

Стратегічний план
розвитку системи професійної
(професійно-технічної) освіти
Миколаївської області
на 2021-2027 роки

Зміст

1. ВСТУП.....	4
2. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЇ	6
3. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	10
4. ГОЛОВНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	17
5. СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	25
6. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ.....	26
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. ПІДВИЩИТИ ЯКІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗП(ПТ)О У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ПОТРЕБ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	29
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1.1. ОПТИМІЗУВАТИ ПРОФЕСІЙНУ СТРУКТУРУ ПІДГОТОВКИ ЗА КОШТИ РЕГІОНАЛЬНОГО ЗАМОВЛЕННЯ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ	29
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1.2. ПОКРАЩИТИ МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	32
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1.3. ЗБІЛЬШИТИ СПРОМОЖНІСТЬ ЗПО НАДАВАТИ ПЛАТНІ ПОСЛУГИ	35
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2. МОДЕРНІЗУВАТИ ІНФРАСТРУКТУРУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДО НОВИХ ОСВІТНІХ ПОТРЕБ.....	38
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 2.1. МОДЕРНІЗУВАТИ ТА ОПТИМІЗУВАТИ ІНФРАСТРУКТУРУ ЗП(ПТ)О	38
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 2.2. ЗАБЕЗПЕЧИТИ РІВНИЙ ДОСТУП ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДЛЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ.....	41
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3. ПІДВИЩИТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКА НА РИНКУ ПРАЦІ	43
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 3.1. ПІДВИЩИТИ СПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ПРАЦЕВЛАШТОВУВАТИСЯ	43
ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 3.2. ПІДВИЩИТИ ІМІДЖ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В РЕГІОНІ	46
7. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ.....	51
ЧАСОВІ РАМКИ І ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ	51
ПРИПУЩЕННЯ ТА РИЗИКИ	62
РЕКОМЕНДАЦІЇ	63
8. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ.....	64
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ	64
ПРОЦЕДУРА МОНІТОРИНГУ СТРАТЕГІЇ.....	65

Перелік таблиць

Таблиця 1.	Склад Робочої групи з підготовки Стратегії.....	7
Таблиця 2.	SWOT-аналіз системи професійної освіти Миколаївської області	17
Таблиця 3.	Стратегічні, операційні цілі та завдання	27
Таблиця 4.	Перелік заходів Плану реалізації стратегії	53

Перелік скорочень

АТО/ООС – антитерористична операція/операція об'єднаних сил
ВЕД – вид економічної діяльності
ВРП – валовий регіональний продукт
ВПУ – вище професійне училище
ЗП(ПТ)О – заклад професійної (професійно-технічної) освіти
ДНЗ – державний навчальний заклад
ДПТНЗ – державний професійно-технічний навчальний заклад
ЗФПО – заклад фахової передвищої освіти
ФПО – фахова передвища освіта
НМЦ ПТО – навчально-методичний центр професійно-технічної освіти
НПЦ – навчально-практичний центр
ОДА – обласна державна адміністрація
ОЦЗ – Миколаївський обласний центр зайнятості
ДОН ОДА – департамент освіти і науки обласної державної адміністрації
ПЕОМ – персональна електронно-обчислювальна машина, комп'ютер
ПТУ - професійно-технічне училище
ПТО – професійно-технічна освіта
ДБН – державні будівельні норми

1. ВСТУП

Ринок праці Миколаївської області зазнає впливу різних факторів глобального та національного масштабів, серед яких: тіньова економіка, трудова міграція, розширення спектру альтернативних форм зайнятості, зміщення робочих місць з великих підприємств у малі та мікро-підприємства, зростання соціальних запитів молоді, поширені стереотипи про низьку престижність робітничих професій. Ці тенденції спричиняють суттєве зростання вимог до гнучкості та оперативності управління системою професійної освіти.

Упродовж останніх років в Україні здійснюються значні реформи у секторі професійної (професійно-технічної) освіти. Їх досягнення, переважно, пов'язані з процесом децентралізації, який спрацював як стимул до модернізації законодавчо-нормативної бази та перегляду механізмів фінансування, що призвело до покращення внутрішньої ефективності системи професійної освіти як на національному, так і на регіональному рівні, зокрема що стосується підвищення результативності роботи педагогічних працівників, стандартизації змісту професійної освіти (розробка державних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу на базі розроблених роботодавцями професійних стандартів), впровадження інноваційних освітніх технологій та методів, розширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення гнучкості системи професійної освіти завдяки визнанню результатів неформального навчання.¹

Незважаючи на це, система і досі страждає від численних нерозв'язаних проблем, що стосуються різних аспектів професійної освіти і навчання. Аналіз національних програмних документів, звітів, підготовлених міжнародними та державними структурами, а також власні висновки експертів дозволяють сформулювати такі основні виклики, що стоять перед системою професійної (професійно-технічної) освіти України:

- застаріла матеріально-технічна база закладів професійної освіти;
- відсутність системи забезпечення якості, часткова невідповідність потребам ринку праці; дублювання професій і кваліфікацій; недостатня забезпеченість навчальними засобами та матеріалами, замалі обсяги виробничого навчання та виробничої практики;
- низький рівень автономії закладів професійної освіти;
- зростання браку висококваліфікованих педагогічних кадрів (особливо майстрів виробничого навчання);
- недостатнє фінансування професійної освіти, відсутність середньострокового планування бюджету;
- скорочення контингенту учнів (та їх набору) через низький рівень привабливості професійної освіти та демографічну ситуацію; неефективна організація та

¹ Звіт Туринського процесу в Україні за 2016–2017 рр. ЄФО, 2017

застарілі методи професійної орієнтації; відсутність системи середньострокового прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні;

- дроблення системи професійної освіти на «професійно-технічну» та «фахову передвищу»;
- слабка мотивація партнерів долучатися до будь-яких процесів у сфері професійної освіти, що призводить до недостатньої участі соціальних партнерів, особливо роботодавців, у всіх складових професійної освіти, включаючи питання розроблення змісту навчання, його здійснення, оцінювання, фінансування, врядування та управління ².

Управління децентралізованою системою професійної освіти вимагає від департаменту освіти і науки Миколаївської облдержадміністрації забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві фактори, в закладах освіти із застарілим обладнанням. Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку закладів професійної освіти потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як роботодавці, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органи місцевого самоврядування.

Відповіддю на ці та інші виклики може бути застосування елементів стратегічного планування для розвитку регіональної системи професійної освіти.

² Створення центрів професійної досконалості в Україні. ЄФО, 2018

2. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЇ

Підготовка стратегічного плану відбувалася у відповідності до методології, запропонованої Програмою ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні».

Розроблення стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти включно з планом заходів з його реалізації (далі – Стратегія) здійснюється з метою:

- забезпечення потреб роботодавців Миколаївщини у кваліфікованих кадрах,
- розширення можливостей зайнятості, професійної самореалізації та неперервного професійного розвитку особистості упродовж життя відповідно до її інтересів та потреб регіональної економіки.

Розроблення Стратегії відбувалося з дотриманням таких принципів:

- відкритість – забезпечення залучення зацікавлених представників установ та інституцій, що працюють у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, зайнятості, регіонального розвитку, суб'єктів підприємництва та громадських об'єднань;
- паритетність – створення рівних можливостей для висловлення позицій зацікавлених сторін та забезпечення максимального врахування їх інтересів;
- координація – взаємозв'язок та узгодженість Стратегії з бюджетними програмами та проектами розвитку;
- доповнюваність – забезпечення взаємозв'язку професійної освіти, виробництва, фінансових ресурсів щодо розвитку інноваційної діяльності.

Розроблення та затвердження Стратегії здійснено на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р «Про затвердження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року», досягнення цілі 1.3 Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 № 849, із врахуванням положень статті 90 Бюджетного кодексу України, статті 22, 28, 39 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», статті 15 Закону України «Про засади державної регіональної політики», постанови Кабінету Міністрів України від 11.11. 2015 № 932 «Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів» та з метою реалізації угоди між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом від 17.12.2018 «Про затвердження Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні».

Процес розроблення Стратегії розпочався з прийняття головою Миколаївської обласної державної адміністрації розпорядження від 14.05.2020 № 202-р «Про утворення робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку мережі

закладів професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021 – 2027 роки».

Розроблення Стратегії відбувалося у наступній черговості:

- розміщення повідомлення про початок роботи над проектом Стратегії з визначенням строків і форми надання пропозицій на офіційному веб-сайті Розробника;
- утворення робочої групи з розроблення проекту Стратегії у кількості 28 осіб (далі – робоча група);
- затвердження плану заходів із розроблення Стратегії;
- проведення комплексного аналізу системи професійної освіти Миколаївського регіону, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану закладів професійно-технічної освіти, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему професійної освіти регіону;
- проведення SWOT-аналізу та формування стратегічного бачення розвитку системи професійної освіти регіону;
- визначення стратегічних цілей розвитку системи професійної освіти регіону, відповідно до стратегічного бачення, з урахуванням результатів SWOT-аналізу;
- визначення операційних цілей, які спрямовані на досягнення відповідних стратегічних цілей;
- визначення основних завдань, заходів з реалізації Стратегії;
- розробка системи моніторингу та оцінки результативності реалізації Стратегії;
- розміщення проекту Стратегії на веб-сайті Розробника для громадського обговорення;
- проведення обговорення проекту Стратегії на засіданні регіональної ради профтехосвіти та доопрацювання проекту Стратегії з урахуванням результатів обговорення;
- затвердження Стратегії головою Миколаївської обласної державної адміністрації.

Таблиця 1. Склад Робочої групи з підготовки Стратегії

1. ТРАЙТЛІ Олександр Олександрович	заступник голови облдержадміністрації, керівник робочої групи
2. СТАХЕВИЧ Тетяна Вікторівна	заступник голови облдержадміністрації, керівник робочої групи
3. УДОВИЧЕНКО Олена Олександрівна	директор департаменту освіти і науки облдержадміністрації, заступник керівників робочої групи
4. ВІННИК Юлія Олегівна	начальник відділу професійної (професійно-технічної) освіти, координації діяльності вищої освіти, науки управління професійної (професійно-технічної), вищої освіти, науки та кадрового забезпечення департаменту освіти і науки облдержадміністрації, відповідальний секретар робочої групи
5. АЛПЄЄВА Людмила Григорівна	заступник директора Миколаївського обласного центру зайнятості
6. АРХИПОВ Сергій Володимирович	директор Вищого професійного училища №21 м. Миколаїв
7. БУРКОВЕЦЬ Сергій	директор ТОВ «Югсудоремонт»

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021-2027 роки

Володимирович	
8. ГУБА Вячеслав Володимирович	заступник генерального директора кадрів і соціального розвитку відокремленого підрозділу «Южно-Українська атомна електростанція»
9. ГУРЕВИЧ Галина Петрівна	директор Миколаївського професійного промислового ліцею
10. ДЕМ'ЯНЕНКО Тетяна Петрівна	директор з персоналу ТОВ «Миколаївський глиноземний завод»
11. ЗАЙЧЕНКО Олена Миколаївна	головний спеціаліст – юрисконсульт департаменту освіти і науки облдержадміністрації
12. ЄЛЬЧІЄВА Оксана Русланівна	директор департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації
13. ІПАТЕНКО Ганна Олександрівна	регіональний фахівець з координації Програми «EU4Skills» у Миколаївській області
14. ІЩЕНКО Вадим Павлович	директор департаменту фінансів облдержадміністрації
15. КАПУСТА Зульфія Мукаддасівна	виконувач обов'язків директора департаменту економічного розвитку та регіональної політики облдержадміністрації
16. КОМІСАРОВА Людмила Олексіївна	заступник директора департаменту освіти і науки облдержадміністрації – начальник управління професійної (професійно-технічної) вищої освіти, науки та кадрового забезпечення
17. КИРИЛЕНКО Володимир Ігорович	перший заступник Миколаївського міського голови
18. КУТНЯК Наталія Геннадіївна	заступник директора з персоналу ТОВ «ФЛАГМАН АВТО»
19. ЛИЧКО Ганна Володимирівна	начальник управління освіти Миколаївської міської ради
20. МАШКОВ Олександр Васильович	директор Миколаївського професійного ліцею будівництва та сфери послуг
21. НЕВІДОМИЙ Сергій Вікторович	директор державного навчального закладу «Южноукраїнський професійний ліцей»
22. ОЛІЙНИК Анатолій Іванович	директор Миколаївського фахового коледжу економіки та харчових технологій, голова ради директорів закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації Миколаївської області
23. ПЛОТНИКОВ Василь Альбертович	заступник начальника зі служби охорони праці ТОВ СП «НІБУЛОН»
24. СТЕПАНЧУК Ірина Олександрівна	начальник відділу обліку та розвитку персоналу ТОВ «Сервісний Центр «Металург»»
25. УКРАЇНЕЦЬ Василь Михайлович	директор Новоодеського професійного аграрного ліцею, голова осередку Всеукраїнської асоціації працівників професійно-технічної освіти у Миколаївській області
26. ШАПОВАЛОВА Наталія Віталіївна	директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Миколаївській області
27. ШПИЛЬ Олександр Олександрович	генеральний директор Миколаївської обласної організації роботодавців «Промисловці та підприємці Миколаївщини»
28. ШУШКЕВИЧ Людмила Анатоліївна	директор ТОВ «Регіональний центр з розвитку морських терміналів»

Підготовка Стратегії розпочалася з проведення стратегічного аналізу системи професійної освіти регіону, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану закладів професійної освіти, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему професійної освіти регіону.

17 липня 2020 року відбулося **перше** засідання членів Робочої групи, під час якого були проведені:

- презентація та обговорення результатів стратегічного аналізу системи професійної освіти Миколаївської області,
- проведення SWOT-аналізу,
- формулювання стратегічного бачення системи професійної освіти Миколаївської області.

На основі напрацювань засідання Робочої групи був розроблений проєкт SWOT-матриці – проведений аналіз взаємозв'язків факторів SWOT через матрицю SWOT/TOWS та підготовлені базові аналітичні висновки щодо порівняльних переваг, викликів та ризиків розвитку системи професійної освіти Миколаївської області.

