5.09.2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
20. Про фахову передвищу освіту. Закон України № 2745-VIII від 6.06.2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>
21. Про професійну (професійно-технічну) освіту. Закон України № 103/98-ВР від 10.02.1998 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>
22. Про професійну (професійно-технічну) освіту. Проект (8.10.2020) : Верховна Рада України. URL: <https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=70158&pf35401=536541>
23. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 року № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>
24. Стратегія розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року. Проект (4.11.2020) : Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2020/11/04/proyekt-stratehiyi-rozvytku-profesiynoyi-profesiyno-tekhnichnoyi-osvity-na-period-do-2023.docx>
25. Про затвердження Типового положення про наглядову раду закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Проект (25.05.2020) : Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2020/05/25/proektpolozhennyaapronaglyadovuradupto.docx>
26. Методичні рекомендації щодо створення наглядової (підпунктальної) ради закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України № 705 від 23.06.2021 року. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/60d/41b/c2b/60d41bc2b6976733935947.pdf>
27. У профтехзах створюватимуть наглядові ради для контролю за витратами та роботою закладів – наказ МОН (24.06.2021) : Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-proftehah-stvoryuvatimut-naglyadovi-radi-dlya-kontrolyu-za-vitratami-ta-robotoyu-zakladiv-nakaz-mon>
28. В області розпочали роботу над проектом розвитку професійно-технічної освіти на інноваційних засадах (16.03.2021) : Новини : Департамент освіти і науки, Прес-служба ОДА. URL: <https://loda.gov.ua/news?id=57694>
29. Бородієнко О. Наглядові ради закладів професійної (професійно-технічної) освіти : Практичний посібник. Програма ООН із відновлення та розбудови миру, 2020. 188 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/722862/1/Posibnuk_Verstka_Final.pdf
30. Супрун В. В. Модернізація професійної освіти як управлінська умова підготовки компетентних фахівців нової формації. Вісник післядипломної освіти. Серія : Управління та адміністрування. 2017. Вип. 3. С. 104-124, с. 109.
31. Бандурка О., Рябченко О. Державне управління вищою освітою в Україні. Проблеми. Шляхи вдосконалення. Новий Колегіум. 2000. № 1. С. 18-20.
32. Легенький М. Адміністративно-правове забезпечення пріоритетних напрямів в управлінні освітою. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки. 2017. № 865. С. 257-266, с. 260.
33. Юрчишена Л. В. Принципи корпоративного управління: міжнародний досвід та впровадження в університетах. Ефективна економіка. 2020. №8. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.8.53. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/55.pdf
34. Наглядова рада. ДНЗ «Чортківське ВПУ». URL: http://ch-vpu.at.ua/index/nagljadova_rada/0-54

35. Наглядова рада : Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола. URL: <http://gi.edu.ua/koledzh/upravlinnia/nahliadova-rada>
36. Положення про Наглядову раду (рада стейкхолдерів) Державного професійно-технічного навчального закладу «Шосткинське вище професійне училище». URL: https://vpu19.ucoz.ua/NOVOSTI/2016-2017/February/naglyadova_rada.pdf
37. Наглядова рада. Національний авіаційний університет. URL: <https://nau.edu.ua/ua/menu/un%D1%96versitet/naglyadova-rada/>
38. Склад наглядової ради : Фаховий коледж «Універсум». URL: <https://uk.kubg.edu.ua/prokoledz/koledz/nahliadova-rada-koledzhu/sklad-naglyadovoji-radi.html>
39. Проект Статуту. Олімпійський коледж імені Івана Піддубного. URL: <https://www.olimpko.com/home/statut-litsenzii-ta-akredytatsii/591-proiekt-statutu.html>
40. Статут Комунального закладу «Одеський обласний базовий медичний фаховий коледж» (нова редакція). URL: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/41-32-VII.pdf>
41. Наглядова рада : ВСП «Новокаховський фаховий коледж Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного». URL: <https://nkatk.com/index.php/koledzh/struktura/nahliadova-rada>
42. Положення про наглядову раду Краматорського ВПУ. Проект. URL: <http://www.kvpu-14.dn.ua/uk>
43. Наглядова рада. ВПУ № 92 м. Сєверодонецька. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qzbhPBVBQ8sJ:vpu92.lg.ua/naglyadova-rada/+&cd=5&hl=uk&ct=clnk&gl=ua>
44. EU4Skills: кращі навички для сучасної України / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/eu4skills> (дата звернення: 14.07.2021)
45. Оцінка та прогноз потреби в кадрах для підприємств Львівської області: Звіт про виконання наукового проекту на замовлення Львівської ОДА / У.Я. Садова, О.С. Гринькевич, О.З. Сорочак, О.В. Махонюк, О.М. Вільчинська та ін. Львів 2017, 48 с.
46. Формування підходу до забезпечення якості у відповідності до системи EQAVET. Рекомендації для закладів професійно-технічної освіти / Секретаріат EQAVET, Дублін, 2012. 8 с.
47. Результати аналізу діяльності регіональних систем професійної освіти (2020). Міністерство освіти і науки України URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-ta-eu4skills-proveli-audit-1254-zakladiv-fahovoyi-peredvishoyi-ta-profesijnoyi-osviti>