30 вересня 2020 року відбулося **друге** засідання членів Робочої групи, під час якого були проведені:

- визначення стратегічних, операційних цілей та завдань стратегії,
- оголошення про збір пропозицій заходів плану реалізації Стратегії.

Упродовж вересня-жовтня 2020 року відбувалося формування переліку заходів щодо плану реалізації Стратегії. Усього за цей період усіма зацікавленими у розвитку професійної освіти надіслано 59 ідей заходів, загальна вартість яких перевищує 150 млн. грн.

24 грудня 2020 року відбулося **третє** засідання членів Робочої групи, під час якого були проведені відбір та корегування переліку заходів для плану реалізації Стратегії.

Усі засідання Робочої групи проводилися у відкритому режимі, тому усі зацікавлені мали можливість брати участь в розробці Стратегії. Забезпечення технічного супроводу розробки Стратегії здійснювалося польським компонентом Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні». Методичне забезпечення, експертний аналіз даних і результатів досліджень, надання консультаційних послуг з питань стратегічного планування забезпечували Василь Кашевський та Ігор Воляник, консультанти Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні».

3. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

Мережа закладів професійної освіти Миколаївської області (станом на 01.01.2020) включає **49** закладів недержавної форми власності, із них **31** державний заклад професійної (професійно-технічної) освіти (далі - ЗП(ПТ)О), окрім того освітні послуги із здобуття робітничих професій надають **5** міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, **5** відомчих навчально-виробничих комбінатів (відомчі), **1** Навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа-інтернат-ліцей I-III ступенів»; **11** коледжів державної форми власності та **13** недержавних (комунальної та іншої форм власності) закладів фахової передвищої освіти (далі – ЗФПО). Разом 107 закладів мають право на надання освітніх послуг у сфері професійної освіти (далі - ПО).

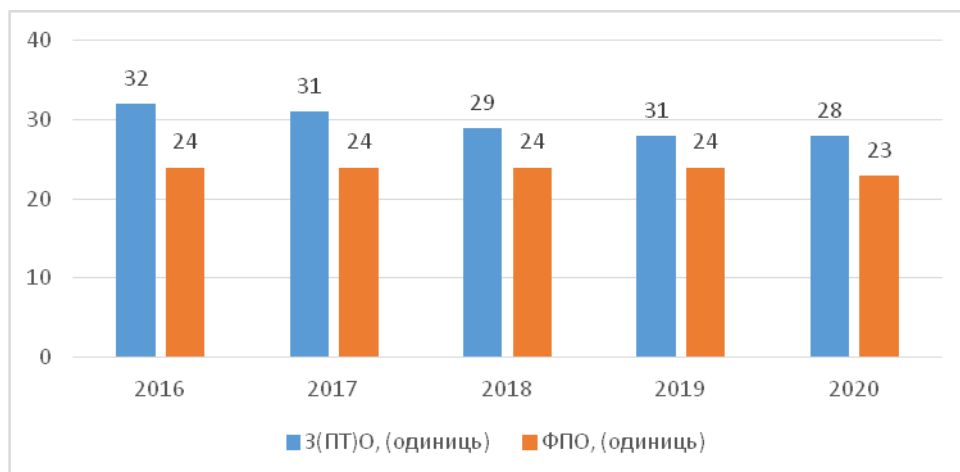


Рис. 1 Кількість закладів ЗП(ПТ)О та ЗФПО в 2016-2020 рр.

(Джерело: розрахунки на основі даних досліджень ДОН ОДА Миколаївської області)

Кількість **ЗП(ПТ)О** на кінець 2020 року 28 в т.ч.: 9 ЗП(ПТ)О розташовані на території міста Миколаєва, а 18 в області (у т. ч. Філія Надбужького професійного аграрного ліцею, Врадіївська філія Маринівського професійного аграрного ліцею), а також 1 Державний професійно-технічний навчальний заклад «Арбузинський навчальний центр № 83»).

Серед ЗП(ПТ)О – 3 заклади третього вищого рівня - ВПУ (11,5 %), 25 закладів другого базового рівня – професійні ліцеї, професійно-технічні училища, Державний професійно-технічний навчальний заклад «Арбузинський навчальний центр № 83», (88,5%); 21 заклад мають право надавати повну загальну середню освіту (78% мережі), 7 закладів здійснюють лише професійну підготовку (у тому числі 1 заклад при установі виконання покарань).

Фахова передвища освіта Миколаївської області налічує 23 заклади фахової передвищої освіти (далі - ЗФПО), з яких 11 державних та 12 недержавної (комунальної та інших форм власності), окремі з них мають ліцензії на надання освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Для потреб регіону та держави ЗП(ПТ)О області здійснюють підготовку робітничих кадрів за **118** професіями за **19** напрямками господарської діяльності для **6** галузей економіки: промисловість, торгівля і громадське харчування, будівництво, сільське господарство, транспорт, побутове обслуговування населення.

За показниками чисельності набору здобувачів професійної освіти (ЗП(ПТ)О та ЗФПО разом) в розрахунку на 10 тис. мешканців Миколаївська область знаходиться на 1 місці у загальнонаціональному рейтингу. При цьому близько 78% від загального обсягу набору – бюджетні місця.

Іншою тенденцією, що прослідковується протягом останніх років є щорічне зменшення контингенту закладів освіти. Таке скорочення за період 2016-2019 років відбулось в наступних обсягах:

- у ЗП(ПТ)О скорочення на 11%;
- у ЗФПО скорочення на 19%;
- та ЗВО скорочення на 7 %.

В системі ЗП(ПТ)О 15 закладів формують контингент із кількістю здобувачів освіти понад 300 осіб, 9 не досягають цього показника.

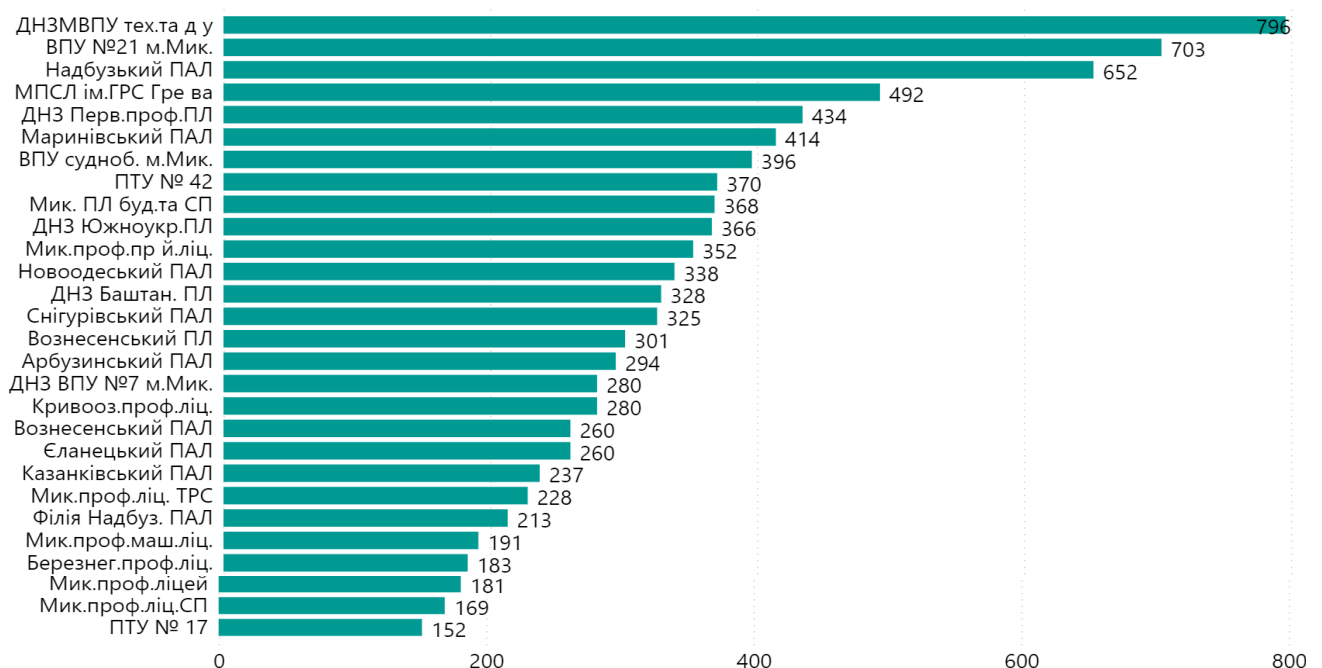


Рис.1 Контингент закладів П(ПТ)О станом на 01 січня 2020 р.

(Джерело: результати аудиту мережі ЗПО http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020)

В мережі закладів ФПО за чисельністю контингенту - 7 закладів мають менше 300 здобувачів.

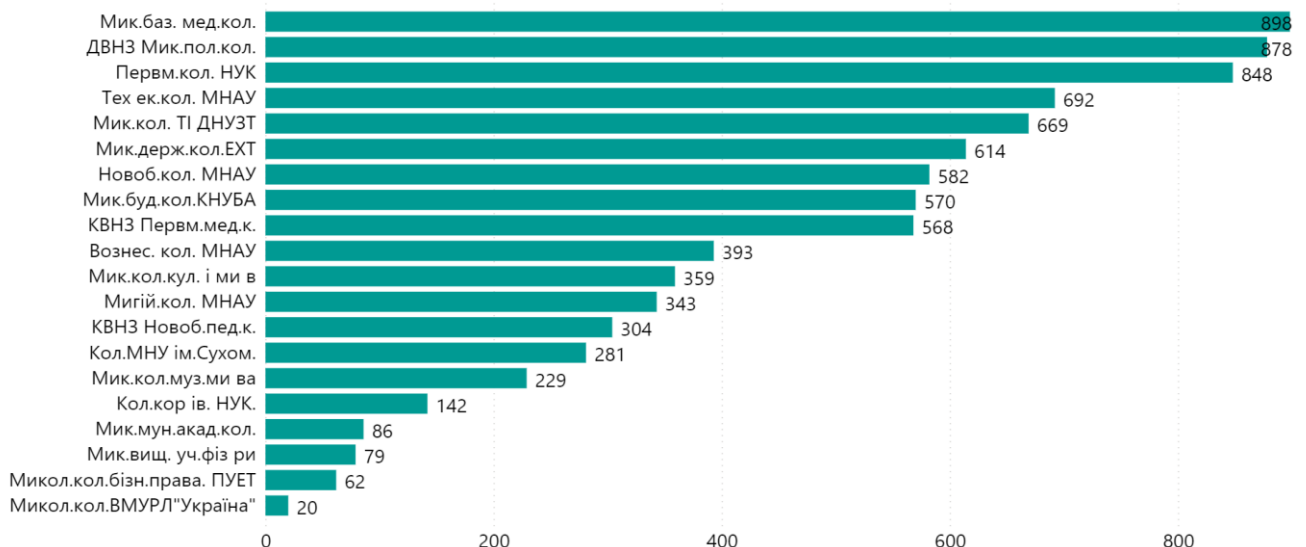


Рис.2 Контингент закладів ФПО станом на 01 січня 2020 р.

(Джерело: результати аудиту мережі ЗПО http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020)

Для забезпечення якісної професійної підготовки та популяризації робітничих професій серед роботодавців в Україні започатковано впровадження дуальної форми освіти. Мережа ЗП(ПТ)О Миколаївської області не розбудувала навчання за дуальною формою. Така форма співпраці з підприємствами впроваджується лише на базі 3 закладів: Миколаївський професійний ліцей будівництва та сфери послуг, Державний навчальний заклад «Миколаївське вище професійне училище технологій та дизайну», Державний навчальний заклад «Вище професійне училище № 7 м. Миколаїв». В розрізі професій дуальна підготовка проводиться для професій: 7433 Кравець, 5122 Кухар, 5132 Молодша медична сестра з догляду за хворим та 7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Існує можливість покращити обсяги підготовки за дуальною формою в наступні роки.

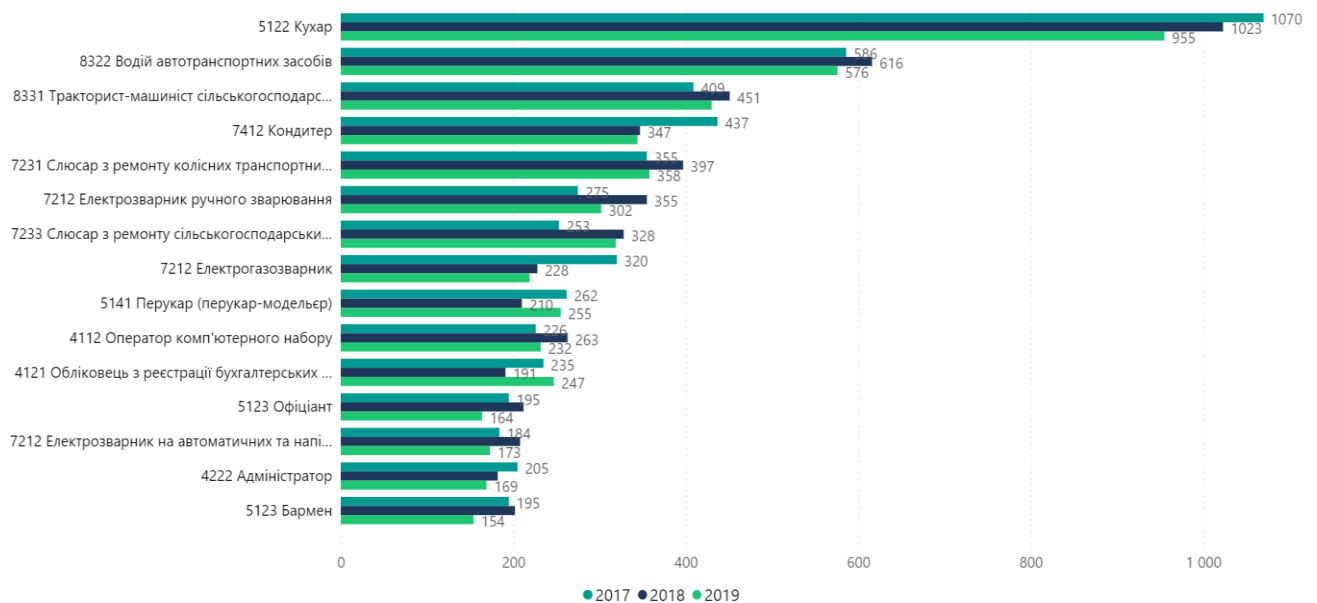


Рис.3 Найбільш популярні професії серед вступників ЗП(ПТ)О регіону

(Джерело: розрахунки на основі даних ЄДЕБО)

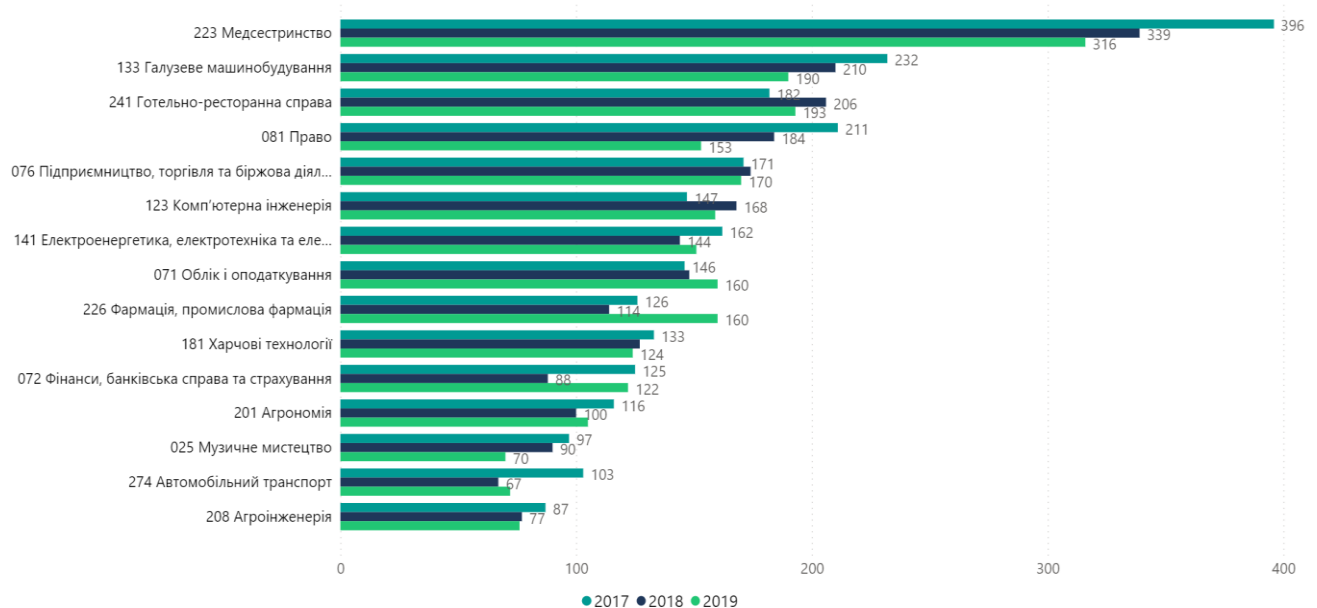


Рис.4 Найбільш популярні спеціальності серед вступників ЗФПО регіону

(Джерело: розрахунки на основі даних ЄДЕБО)

У закладах П(ПТ)О Миколаївської області працює 1073 (станом на 01.09.2019) педагогічні працівники (викладачі, майстри, вихователі гуртожитків, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги тощо) та 29 бібліотекарів, серед них:

- директори – 24 особи, виконуючі обов'язки директора – 4 особи;
- заступники директорів – 59, методисти – 32, старші майстри – 27 осіб;
- викладачі – 412 осіб, із них один має почесне звання «Заслужений вчитель України», 232 педагога (56,3%) є викладачами загальноосвітніх предметів, 180 педагогів (43,7%) забезпечують професійно - теоретичну підготовку;
- майстри виробничого навчання – 423 особи (з них мають повну вищу освіту 182 особи (43,0%);
- вихователі – 32 особи;
- практичні психологи – 23 особи;
- соціальні педагоги – 13 осіб;
- керівники фізичного виховання – 23 особи.

Мають кваліфікаційну категорію спеціаліст вищої категорії – 186 осіб (38 %), найвищий тарифний розряд – 173 майстри виробничого навчання (41%), педагогічні звання: викладач-методист – 7 осіб, старший викладач – 118 осіб, майстер виробничого навчання II категорії – 38 осіб, майстер виробничого навчання I категорії – 30 осіб.

Динаміка зміни загальної фактичної кількості працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти) неоднорідна, лише частково змінюється, залежно від кількості учнів. Зростання чисельності педагогічних працівників спостерігається в закладах, де відбулося приєднання в рамках оптимізації мережі професійно-технічної освіти регіону. Нижче наведено вікову та гендерну структуру в розрізі персоналу та педагогічних працівників.

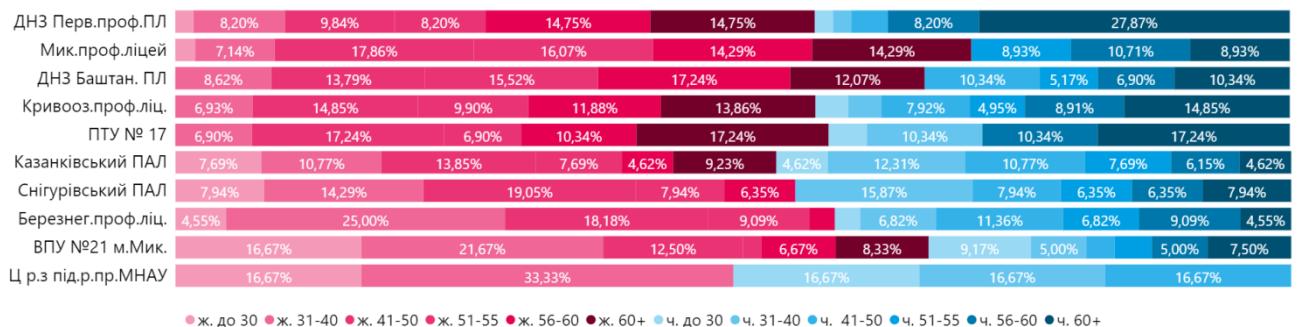


Рис.5 ЗП(ПТ)О з найстаршим та наймолодшим педагогічним персоналом

(Джерело: результати аудиту мережі ЗПО http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020)

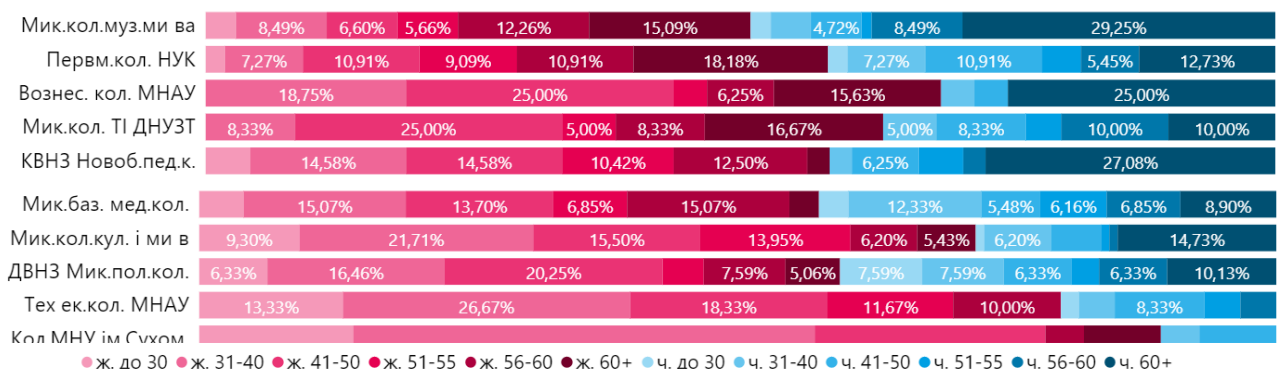


Рис.6 ЗФПО з найстаршим та наймолодшим педагогічним персоналом

(Джерело: результати аудиту мережі ЗПО http://opendata.iea.gov.ua/zpto_audit_2020)

Гендерне співвідношення педагогічних працівників у 2019 році складає 35 % чоловіків та 65 % жінок, незалежно від категорії «викладачі» чи «майстри виробничого навчання».

Таким чином, у закладах системи ПОН Миколаївської області спостерігається гендерний дисбаланс педагогічного персоналу з переважанням жінок (майже вдвічі), що відповідає усередненому загальноукраїнському показнику. В навчальних закладах працюють, здебільшого, жінки старшого віку, серед чоловіків теж переважають старші 60 років. Загальна вікова структура працівників (педагогів та інших працівників) теж не є збалансованою.

Миколаївська область посідає медіанне (середнє по Україні) 13 місце в рейтингу областей за віком персоналу – середній вік 47-56 років. Загалом, це відповідає середньому по Україні значенню – 47-49 років.

За 2017 – 2019 роки у зв'язку зі зменшенням контингенту здобувачів освіти на 14%, загальна кількість педагогічних працівників зменшилася на 12%.

Крім того, аналіз засвідчує тенденцію до «старіння» педагогічних колективів ЗП(ПТ)О із 2016 року частка молодих спеціалістів віком до 30 років зменшилася з 15,2% до 11,5%, частка педпрацівників пенсійного віку збільшилася від 9,7% до 12,6%.

Викликом для мережі закладів ПТО є відтік висококваліфікованих майстрів виробничого навчання в реальні сектори економіки. Ці кадрові втрати спричинені:

- низьким рівнем заробітної плати;
- складністю професійного і кар'єрного зростання;
- браком можливостей самореалізації.

Найявна значна диференціація закладів за кількістю здобувачів освіти у розрахунку на одного працівника – від найвищого показника 8 у Первомайському коледжі Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, Миколаївському державному коледжі економіки та харчових технологій до найнижчих показників 1,51 в Миколаївський муніципальний академічний коледж, 1,59 у Миколаївському коледжі музичного мистецтва, 1,65 - Миколаївський коледж культури і мистецтв та 1,88 у Миколаївському вищому училищі фізичної культури.

За співвідношенням здобувачів освіти на одного педагогічного працівника Миколаївська область посідає 6 місце серед регіонів України (7,94 здобувача на 1 педпрацівника, при усередненому по Україні – 7,64).

Обсяги підготовки дорослих в ЗП(ПТ)О на 10 тис. населення регіону є вищою за середні показники по Україні (10,1 осіб проти 5,82 осіб). При цьому, протягом останніх років обсяги підготовки дорослих зростають.

Належну якість надання освітніх послуг та підготовки кадрів мережею ЗП(ПТ)О Миколаївської області засвідчують призові місця у регіональних та Всеукраїнських конкурсах фахової майстерності, передусім за професіями: Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, Кухар, Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, Маляр, Офіціант та Перукар.

Підготовка кваліфікованих кадрів у ЗП(ПТ)О здійснюється на базі 670 кабінетів, у тому числі:

- 344 кабінетів з предметів професійно-технічного циклу;
- 144 лабораторій;
- 182 навчально-виробничих майстерень;

Крім того, в освітньому процесі заклади професійно-технічної освіти використовують 12 полігонів, 17 автотрактородромів та 30 бібліотек.

Мережа ЗП(ПТ)О області проходить процес оптимізації відповідно до перспективних напрямків розвитку економіки з урахуванням демографічної ситуації та забезпечення потреб регіонального ринку праці.

Наказом департаменту освіти і науки облдержадміністрації від 04.06.2019 № 349 «Про створення робочої групи щодо оптимізації мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області» створено робочу групу з оптимізації мережі та затверджено план оптимізації мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області.

Станом на 01.01.2021 в області з 26 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, 20 мають повний пакет документів на право власності державного майна (будівлі, споруди, земля), 8 закладів оформили правовстановлюючі документи на постійне користування земельними ділянками.

Модернізація матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О здійснюється, здебільшого, силами закладів освіти за рахунок коштів спецфонду. Останні роки представники закладів активно долучились до загальнонаціональних державних програм створення навчально-практичних центрів. Активно ведеться пошук грантових джерел зохочення фінансування, зокрема у 2019 році область стала переможцем у проєкті EU4skills щодо створення центрів професійної досконалості. Директори та адміністративний персонал є вмотивовані до пошуку інвестицій з бізнесу для покращення інфраструктури та створення сучасного освітнього простору.

Регіональна рада ПТО в Миколаївській області створена у 2016 році відповідно до розпорядження Миколаївської обласної державної адміністрації «Про створення ради професійної освіти Миколаївської області» (№ 264-р від 20.07.2016; зміни та доповнення у розпорядженнях від 12.04.2017 № 116-р; від 11.06.2018 № 223-р; від 15.11.2019 № 526-р). Рада включає представників великого бізнесу (43 % роботодавців), представників органів локальних влад та місцевого самоврядування, державної служби зайнятості та закладів ПТО. В останні роки Рада активніше діє в напрямку пошуку ефективних рішень для модернізації регіональної системи ПТО. У 2020 році затверджено нове Положення про Раду професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області (розпорядження Миколаївської обласної державної адміністрації від 06.05.2020 № 179-р).

Разом з тим, регіональна рада ПТО Миколаївської області знаходиться в стадії становлення, і наразі, не є дієвим фактором в формуванні регіонального замовлення.

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021-2027 роки

Відчувається потреба в зміцненні її інституційної спроможності та предметної компетентності учасників.

4. ГОЛОВНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

Таблиця 2. SWOT-аналіз системи професійної освіти Миколаївської області

(за результатами засідання робочої групи 17 липня 2020 року)

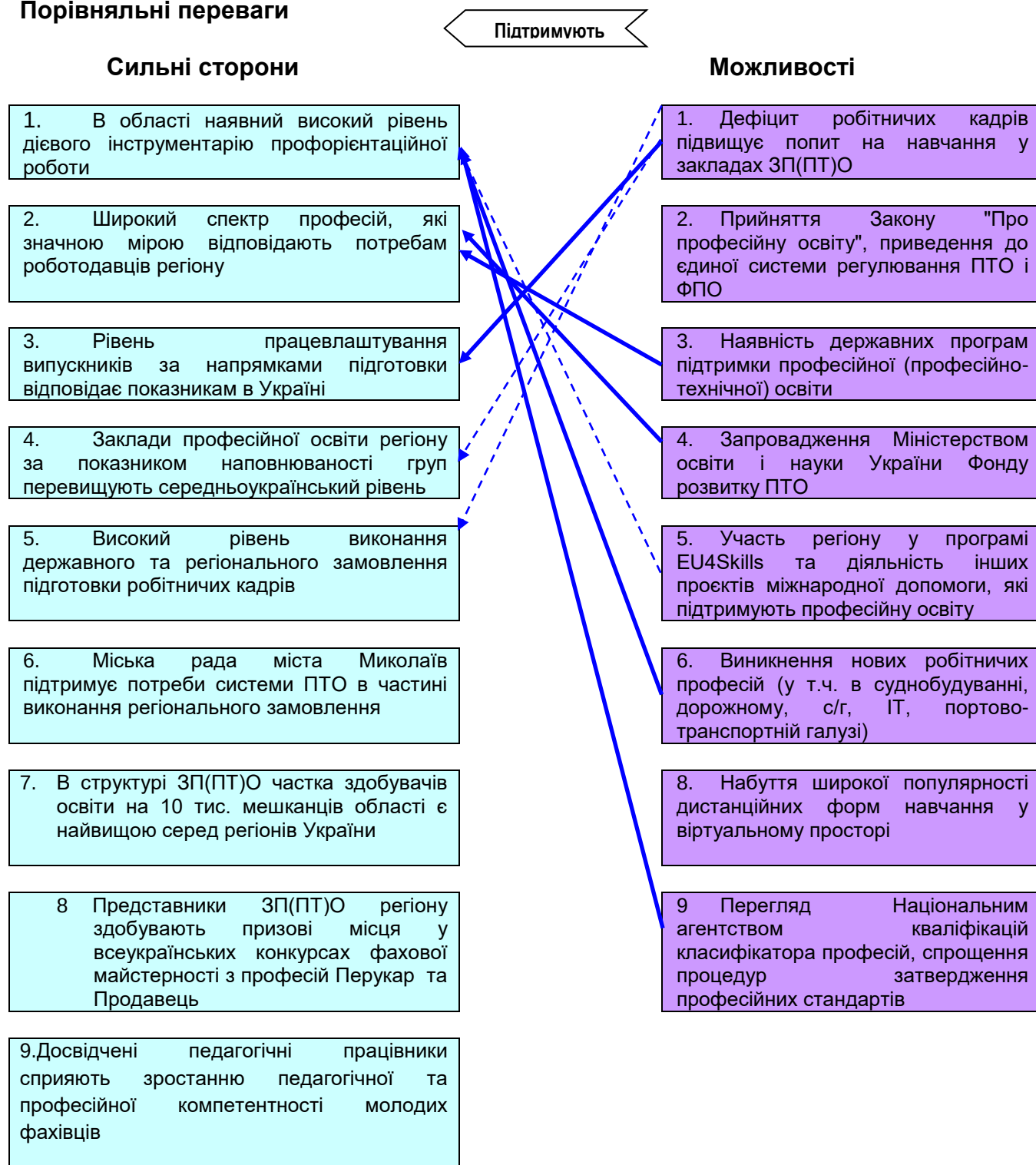
Сильні сторони	Слабкі сторони
1. В області наявний високий рівень дієвого інструментарію профорієнтаційної роботи 2. Широкий спектр професій, які значною мірою відповідають потребам роботодавців регіону 3. Рівень працевлаштування випускників за напрямками підготовки відповідає показникам в Україні 4. Заклади професійної освіти регіону за показником наповнюваності груп перевищують середньоукраїнський рівень 5. Високий рівень виконання державного та регіонального замовлення підготовки робітничих кадрів 6. Міська рада міста Миколаєва підтримує потреби системи ПТО в частині виконання регіонального замовлення 7. В структурі ЗП(ПТ)О частка здобувачів освіти на 10 тис. мешканців області є найвищою серед регіонів України 8. Представники ЗП(ПТ)О регіону здобувають призові місця у всеукраїнських конкурсах фахової майстерності з професій Перукар та Продавець 9. Досвідчені педагогічні працівники сприяють зростанню педагогічної та професійної компетентності молодих фахівців 10. Високий рівень професійної підготовки кадрів для високотехнологічних експортоорієнтованих галузей регіону	1. В мережі ЗПТО та ЗФПО наявні малокомплектні заклади 2. Застаріла матеріально-технічна база з окремих професій, передусім, у сферах сільського господарства та промисловості 3. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти є балансоутримувачами надлишкового майна, що призводить до неефективного використання коштів, у т.ч. на їх утримання та капітальний ремонт 4. Відсутність достовірних даних про актуальний стан і потреби ринку праці у кваліфікованих робітниках 5. Низький рівень навчання здобувачів освіти основам підприємництва та формування "м'яких" навичок 6. Частина педагогів не мають достатнього рівня цифрових компетентностей
Можливості	Загрози
1. Дефіцит робітничих кадрів підвищує попит на навчання у закладах ЗП(ПТ)О 2. Прийняття Закону "Про професійну освіту", приведення до єдиної системи регулювання ПТО і ФПО 3. Наявність державних програм підтримки професійної (професійно-технічної) освіти 4. Запровадження Міністерством освіти і науки України Фонду розвитку ПТО 5. Участь регіону у програмі EU4Skills та діяльність інших проєктів міжнародної допомоги, які підтримують професійну освіту 6. Виникнення нових робітничих професій (у т.ч. в суднобудуванні, дорожньому, сільському господарстві, інформаційних технологіях, портово-транспортній галузі) 7. Набуття широкої популярності дистанційних форм навчання у віртуальному просторі 8. Перегляд Національним агентством	1. Заклади обласного підпорядкування отримують менше фінансування порівняно із закладами П(ПТ)О міста Миколаєва 2. Значна частина роботодавців не зацікавлена у співпраці з ЗП(ПТ)О 3. Низька престижність, популярність та мотивація до здобуття робітничих професій випускниками закладів загальної середньої освіти та дорослим населенням 4. Заклади загальної середньої освіти не зацікавлені рекомендувати учням 9 класів навчання у ЗП(ПТ)О 5. Відтік педагогічних кадрів у галузі виробництва та за межі області 6. Існуюча нормативна база обмежує можливості професійної підготовки дорослого населення (вимагається розмежування ліцензованого обсягу за видами підготовки) 7. Невідповідність потребам роботодавців регіону (за деякими професіями – відсутність) державного освітнього стандарту (Трубозгинальник судновий). Є необхідність у розробленні нових освітніх

кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів	стандартів з таких професій: 8334 Водій електро- та автовізка (за Типовими навчальними планами та програмами для здійснення ПТН – 2-й розряд, ПрП –2-й розряд); 8333 Механізатор (докер-механізатор) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах (за Типовими навчальними планами та програмами для здійснення ПТН –4-й клас, ПрП – 4-й клас, ПК – 3, 2, 1-й класи); 8211 Шліфувальник (за Типовими навчальними планами та програмами для здійснення ПТН – 2-й розряд, ПК – 3, 4, 5, 6-й розряди). 8. Депопуляція регіону призводить до зменшення числа абітурієнтів 9. Обласна рада утримується від прийняття майна мережі ЗП(ПТ)О з державної в комунальну власність
---	---

SWOT-матриця

SWOT-матриця дозволяє виявити взаємозв'язки між «внутрішніми» (сильні та слабкі сторони) та «зовнішніми» (можливості та загрози) факторами, які мають стратегічне значення для системи професійної освіти Миколаївської області. Суцільна лінія демонструє сильний взаємозв'язок, пунктирна – слабкий. Саме ці взаємозв'язки дозволяють сформулювати порівняльні переваги, виклики і ризики, які є основою для стратегічного вибору – формулювання стратегічних та операційних цілей розвитку на довгострокову перспективу.

Порівняльні переваги



10. Високий рівень професійної підготовки кадрів для високотехнологічних експортоорієнтованих галузей регіону

Рис.7 Порівняльні переваги

Виклики

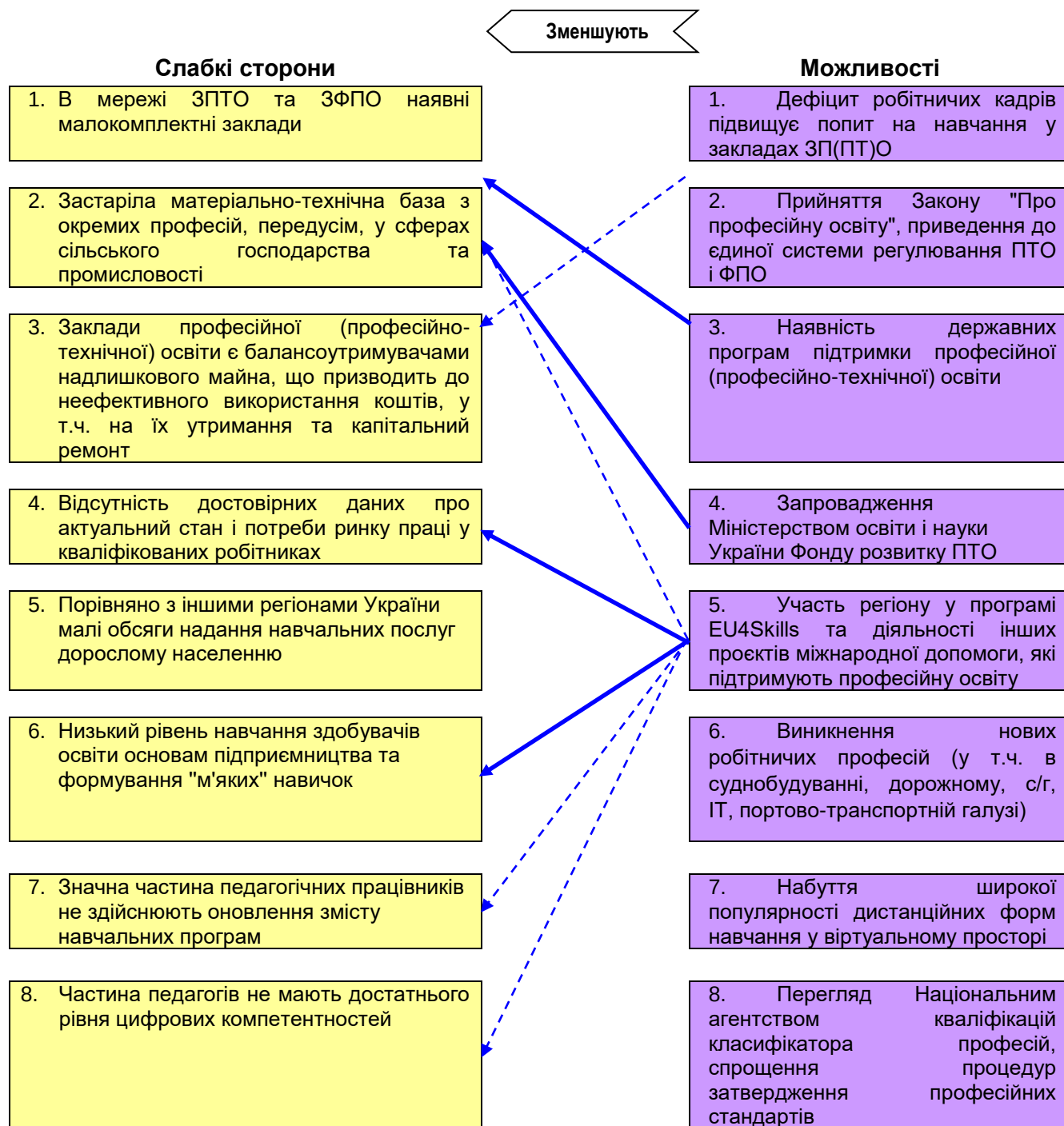


Рис.8 Виклики

Ризики

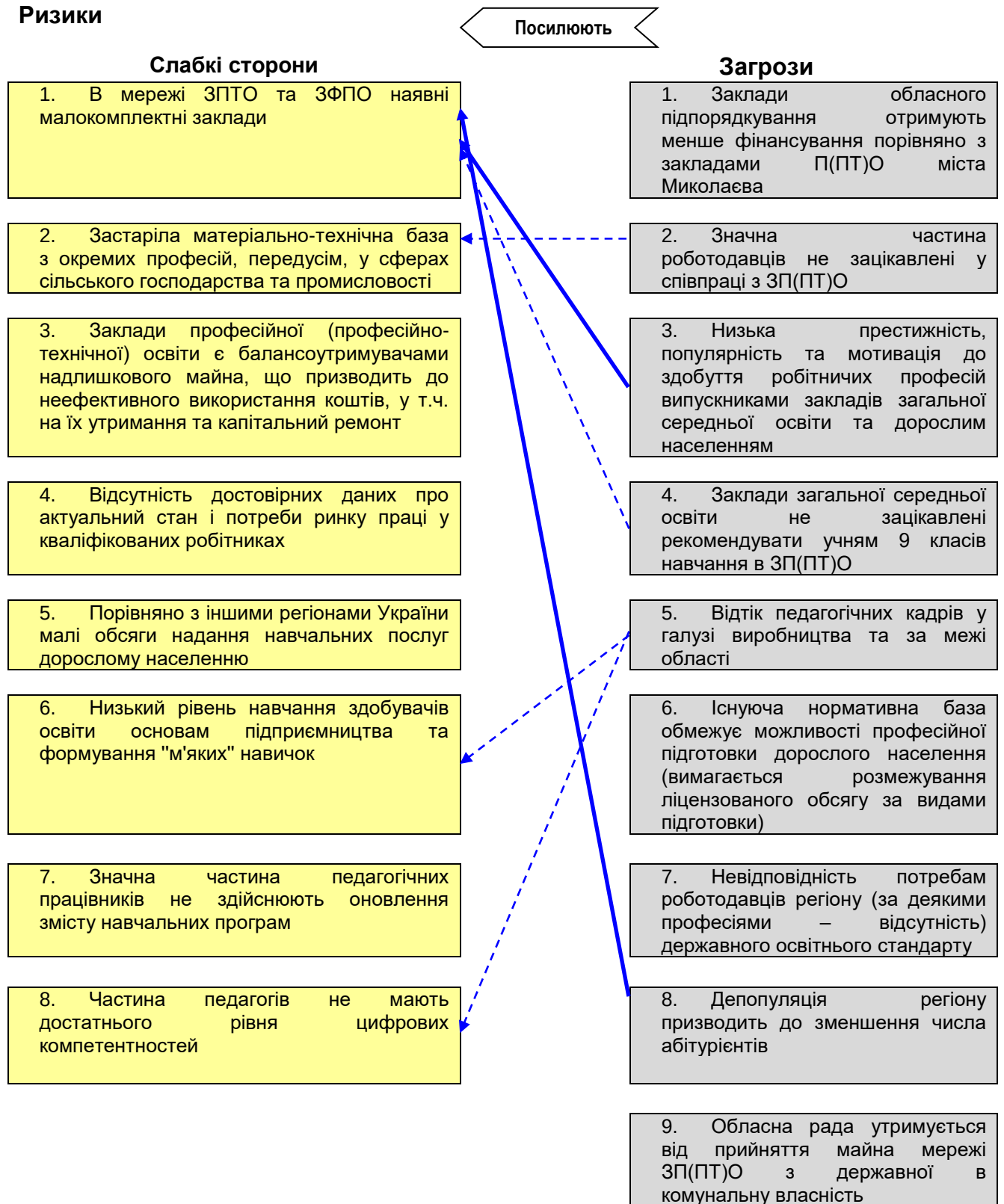


Рис.9 Ризики

Порівняльні переваги, виклики і ризики системи професійної освіти Миколаївської області

Порівняльні переваги

(визначені в результаті аналізу сильних сторін і можливостей)

- Система професійної освіти Миколаївської області характеризується високим рівнем виконання державного та регіонального замовлення, вищою за середньоукраїнські показники наповнюваністю навчальних закладів та працевлаштуванням випускників на рівні середніх показників в Україні. Дефіцит робітничих кадрів підвищуватиме попит на навчання у закладах ПТО, що створюватиме навчальним закладам додаткові можливості навчання молоді та дорослих. В свою чергу, це дозволить ще ефективніше виконувати регіональне замовлення та працевлаштовувати випускників.
- Система ПТО забезпечує підготовку за широким спектром професій, що, переважно, дозволяє забезпечити регіональний ринок праці затребуваними професіями. Наявність держаних програм підтримки професійної (професійно-технічної) освіти, а також створення Міністерством освіти і науки України «Фонду розвитку профосвіти» та діяльність в регіоні програм міжнародної допомоги дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗПО, у тому числі, покращить підготовку молоді та дорослих через створення навчально-практичних центрів та підтримку 3 закладів освіти галузевого спрямування шляхом створення центрів професійної досконалості в рамках програми EU4Skills.
- У Миколаївській області наявний широкий інструментарій профорієнтаційної роботи. Зміни в структурі регіональної економіки (виникнення нових робітничих професій) збільшуватимуть потребу ведення професійної орієнтації як серед молоді, так і дорослого населення, підсилюватиме потребу в навчанні/перенавчанні робітничих кадрів за новими професіями. Перегляд національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів дозволить закладам швидше реагувати на навчальні потреби що виникають, розробляти нові навчальні курси та програми.
- Діяльність програм міжнародної допомоги у сфері професійної освіти допоможе використати високий профорієнтаційний потенціал через розробку кращих інструментів, особливо щодо нових професій. Крім того, міжнародну допомогу доречно використати для ведення профорієнтаційної роботи серед дорослих з метою формування ефективної політики навчання впродовж життя, перенавчання дорослих.

Виклики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і можливостей)

- Створення Міністерством освіти і науки України «Фонду розвитку профосвіти», а також наявність державних програм підтримки професійної (професійно-технічної) освіти дозволить впровадити розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, у тому числі, створення нового освітнього середовища для підготовки за окремими, затребуваними ринком праці професіями, розширення місткості гуртожитків ЗП(ПТ)О, оновлення амортизованих будівель та заміни застарілого обладнання.
- Діяльність у регіоні програм міжнародної допомоги покращить рівень навчання учнів та студентів закладів професійної освіти підприємству та формування «м'яких» навичок та допоможе оновити/актуалізувати зміст навчальних програм.

- За кошти міжнародної допомоги (в т.ч. програми EU4skills) представники мережі отримають актуальні дані про потреби регіонального ринку праці, і зможуть виважено, на основі достовірних даних формувати регіональне замовлення.
- Прийняття Закону України «Про професійну освіту», полегшить навчальним закладам управління майном, в т.ч. отримувати різні форми доходів від надлишкового майна, яке не використовується у навчальному процесі.
- Кошти міжнародної допомоги дозволять адаптувати педагогічний склад до використання цифрових технологій в освітньому процесі.

Ризики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз)

- Малокомплектним закладам освіти буде важко покращити показники наповнюваності через низьку престижність, низьку популярність та низьку мотивацію до здобуття робітничих професій випускниками як закладів загальної середньої освіти, так і дорослим населенням. Додатковими чинниками, які утруднюватимуть становище малокомплектних закладів є депопуляція регіону, незацікавленість ЗОШ рекомендувати учням 9 класів навчання в ЗП(ПТ)О. Кожен окремо, і в сукупності – ці фактори ще більше загострять конкуренцію між навчальними установами за абітурієнтами-здобувачами.
- Низький рівень навчання здобувачів основам підприємництва та відсутність у навчальних програмах дієвих методик формування у випускника «м'яких» навичок посилюватиметься відтоком конкурентних педагогічних кадрів у галузі виробництва та за межі області.
- ЗПТО відчуватимуть складнощі в оновленні застарілої матеріально-технічної бази за окремими професіями за рахунок участі у спільних з бізнесом проєктах, через відсутність у останніх зацікавленості щодо співпраці із закладами освіти.
- В суспільстві престижність робітничих професій є низькою, частково на це впливає невисокий рівень популяризації закладів.

5. СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

(за результатами засідання робочої групи 17 липня 2020 року)

Професійна освіта Миколаївської області у 2027 році:

- зорієнтована на потреби роботодавців мережа закладів освіти, яка забезпечує високу якість освіти, багаторівневу підготовку, активно використовує різні форми навчання впродовж життя;
- регіональне замовлення ґрунтується на системному вивченні потреб роботодавців, адаптоване до змін на ринку праці регіону;
- фаховий викладацький склад відкритий до нового, спроможний вчитися сам і навчати сучасними засобами, в т.ч. ІКТ;
- професійна освіта престижна, стимулює випусників до вступу, а учнів до навчання. Випусник спроможний знайти себе на ринку праці, його знання і вміння дозволяють швидко здобути робоче місце чи реалізувати себе через власну справу;
- заклади освіти із сучасними класами, навчальним та виробничим обладнанням. Інфраструктура спрямована на учня та педагога, доступна для осіб з особливими освітніми потребами.

6. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

Базуючись на результатах стратегічного аналізу, SWOT-аналізу та SWOT-матриці, члени робочої групи обрали стратегію, яка передбачає формування конкурентних переваг шляхом мінімізації впливу на розвиток слабких сторін за допомогою можливостей, які зараз виникають в нашій країні та у світі. При цьому регіональна система професійної освіти повинна максимально використати свої сильні сторони.

Таким чином, були обрані три головні сфери фокусування зусиль з розвитку професійної освіти регіону:

1. Підвищити якість освітніх послуг у відповідності до потреб регіонального ринку праці.

2. Модернізувати інфраструктуру закладів професійної освіти до нових освітніх потреб.

3. Підвищити конкурентоспроможність випускника на ринку праці.

Професійна освіта Миколаївської області у 2027 році:

- зорієнтована на потреби роботодавців мережа закладів освіти, яка забезпечує високу якість освіти, багаторівневу підготовку, активно використовує різні форми навчання «впродовж життя»;
- регіональне замовлення ґрунтується на системному вивченні потреб роботодавців, адаптоване до змін на ринку праці регіону;
- фаховий викладацький склад відкритий до нового, спроможний вчитися сам і навчати сучасними засобами, в т.ч. ІКТ;
- професійна освіта престижна, стимулює випускників до вступу, а учнів до навчання. Випускник спроможний знайти себе на ринку праці, його знання і вміння дозволяють швидко здобути робоче місце чи реалізувати себе через власну справу;
- заклади освіти з сучасним класами, навчальним та виробничим обладнанням. Інфраструктура спрямована на учня та педагога, доступна для осіб з особливими освітніми потребами.



Рис.10 Стратегічне бачення, стратегічні та операційні цілі

Для досягнення стратегічного бачення, за кожною стратегічною ціллю були визначені операційні цілі. Операційні цілі деталізовані в завданнях. Завдання дають відповіді на питання, яким шляхом, яким чином система професійної освіти намагатиметься досягнути цілей розвитку.

Таблиця 3. Стратегічні, операційні цілі та завдання

Стратегічна ціль 1. Підвищити якість освітніх послуг у ЗП(ПТ)О у відповідності до потреб регіонального ринку праці

Операційні цілі	Завдання
1.1. Оптимізувати професійну структуру підготовки за кошти регіонального замовлення у відповідності до потреб ринку праці	1.1.1. Посилити компетентності членів регіональної ради професійної освіти у питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О
	1.1.2. Започаткувати проведення моніторингу регіонального ринку праці
	1.1.3. Забезпечити отримання ліцензій для підготовки за новими професіями, актуальними до потреб ринку праці
1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти	1.2.1. Посилити методичний супровід здійснення освітнього процесу в ЗПТО
	1.2.2. Підвищити інформаційну та професійну компетентність педпрацівників ЗПО щодо розробки ґендерно чутливих освітніх програм з навчальних предметів та виробничого навчання, детальних програм виробничої практики у відповідності до потреб роботодавців
	1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗПО до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань
1.3. Збільшити спроможність ЗПО надавати платні послуги	1.3.1. Розробити перелік платних послуг, які можуть надавати ЗПО (у межах чинного законодавства)
	1.3.2. Підвищити компетентність адмінперсоналу ЗПО стосовно надання платних послуг

Стратегічна ціль 2. Модернізувати інфраструктуру закладів професійної освіти до нових освітніх потреб

Операційні цілі	Завдання
2.1. Модернізувати та оптимізувати інфраструктуру ЗП(ПТ)О	2.1.1. Модернізація матеріальної бази за пріоритетними напрямками професійної підготовки
	2.1.2. Упродовж 5 років оптимізувати мережу ЗП(ПТ)О шляхом реорганізації
2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення	2.2.1. Створити безбар'єрний доступ до ключових об'єктів інфраструктури ЗПО
	2.2.2. Системно проводити ґендерно-чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ПТО осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО/ООС, тимчасово переміщених осіб
	2.2.3. Підготувати персонал ЗПО до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Стратегічна ціль 3. Підвищити конкурентоспроможність випускника на ринку праці

Операційні цілі	Завдання
3.1. Підвищити спроможність випускників працевлаштовуватися	3.1.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування у здобувачів освіти «м'яких» навичок та навчання підприємництва
	3.1.2. Запровадити у ЗПО ґендерно-чутливе навчання здобувачів освіти з питань професійного розвитку та кар'єри
3.2. Підвищити імідж професійної освіти в регіоні	3.2.1. Удосконалити систему профорієнтаційної роботи, передусім, у закладах загальної середньої освіти
	3.2.2. Створити сучасні промоційні матеріали ЗПО для різних цільових аудиторій
	3.2.3. Навчити працівників ЗПО використовувати сучасні маркетингові технології

Стратегічна ціль 1. Підвищити якість освітніх послуг ЗП(ПТ)О у відповідності до потреб регіонального ринку праці

Операційна ціль 1.1. Оптимізувати професійну структуру підготовки за кошти регіонального замовлення у відповідності до потреб ринку праці Обґрунтування вибору операційної цілі

Обґрунтування вибору операційної цілі

Управління децентралізованою системою професійної освіти порушує перед департаментом освіти і науки питання забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві фактори, в закладах освіти із застарілим обладнанням. Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку закладів професійної освіти потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як роботодавці, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органи місцевого самоврядування. В майбутньому, роль майданчика для узгодження інтересів та вироблення зваженої політики з формування регіонального замовлення і вирішення широкого кола питань розвитку ПТО буде виконувати регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти.

Процедури та інструменти управління регіональною системою професійної освіти є одним з наріжних каменів підготовки кваліфікованих робітників та спеціалістів для потреб економіки регіону. У рамках операційної цілі 1.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів**:

- Більш ефективна регіональна рада професійної освіти, яка має доступ до достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби ринку праці, а також відповідні компетенції стосовно питань функціонування мережі ЗПО;
- Наявні достовірні дані про стан та тенденції регіонального ринку праці, які слугують основою для прийняття рішень щодо формування обсягів регіонального замовлення;
- Компетентний управлінський персонал ПТО, спроможний ефективно діяти у швидкозмінному світі.
- Забезпечено отримання ліцензій для підготовки кадрів за професіями, що є актуальними на регіональному ринку праці:

Показники досягнення цілі:

- Підвищено знання та навички 30 членів регіональної ради ПТО;
- Наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці

- Сформовані пропозиції щодо корегування регіонального замовлення фз врахуванням результатів моніторингу потреб ринку праці;
- 90 осіб з числа адміністративного персоналу навчальних закладів навчено сучасним управлінським інструментам;
- Отримано ліцензії за актуальними для регіонального ринку праці професіями

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.1.1. Посилити компетентності представників регіональної ради професійної освіти у питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О

Регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти (далі – рада ЗП(ПТ)О) є консультативно-дорадчим органом, який має широкий спектр завдань, спрямованих на формування та реалізацію регіональної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, серед яких:

- подання пропозицій щодо розроблення стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіону;
- ініціювання проведення дослідження стану та тенденцій розвитку регіонального ринку праці;
- розроблення пропозицій щодо формування регіонального замовлення на основі аналізу інформації про стан ринку праці;
- погодження регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і фахівців;
- надання рекомендацій щодо розвитку мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти та їх фінансування, забезпечення доступності професійної (професійно-технічної) освіти;
- формування пропозицій щодо започаткування підготовки за новими професіями, затребуваними на регіональному ринку праці, відкриття/закриття освітніх програм підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням інклюзивного навчання;
- надання рекомендацій щодо визначення регіональної політики у сфері профорієнтації та популяризації професійної (професійно-технічної) освіти.

Персональний склад Ради сформовано з представників підприємств, установ та організацій, які є фахівцями у окремих сферах. Однак, для більш ефективного виконання поставлених завдань члени Ради повинні володіти більш широким колом питань, які охоплюють весь спектр повноважень Ради. Таким чином, є доцільним проведення для членів Ради серії тренінгів, спрямованих на посилення їх компетенцій, передусім, у питаннях:

- Джерела даних та механізми вивчення регіонального ринку праці,
- Актуальні тенденції регіонального ринку праці,
- Актуальний стан, проблеми, потреби та можливості розвитку закладів П(ПТ)О регіону,

- Сучасні інструменти профорієнтаційної роботи.

Враховуючи рівень зайнятості членів Ради доцільно проводити такі навчання у формі одноденних семінарів з періодичністю двічі на рік.

Завдання 1.1.2. Започаткувати системне проведення досліджень регіонального ринку праці

Роботодавці України скаржаться на дисбаланси в підготовці кадрів. В цьому контексті Миколаївська область з мережею її ЗПО не є виключенням. Недостатня кількість та якість підготовки випускників ЗПО за окремими професіями гальмує розвиток економіки регіону, надмірна кількість випускників за іншими професіями підвищує рівень безробіття та трудової міграції. Однією з причин таких дисбалансів є брак достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби регіонального ринку праці, що призводить до помилок у формуванні регіонального замовлення – браку учнів, що здобувають одні професії та надлишку учнів, які здобувають певні професії.

Для отримання більш точної інформації про актуальний стан та перспективні зміни в професійній структурі фахівців регіону окремі регіони України вже напрацювали та апробували методологічну базу для проведення досліджень ринку праці регіону. Отримані в ході таких досліджень результати дозволили набути регіональним органам влади досвіду використання якісних/достовірних даних (результатів дослідження) для оптимізації професійної структури регіонального замовлення.

Для отримання достовірних даних про динаміку змін ринку праці, передбачається проводити такі дослідження, принаймні, один раз на два роки. Враховуючи швидкі темпи змін в структурі зайнятості, існування тіньового працевлаштування, доцільним є створення регіональної системи дослідження ринку праці, яка базується на різноманітних джерелах даних, найважливішими з яких є наступні:

- статистична та адміністративна інформація про ринок праці;
- опитування роботодавців регіону;
- дослідження стану закріплення на робочому місці випускників попереднього року.

Завдання 1.1.3. Забезпечити отримання ліцензій для підготовки за новими професіями, актуальними на регіональному ринку праці

Професійна структура регіонального замовлення повинна змінюватися у відповідності до змін, які відбуваються у професійній структурі регіонального ринку праці. За результатами проведення дослідження ринку праці, яке проводиться у рамках Програми EU4Skills, на початку 2021 року будуть отримані дані про актуальний стан та перспективні зміни професій, наявних на ринку праці Миколаївської області. Таким чином, у 2021 році можна буде більш об'єктивно визначити перелік нових професій,

для підготовки за якими найбільш відповідним закладам професійної освіти варто розпочати:

- процес отримання ліцензій;
- формування матеріальної бази (див. завдання 2.1.1. Модернізація матеріальної бази за пріоритетними напрямками професійної підготовки);
- забезпечення необхідних компетентностей педагогічного персоналу.

Операційна ціль 1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегії зазначила серед слабких сторін недостатній обсяг надання освітніх послуг для дорослого населення; відставання закладів освіти з оновленням змісту навчальних програм відповідно до сучасних вимог (подекуди через небажання педагогічних працівників, або через брак відповідних навичок), недостатня активність навчальних закладів в програмах міжнародних обмінів та міжнародних проєктах.

Ці слабкі сторони тісно пов'язані з недостатнім рівнем персоналу закладів у володінні різними інструментами ІТ, в т.ч. застосуванні їх у навчальному процесі.

Сучасні цифрові технології щороку все глибше проникають в усі виробничі процеси та суспільне життя. Відповідно, зростає роль цифрових компетенцій персоналу для:

- розширення асортименту інструментів для навчання;
- самопідготовки;
- більш ефективного викладання навчальних предметів.

Цифрові (електронні) методичні матеріали тісно пов'язані з різними ІТ рішеннями, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенцій.

Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗПО показує значне переважання (більше 30%) осіб пенсійного та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери ІТ.

Саме тому, у рамках операційної цілі 1.2. передбачається здійснити спектр заходів, які забезпечать досягнення **наступних результатів**:

- Більша відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців регіону;
- Більш активна участь ЗПО в проєктах, програмах міжнародних обмінів, стажувань та проєктах в т.ч. міжнародної допомоги;

- Цифрові технології більш широко застосовуватимуться у навчально-виробничому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників ЗПО.

Показники досягнення цілі

- Навчено 75 методистів та майстрів виробничого навчання організації навчального процесу у сучасних умовах;
- Навчено 50 методистів та представників адміністрації закладів щодо розробки курсів цільового призначення для дорослого населення;
- Навчено 60 керівників, заступників навчальних закладів інструментам розвитку ЗПО (з урахуванням даних інституційного аудиту);
- Керівники ЗПО навчатимуться використовувати результати аналізу регіонального ринку праці для вибору подальшої стратегії розвитку закладу;
- Навчено 500 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О цифровим компетентностям;
- навчено 90 методистів та заступників алгоритмам оновлення/внесення змін до навчальних програм;
- Близько 150 майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін навчатимуться вносити зміни до навчальних програм;
- Навчено 90 представників закладів щодо підготовки проєктних заявок та участі у міжнародних обмінних програмах.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.2.1. Посилити методичний супровід здійснення освітнього процесу в ЗП(ПТ)О.

Роботодавці регіону часто нарікають на відсутність у випускників ЗПО розуміння сучасних виробничих процесів. Одна з причин такої ситуації полягає в тому, що навчальні програми підготовки за окремими професіями є морально застарілими.

За результатами проведення дослідження ринку праці (на початку 2021 року) будуть виявлені професії, якість підготовки за якими не задовольняє очікування роботодавців. Для підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників за цими професіями доцільно провести серію семінарів (в умовах карантину – вебінарів) за участі майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін за кожною з професій, на якість підготовки за якими найбільше скаржаться роботодавці. Під час семінарів варто обговорити рекомендації роботодавців щодо покращення підготовки робітників за професією (рекомендації будуть отримані в результаті дослідження ринку праці), а також обговорити зміни, які потрібно внести до навчальних програм для підвищення якості підготовки за професією.

Очікуваний результат проведення семінарів:

- підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання за професіями, на якість підготовки за якими найбільше нарікають роботодавці регіону;
- відкриті навчальні програми підготовки кваліфікованих робітників.

Досягнення цього завдання доцільно синхронізувати з завданням 2.1.1. «Модернізація матеріальної бази за пріоритетними напрямками професійної підготовки»

Завдання 1.2.2. Підвищити інформаційну та професійну компетентність педпрацівників ЗПО щодо розробки ґендерно-чутливих освітніх програм з навчальних предметів та виробничого навчання, детальних програм виробничої практики у відповідності до потреб роботодавців

Виробничі процеси та технології за останні десятиліття суттєво модернізувалися у багатьох видах економічної діяльності. Зміст навчальних програм закладів професійної освіти змінюється не так швидко. Одним з бар'єрів, що стримує адаптацію навчальних програм до потреб регіональних роботодавців, є низька спроможність педперсоналу ЗПО вносити зміни до навчальних програм.

Для вирішення цієї проблеми доцільно провести серію семінарів (на період карантину – вебінарів) з питань внесення змін до навчальних програм. Такі навчання, передусім, потрібно провести для педпрацівників, що здійснюють підготовку за професіями, на якість підготовки за якими найбільше нарікають роботодавці.

Завдання 1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗПО до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань

На сьогодні для українців відкрито дуже багато можливостей участі в міжнародних програмах обмінів, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажувань, волонтерату і т.д. Тривалість таких заходів коливається від 5 до 21 дня для навчальних та тренінгових програм, та від 2 до 12 місяців для стажувань і волонтерату. Участь у програмах відкрита, як для молоді від 13 до 30 років, так і для осіб, що працюють з молоддю без обмеження віку. Це зокрема програми: Erasmus+, OFAJ, PNWM, Польсько-Українських молодіжних обмінів і т.п.

На жаль, ці можливості активно використовуються, здебільшого, представниками громадських організацій, а серед ЗПО України такі приклади поодинокі. Як правило, ЗПО у цих програмах пов'язана з більш активними закордонними партнерами, що «тягнуть» за собою українських учасників. Такий стан речей обумовлений наступними факторами:

- Перш за все, це пов'язано з відсутністю мотивації працівників ЗПО до участі в міжнародних проєктах та залучення до цього учнівської і студентської молоді;

- Наявність мовного бар'єру. Як правило, однією з умов до участі в європейських, а особливо, тренінгових програмах є низький рівень володіння англійською мовою. Однак, навіть у програмах, де знання мови не є обов'язковим – мовний бар'єр не дозволяє швидко знайти інформацію про програму та якісно заповнити всі необхідні документи та виконати умови;
- Як молодь так і молодіжні працівники не звикли брати участь у програмах, в котрих є конкурсний відбір. Не мають навичок написання мотиваційних листів і є більш пасивними, на відміну від студентів та працівників закладів вищої освіти;
- Відсутністю навиків проектного мислення – вміння писати та впроваджувати проекти.

З огляду на це 90% українських учасників міжнародних навчальних програм та стажувань є представниками закладів вищої освіти та громадських організацій. Цю ситуацію необхідно змінювати.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- Організації і проведення інформаційних сесій про можливості участі в міжнародних програмах Erasmus+, OFAJ, PNWM, Польсько-Українських молодіжних обмінів і т.п.;
- Організація тренінгів для зацікавлених осіб з підготовки проектів, заявок на участь в міжнародних програмах, підготовці мотиваційних листів, CV;
- Підвищення знань англійської та інших мов для збільшення відсотку українських учасників міжнародних програм від ЗПО;
- Активний пошук партнерів в країнах ЄС для участі в спільних проектах.

Операційна ціль 1.3. Збільшити спроможність ЗПО надавати платні послуги

Обґрунтування вибору операційної цілі

Результати аудиту ЗПО, проведеного в січні 2020 року, демонструють суттєве переважання обсягу ресурсів, які надходять від одного джерела (регіональне замовлення) над усіма іншими джерелами фінансування. Такий стан справ характерний як для закладів професійно-технічної, так і для фахової передвищої освіти. Досить часто бюджетних видатків регіонального замовлення бракує на матеріали необхідні для здобуття професійних навичок – передусім, це стосується підготовки за матеріало- та ресурсоємкими професіями. Викладачі спецдисциплін та майстри виробничого навчання мають нижчі рівні оплати праці, порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін. Одна з причин такої ситуації полягає у тому, що заклади професійної освіти, з одного боку, не можуть забезпечити ці фінансові потреби у рамках коштів регіонального замовлення, з іншого – недостатньо використовують потенціал надання платних послуг та мають порівняно незначні фінансові надходження з альтернативних джерел. Незважаючи на те, що механізм надання платних послуг державними та комунальними навчальними закладами нормативно визначений, ряд закладів ним не користуються з різних причин.

У рамках операційної цілі 1.3. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів**:

- Буде розширено спектр платних послуг, які надають ЗПО;
- Зростуть доходи ЗПО.

Показники досягнення цілі

- Розроблено комплект необхідних документів (інструментарій) для надання платних послуг ЗП(ПТ)О;
- Навчено 90 представників ЗПО особливостям надання платних послуг;
- Розроблено пакет інструментів для закладів щодо популяризації послуг серед платоспроможних клієнтів.
- Розроблено методичні рекомендації «Меню платних послуг»
- Збільшено обсяги надання платних освітніх та інших послуг.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.3.1. Розробити перелік платних послуг, які можуть надавати ЗПО (у межах чинного законодавства)

Перелік платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності затверджено Постановою КМУ № 796 від 27 серпня 2010 р. з подальшими змінами та доповненнями. Даний нормативний документ визначає з наступною деталізацією 8 сфер діяльності, в яких ЗПО, як заклади системи освіти, можуть надавати платні послуги.

Процедурні моменти надання платних послуг ЗПО визначено постановою КМУ № 346 від 20.05.2013 «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта» та спільного наказу Міністерства освіти і науки України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України № 736/902/758 від 23.07.2010 «Про затвердження порядків надання платних послуг державними та комунальними навчальними закладами».

З метою отримання додаткових коштів для розвитку закладу освіти на підставі цих нормативних актів ЗПО розробляють та затверджують власні положення про надання платних послуг, якими:

- регламентують обсяги послуг;
- визначають порядок формування ціни (вартості послуг);
- призначають відповідальних за надання певного виду чи груп платних послуг;
- встановлюють порядок використання доходів отриманих від надання таких послуг.

Прийняття даного положення дозволяє закладу розпочати продаж послуг.

Загалом, навчальні заклади не використовують (не надають) і половини з переліку дозволених більше ніж 90 видів платних послуг. Таким чином, ЗПО в повній мірі не використовують наявні можливості отримати додаткові кошти на власний розвиток. Значні можливості для ідентифікації платних послуг може забезпечити впровадження ЗПО принципів навчання впродовж життя, розробка курсів та програм підвищення кваліфікації, атестації, перенавчання, проведення короткотермінових навчань та тренінгів.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- провести інвентаризацію активного «меню» платних послуг що надаються ЗПО регіону;
- оцінити «меню» платних послуг на предмет можливості надання різними закладами регіону;
- обрати ті послуги, надання яких є економічно вигідними.

Завдання 1.3.2. Підвищити компетентність адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг

Окрім розроблення широкого асортименту «активних» платних послуг, які надають ЗПО, існує потреба підвищити компетентність адміністративного персоналу навчальних закладів з широкого кола пов'язаних з цим питань, а саме:

- якими нормативно-правовими актами регламентовано надання платних послуг;
- у якій кількості і за якими напрямками надавати платні послуги;
- відображення платних послуг у бухгалтерському обліку;
- напрями витрачання коштів отриманих від надання платних послуг;
- документальний супровід надання платних послуг в частині розмежування з наданням освітніх послуг за бюджетні кошти;
- ведення форм внутрішньої звітності ЗПО за видами господарських операцій, пов'язаних з наданням додаткових платних послуг, яка б містила показники щодо результативності та економічної ефективності такої діяльності навчального закладу.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- розробити для адмінперсоналу ЗПО навчальну програму щодо підвищення компетентності представників ЗПО з окремих питань надання платних послуг;
- провести навчання адміністративного персоналу ЗПО щодо підвищення їх компетентності з окремих питань надання платних послуг.

Стратегічна ціль 2. Модернізувати інфраструктуру закладів професійної освіти до нових освітніх потреб

Операційна ціль 2.1. Модернізувати та оптимізувати інфраструктуру ЗП(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі

Нові технології, які впроваджуються на підприємствах регіону, призводять до виникнення робочих місць за новими професіями. Це спонукає систему професійної освіти до започаткування підготовки за цими професіями та створення освітнього середовища, що вимагає значних капіталовкладень. Поряд з цим, суттєвої модернізації потребує матеріальна база закладів, які здійснюють підготовку за традиційними для ринку праці регіону масовими професіями.

Окремим пріоритетним напрямом інвестування в інфраструктуру ЗПО є учнівські гуртожитки. Здобувачами професійної освіти досить часто є діти з незаможних родин, для яких можливість проживання у гуртожитку може стати вагомим чинником для прийняття рішення про вступ.

Всі вищенаведені сфери інвестування в інфраструктуру ЗПО за сумарною потребою суттєво перевищують обсяги коштів, які упродовж останніх років залучалися на проєкти розвитку з різних джерел. Тому в процесі досягнення цієї операційної цілі важливо дуже точно визначати пріоритети. Найбільшими джерелами фінансування модернізації інфраструктури ЗПО, традиційно, були державний, обласний бюджет та бюджет м. Миколаєва.

У рамках операційної цілі 2.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів**:

- Створено навчально-практичні центри;
- Підтримка 3 закладів освіти галузевого спрямування шляхом створення центрів професійної досконалості в рамках програми EU4Skills;
- Оновлено матеріально-технічну базу закладів;
- Здійснено капітальний ремонт та реконструйовано будівлі окремих закладів в т.ч. із впровадженням енергозберігаючих технологій;
- Забезпечено можливість підвезення учнів та учениць до закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- Покращено забезпечення ЗПО цифровими засобами навчання;
- Сучасними засобами навчання, комп'ютерними комплексами та мультимедійним обладнанням.

Показники досягнення цілі:

- Створено 3 навчально-практичні центри;

- Підтримка 3 закладів освіти галузевого спрямування шляхом створення центрів професійної досконалості в рамках програми EU4Skills;
- Створено/модернізовано навчальні майстерні та лабораторії в ЗПО;
- Придбано автобус та забезпечено підвезення здобувачів на навчання до ЗП(ПТ)О;
- Сформовано перелік ЗП(ПТ)О, що потребують забезпечення цифровими засобами навчання;
- Вдосконалено мережу ЗПО відповідно до потреб регіонального ринку праці

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.1.1. Модернізація матеріальної бази за пріоритетними напрямками професійної підготовки

Оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів не гарантує підвищення якості освітніх послуг мережі ЗП(ПТ)О. Лише наявність сучасного обладнання не є запорукою підготовки фахівця, що має попит на ринку праці. Для цього потрібно переформатувати заклади в новий освітній простір.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- відкриття при закладах навчально практичних центрів;
- Підтримка 3 закладів освіти галузевого спрямування шляхом створення центрів професійної досконалості в рамках програми EU4Skills.

Навчально-практичні центри (НПЦ) – це частина приміщень закладу професійної освіти з новим обладнанням та технікою. Там учні проводять практичні заняття, а дорослі – підвищують кваліфікацію або перенавчаються. Створення НПЦ розпочалось у 2016 році. За 4 роки побудували 145 центрів, на які Уряд надав 250 млн грн з державного бюджету. Ще майже 90 центрів були відкриті за підтримки соціальних партнерів.

Вони є осередками сучасного обладнання та матеріалів, які допомагають учням зрозуміти практичну складову професії вже під час навчання.

Центр професійної досконалості – статус закладу професійної (професійно-технічної) освіти, що підтверджує спроможність забезпечити надання інноваційних функцій та послуг, які відповідають об'єктивним якісним та кількісним критеріям престижної професійної освіти.

Діяльність такого Центру сприятиме соціально-економічному розвитку регіону, забезпечуватиме здобуття та визнання професійних кваліфікацій упродовж життя всім категоріям населення із урахуванням інклюзії та гендерної рівності. Він забезпечуватиме високоякісну підготовку за професіями, які мають попит на регіональному ринку праці, створюючи додану цінність для всіх клієнтів (місцевої

влади, бізнесу, здобувачів, батьків здобувачів, партнерських провайдерів освітніх послуг, наукових та методичних установ).

Миколаївської область перемогла у конкурсному відборі регіонів для реалізації проекту створення Центрів професійної досконалості в рамках Угоди між Україною та Європейською комісією про фінансування заходу «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України» від 17.12.2019 року. Таким чином, до завершення 2023 року передбачається створити Центр професійної досконалості на базі 3 навчальних закладів Миколаївської області.

Завдання 2.1.2. Упродовж 5 років оптимізувати мережу ЗП(ПТ)О шляхом реорганізації

Упродовж останніх десятиліть все інтенсивніше відбувається урбанізація та міграція населення, внаслідок чого між громадами та регіонами здійснюється перерозподіл мешканців-споживачів послуг освіти, охорони здоров'я, культури і т.п. Наразі немає підстав припускати, що ця тенденція зупиниться в перспективі найближчих кількох десятиків років. Неминучим наслідком зміни системи розселення мешканців є оптимізація мереж закладів соціальної сфери. У системі закладів професійної освіти упродовж багатьох років триває втрата контингенту. Найбільш інтенсивно це відбувається в закладах, розміщених у сільських територіях.

За даними аудиту закладів професійної освіти, проведеного на початку 2020 року, **в Миколаївській області є ЗП(ПТ)О, які мають контингент менше 300 осіб. Тому питання оптимізації на момент розроблення Стратегії є достатньо актуальним для регіону.** З високою імовірністю, це питання буде актуальним і в середньостроковій перспективі, особливо, у разі погіршення демографічних та міграційних впливів.

Кінцевою метою оптимізації є підвищення ефективності бюджетних коштів, які спрямовуються у сферу професійної освіти. Тому критично важливим у процесі оптимізації є збереження загального обсягу фінансування мережі ЗП(ПТ)О. Оптимізація повинна відбуватися на основі розроблених сценаріїв, які мають відображати пропозиції щодо:

- забезпечення професійної структури регіонального замовлення;
- інвестицій в заклади, у яких зростає кількість учнів;
- змін в зайнятості педперсоналу та технічного персоналу, у т.ч. пропозиції альтернативної зайнятості;
- використання вивільнених будівель;
- оцінка бюджетних наслідків оптимізації.

Станом на 2020 рік найменший контингент має Професійно-технічне училище №17 (152 особи).

Операційна ціль 2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення

Обґрунтування вибору операційної цілі

Інклюзивне навчання гарантоване державою та в умовах ЗПО може відкрити двері для здобуття професії, отримання робочого місця для здобувачів освіти з інвалідністю. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), лише 20 % народжених дітей умовно вважається здоровими, інші – або страждають порушеннями психофізичного розвитку, або знаходяться в стані між здоров'ям і хворобою.

Визнання прав такої дитини, її інтересів, потреб, надання допомоги у процесі соціалізації та вибору професійної діяльності є дуже важливим на сучасному етапі розвитку освіти. Тому важливого значення набуває інклюзивне навчання. Професійна підготовка учнів з особливими освітніми потребами здійснюється за рахунок державних коштів, однак, не всі заклади є доступними для осіб з інвалідністю.

У рамках операційної цілі 2.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів**:

- Збільшення кількості ЗПО, у яких створені умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами;
- Збільшення кількості професій, доступних для здобувачів з особливими освітніми потребами;
- Більша кількість учнів з особливими освітніми потребами, які здобувають професійну освіту.

Показники досягнення цілі:

- Визначено перелік об'єктів для реконструкції та об'єми необхідних робіт для створення умов навчання осіб з особливими освітніми потребами;
- 26 закладів є доступними для навчання осіб з особливими освітніми потребами;
- Навчено 60 представників закладів (методисти та представники адміністративного персоналу) особливостям професійної підготовки осіб з особливими освітніми потребами;
- Адаптовано 10 навчальних програм для навчання осіб з особливими освітніми потребами.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.2.1. Створити безбар'єрний доступ до ключових об'єктів інфраструктури ЗПО

Забезпечити інклюзивність професійної освіти неможливо без створення рівних умов для всіх категорій здобувачів освіти. Безбар'єрний доступ до освіти широке поняття, яке включає досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості в процесі отримання професійної освіти, особливо

для вразливих верств населення – внутрішньо переміщених осіб, ветеранів АТО/ООС, людей з інвалідністю.

Багато закладів професійної освіти декларують доступність та відкритість освітнього простору. Хоча реальність не зовсім відповідає дійсності. Дуже часто вся доступність, в кращому випадку, обмежується пандусом на вході в приміщення і, можливо, частково доступним першим поверхом навчального закладу, однак, без доступу до інших поверхів. Про доступні для осіб з інвалідністю туалетні приміщення в закладах освіти вже не йдеться. Така ж ситуація з гуртожитками, спортзалами, роздягальнями, вбиральнями і т.д. Також, поблизу закладів освіти відсутні стоянки для автомобілів, якими керують або в яких перевозять осіб з інвалідністю. І це, в свою чергу, ускладнює доступ до послуг професійної освіти.

Дане завдання покликане забезпечити умови формування гендерно-чутливого освітнього середовища та забезпечення відмови від принципу “прихованої статевої профорієнтації” та рівність залучення до навчання, дозвілля та культурного життя представників вразливих груп.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- Провести аудит (обстеження) доступності усієї інфраструктури ЗПО та задокументувати його результати (передбачено Постановою Кабінету міністрів України №1187 від 30 грудня 2015р. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності необхідно);
- Визначити управлінські рішення необхідні для ліквідації виявлених недоліків (організаційні та ремонтно-будівельні);
- Провести опрацювання технічної документації (ПКД) на проведення ремонтно-будівельних робіт з дотриманням актуальних Державних будівельних норм для забезпечення безбар'єрного доступу до усієї інфраструктури ЗПО (навчальні приміщення, майстерні, їдальні, гуртожитки, спортивні споруди і т.д);
- Залучення фінансування на проведення робіт з вітчизняних і міжнародних джерел, що підтримують створення безбар'єрного середовища.
- Проведення ремонтно-будівельних робіт;
- Провести промоцію доступності закладів ПТО серед цільової аудиторії.

Завдання 2.2.2. Системно проводити гендерно-чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ПТО осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО/ООС, тимчасово переміщених осіб

Одним з потенціалів для розширення охоплення професійною освітою більшого числа здобувачів є залучення до ПТО осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО/ООС, тимчасово переміщених осіб. Заходи та дії у рамках цього завдання спрямовані на поінформування вищезазначених категорій населення про можливості закладів професійної освіти щодо їх навчання.

Досягнення цього завдання може бути здійснене шляхом:

- розроблення переліку пропозицій щодо надання освітніх послуг для кожної з цільових аудиторій;
- ідентифікація інструментів для донесення інформації (пропозиції) до кожної з цільових аудиторій;
- впровадження заходів з поінформування цільових аудиторій.

Завдання 2.2.3. Підготувати персонал ЗПО до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Наразі в Україні відсутня система підготовки персоналу ЗПО до надання послуг для здобувачів з особливими освітніми потребами, в т.ч. осіб з інвалідністю як в навчальному процесі, так і в організації побуту при проживанні в гуртожитках. Разом з тим, дуже часто необхідно проводити просвітницьку роботу з іншими здобувачами освіти для попередження булінгу (цькування/знущання) та налагодження сприятливої атмосфери.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- Підготувати навчальні програми з навчання персоналу ЗПО до надання освітніх та супутніх послуг для здобувачів освіти з інвалідністю;
- Провести навчання груп педагогічного персоналу, майстрів виробничого навчання, технічного персоналу до ефективної комунікації та сприяння в навчальному процесі студентам з інвалідністю;
- Провести просвітницьку роботу із здобувачами освіти для попередження булінгу (цькування/знущання).

Стратегічна ціль 3. Підвищити конкурентоспроможність випускника на ринку праці

Операційна ціль 3.1. Підвищити спроможність випускників працевлаштовуватися

Обґрунтування вибору операційної цілі

Ринок праці виступає об'єктивним індикатором якості підготовки та попиту спеціальностей закладів освіти і, відповідно, молодих фахівців. На жаль, випадки, коли випускник отримує статус безробітного відразу після вручення диплома про освіту не є поодинокими.

В широкому сенсі конкурентоспроможність випускника - це сукупність характеристик, які визначають його порівняльні позиції на ринку праці і дозволяють претендувати на заміщення певних робочих місць. Відповідно, чим вище конкурентоспроможність випускника на ринку праці, тим менше труднощів він відчуває при підборі того, чи

іншого варіанту працевлаштування/самозайнятості. І навпаки, чим вона нижче, – тим більше шансів поповнити ряди безробітних.

У випускників (молодих фахівців) конкурентоспроможність носить комплексний характер і включає в себе такий набір спроможностей як:

- знайти роботу за отриманою професією з перспективою росту за належної оплати праці;
- ефективно конкурувати результатами праці в рамках виконуваних завдань всередині трудового колективу;
- самореалізовуватись через підприємницьку діяльність відкриваючи власну справу.

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегії зазначила серед слабких сторін брак навчальних компонентів з розвитку «м'яких» навичок та підприємницького хисту. Зазначені вище дві перші спроможності тісно пов'язані з «м'якими» навичками, а третя – з підприємництвом.

«М'які» навички та підприємницьке мислення все частіше відзначаються роботодавцями як важливі компетентності успішних працівників. Однак, освітній процес у закладах професійної освіти, переважно, не містить компонентів з формування серед учнів відповідних навичок. Щоб виправити цей дисбаланс необхідно відкоригувати навчальні методики та навчити педперсонал ЗПО їх використанню.

У рамках операційної цілі 3.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

- Педагогічний персонал ЗПО володіє інструментарієм для формування у здобувачів «м'яких» та підприємницьких навичок;
- Випускники ЗПО володітимуть набором «м'яких» навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок, що сприятиме росту зайнятості в регіоні;
- Випускники ЗПО вміють шукати роботу та успішно працевлаштовуються, будують кар'єру.

Показники досягнення цілі:

- Розроблено комплект методичних матеріалів щодо інтеграції навчання учнів «м'яким» навичкам у робочі навчальні програми;
- Розроблено комплект методичних матеріалів щодо інтеграції навчання учнів підприємництву у робочі навчальні програми;
- Навчено 25 методистів та 200 викладачів спецдисциплін застосовувати методичні матеріали з розвитку «м'яких навичок» та інтеграції їх в навчальні програми;

- Навчено 60 методистів та викладачів спецдисциплін застосовувати методичні матеріали з розвитку підприємницьких навичок та інтеграції їх в навчальні програми;
- Запроваджено навчання основам підприємництва у всіх ЗП(ПТ)О Миколаївської області;
- Запроваджено щорічний конкурс учнівських та студентських бізнес-проектів (стартапів).
- Створено центр кар'єри;

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.1.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування у здобувачів освіти «м'яких» навичок та навчання підприємству

З кожним роком все більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для своїх працівників, називають «м'які» навички. Більш того, вони ставлять їх на перше місце, попереду «твердих» (тобто, вміння «точити», «зварювати», «шити»), які можна підтягнути й на робочому місці, а з «м'якими», вважають вони, випускник повинен вийти з закладу освіти.

До «м'яких» навичок відносять комунікаційні навички (вміння спілкуватися з клієнтом), навички командної роботи як у великих колективах, так і в малих групах, вміння вирішувати проблеми (знаходити проблемно-орієнтовані рішення — тобто, не абстрактні рішення, а рішення даної конкретної проблеми), вміння перенавчатися і, нарешті, навички планування та самоорганізації.

Україна, у порівнянні з економічно розвинутими країнами має незначну частку малих і мікро-бізнесів у структурі підприємств. Однією з причин такої ситуації є вкрай низький рівень викладання основ підприємництва у різних ланках освіти, у тому числі у професійній.

Навчальні програми закладів професійної освіти майже не містять компонентів, які покликані формувати у випускників «м'які» навички, підприємницьке мислення та відповідну термінологію. Більшість викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів «м'яких навичок» та розвиток підприємництва.

Для досягнення завдання необхідно:

- підготувати для педагогічного персоналу методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в учнів «м'яких» та підприємницьких навичок;
- провести навчання педагогічного персоналу щодо використання методик формування «м'яких» та підприємницьких навичок;
- здійснити методичний супровід для внесення елементів формування «м'яких» та підприємницьких навичок до навчальних програм підготовки за всіма професіями;

- запровадити щорічний конкурс студентських бізнес-планів.

Для того, щоб оптимізувати процес осучаснення навчальних програм в контексті формування «м'яких» навичок, зміни до навчальних програм варто формувати з урахуванням відповідей на такі питання:

- які м'які навички є необхідними для даної професії;
- яким чином в учнів формуються м'які навички;
- як ефективно змодельовати навчальний процес і навчальну ситуацію, аби сформувати дану навичку в учня.

Для впровадження в навчальний процес програм з розвитку підприємницьких навичок основний акцент варто зробити на запозичення з комерційного сектору навчальних/тренінгових програм з основ ведення бізнесу. Такий алгоритм забезпечить краще визначення очікувань до навчальних результатів, дозволить спланувати їх, обрати форми і методи викладання та оцінювання.

Завдання 3.1.2. Запровадити у ЗПО ґендерно-чутливе навчання здобувачів освіти з питань професійного розвитку та кар'єри

Планування здобувачем власної кар'єри ще на стадії навчання дозволяє:

- краще сформувати його навчальні запити;
- оптимізувати навчальний процес;
- суттєво підвищити конкурентоспроможність випускника на ринку праці;
- забезпечити випускнику швидке професійне зростання.

Зклади професійної освіти володіють обмеженими інструментами з питань кар'єрного планування.

Для досягнення мети цього завдання необхідно створити навчальне середовище, яке дозволить краще знаходити здобувачам освіти відповіді на питання кар'єрного зростання. Ці завдання передбачається виконати в рамках центрів кар'єри, що створюватимуться при навчальних закладах. Центри кар'єри інтегруватимуть елементи вже апробованої в регіоні просвітницької програми «Від мрії до реальності».

Дана навчальна програма (курс) повинна містити такі теми як: аналіз особистості (задатки, здібності, темперамент, риси характеру, вольові якості та ін.), постановка цілей в рамках обраної професії, а на заключному етапі – розробка індивідуального кар'єрного плану.

Індивідуальний кар'єрний план – це документ, що містить опис бажаного шляху розвитку фахівця при виконанні ним роботи своєї мрії. Даний документ описує етапи, які фахівець повинен пройти, які знання, уміння і навички та на якому етапі для цього потрібні.

Операційна ціль 3.2. Підвищити імідж професійної освіти в регіоні

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегії зазначила низький рівень престижності та популярності робітничих професій в суспільстві. Однією з причин такого стану є слабка популяризація ЗПО зокрема і мережі загалом. У рамках операційної цілі 3.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення наступних результатів:

- ЗПО використовують для промоції сучасні ґендерно чутливі промоційні матеріали;
- Персонал ЗПО вміє використовувати сучасні маркетингові технології.

Показники досягнення цілі:

- Розроблено промоційні матеріали ЗПО для різних цільових аудиторій;
- 300 працівників ЗПО навчено використовувати цифрові інструменти маркетингу;
- Надруковано книги "Історія професійної освіти Миколаївщини", "Вінтажна кухня Миколаївщини"
- Започатковано проведення щорічного професійного конкурсу кухарів/кондитерів;
- Понад 20 закладів оновили власні вебсторінки.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.2.1. Удосконалити систему профорієнтаційної роботи, передусім, у закладах загальної середньої освіти

За даними Державного центру зайнятості, сьогодні 31 % безробітних — це молодь у віці до 35 років. Найбільший відсоток безробітних молодих осіб в Україні, 50 %, мають вищу освіту, 33 % — закінчили професійно-технічний навчальний заклад, а 17 % — загальноосвітню школу. Останніми роками формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік, деякі з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Сьогодні 44 % випускників ЗВО працюють не за фахом, а 29 % випускників працюють за фахом, лише частково пов'язаним з отриманою спеціальністю.

Багато випускників шкіл витрачають час на здобуття освіти та опанування професій, за якими вони ніколи не будуть працювати, які не мають попиту, не відповідають їх здібностям та не дають можливості подальшого професійного та, часто, й особистісного розвитку.

За даними досліджень, проведених у 2020 році в рамках програми EU4Skills 88 % учнів та 92 % батьків хочуть, щоб у закладах освіти була запроваджена системна професійна орієнтація, яка допоможе у прийнятті свідомих рішень про майбутнє навчання та напрями професійного розвитку. У цьому їх підтримують 95 % керівників закладів освіти і 86 % вчителів, адже професійна орієнтація вкрай важлива для запровадження профільного навчання в рамках НУШ та є чинником його ефективності.

Автономія у розробленні освітніх програм, що передбачена Законом “Про освіту”, дає можливість школам розробити власні освітні програми, які міститимуть наскрізні підходи до професійного орієнтування у навчальному процесі.

При побудові системної професійної орієнтації в регіоні варто враховувати такі обов’язкові складові:

- Наскрізна професійна орієнтація (запроваджується на всіх рівнях повної загальної середньої освіти; відповідні теми додаються до освітніх програм та передбачаються у навчальних планах; проводиться вчителями-предметниками за умови відповідного підвищення кваліфікації).
- Окремий профорієнтаційний курс (запроваджується як курс за вибором у 7–9 класах; запроваджується у 10–12 класах за відповідним фаховим спрямуванням для знайомства із можливими траєкторіями професійного і кар’єрного розвитку та навчання впродовж життя; проводиться радниками із професійної орієнтації, або підготовленими педагогами).
- Практика та волонтерство (запроваджується для учнів, які досягли 14 років; проводиться в рамках класних і шкільних профорієнтаційних проєктів, у партнерстві з громадами, роботодавцями, закладами освіти, громадськими організаціями).
- Підготовка профорієнтаційних кадрів та підвищення професійного рівня вчителів у напрямку профорієнтації.

Ці складові передбачається інтегрувати у такі заходи, як:

- Щорічний профорієнтаційний проєкт «Освіта. Професія. Кар’єра»;
- Щорічну виставку «Інноватика в освіті»;
- Міжнародну виставку «Сучасні заклади освіти»

Додатково до заходів, які можуть бути проведені у кожному окремому загальноосвітньому навчальному закладі, доцільною є також централізована інформаційна підтримка, наприклад, створення регіональної мережі фахівців з розвитку кар’єри та поширення в ній вузькоспеціалізованої інформації профорієнтаційної характеру, промоційних відео про професії, найбільш дефіцитні на регіональному ринку праці, методики роботи, тощо.

Завдання 3.2.2. Створити сучасні промоційні матеріали ЗПО для різних цільових аудиторій

Вітчизняний ринок освітніх послуг за останні роки характеризується загостренням конкуренції за абітурієнта, як між закладами професійної освіти, так і між ланками ЗПО/ЗВО, що зумовлено впливом низки негативних факторів:

- демографічне скорочення числа абітурієнтів;
- падіння купівельної спроможності населення;
- посилення міграційних настроїв молоді;

- збільшення конкуренції з боку закордонних вузів, що активно просувають себе в Україні.

Для боротьби за абітурієнта ЗПО розпочали активно застосовувати інструменти маркетингу. Однак більшість закладів застосовують ці інструменти спорадично, без прив'язки до конкретних маркетингових стратегій, застосовуючи промоційні матеріали невисокої якості. Проблема полягає в потребі переорієнтації системи управління навчальним закладом на принципи маркетингу. Застосування маркетингового управління в діяльності навчального закладу суттєво відрізняється від застарілих традиційних українських підходів. Маркетингове управління базується на врахуванні конкретних інтересів і потреб населення, стає основою формування довгострокової стратегії навчального закладу, а ринкова взаємодія з усіма зацікавленими сторонами в досягненні необхідної якості освіти має пріоритет над внутрішньо-організаційними інтересами.

Ефективність промоції мережі ЗПО, окремих закладів та робітничих професій повинна базуватись на ідейній і детально пропрацьованій концепції, яка доносить потрібні інформаційні повідомлення до споживачів послуг (абітурієнтів та їх батьків) і яскраво, з потрібними акцентами просуває бренд мережі ЗПО в цілому і робітничих професій зокрема.

Для досягнення завдання необхідно:

- провести оцінку стану маркетингу системи ЗПО, окремих закладів та робітничих професій, в т.ч. розроблених промоційних матеріалів;
- розробити рекламну концепцію системи ЗПО, окремих закладів та робітничих професій;
- розробити промоційні матеріали та способи їх донесення до споживачів (в т.ч. книг «Історія професійної освіти Миколаївщини», «Вінтажна кухня Миколаївщини»);
- започаткувати щорічний професійний конкурс кухарів/кондитерів.

Завдання 3.2.3. Навчити працівників ЗПО використовувати сучасні маркетингові технології

Сучасні маркетингові технології тісно пов'язані з ІТ, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенцій. Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗПО показує значне переважання (більше 30%) осіб пенсійного та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери ІТ.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- розробити навчальну програму для працівників ЗПО щодо використання сучасних маркетингових технологій;
- оновити веб-сторінки ЗПО;

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021-2027 роки

- провести навчання педагогічного та адміністративного персоналу ЗПО з використання сучасних маркетингових технологій.

•

7. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

В основу Плану реалізації стратегії лягли ідеї заходів, що надійшли від представників установ професійної освіти Миколаївської області, були відібрані та доопрацьовані під час засідання 24 грудня 2020 року.

Часові рамки і засоби реалізації

План реалізації стратегії складається з 37 заходів, які будуть впроваджуватися упродовж 2021–2023 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегії може здійснюватися за рахунок:

- внесення заходів до Програми розвитку освіти Миколаївської області на 2021-2025 роки, затвердженої рішенням Миколаївської обласної ради від 23.12.2020 № 28;
- фінансування за рахунок субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;
- фінансування за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- залучення коштів Державного фонду регіонального розвитку;
- залучення фінансування від проектів та програм міжнародної технічної допомоги суб'єктами місцевого розвитку різних організаційно-правових форм;
- залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій.

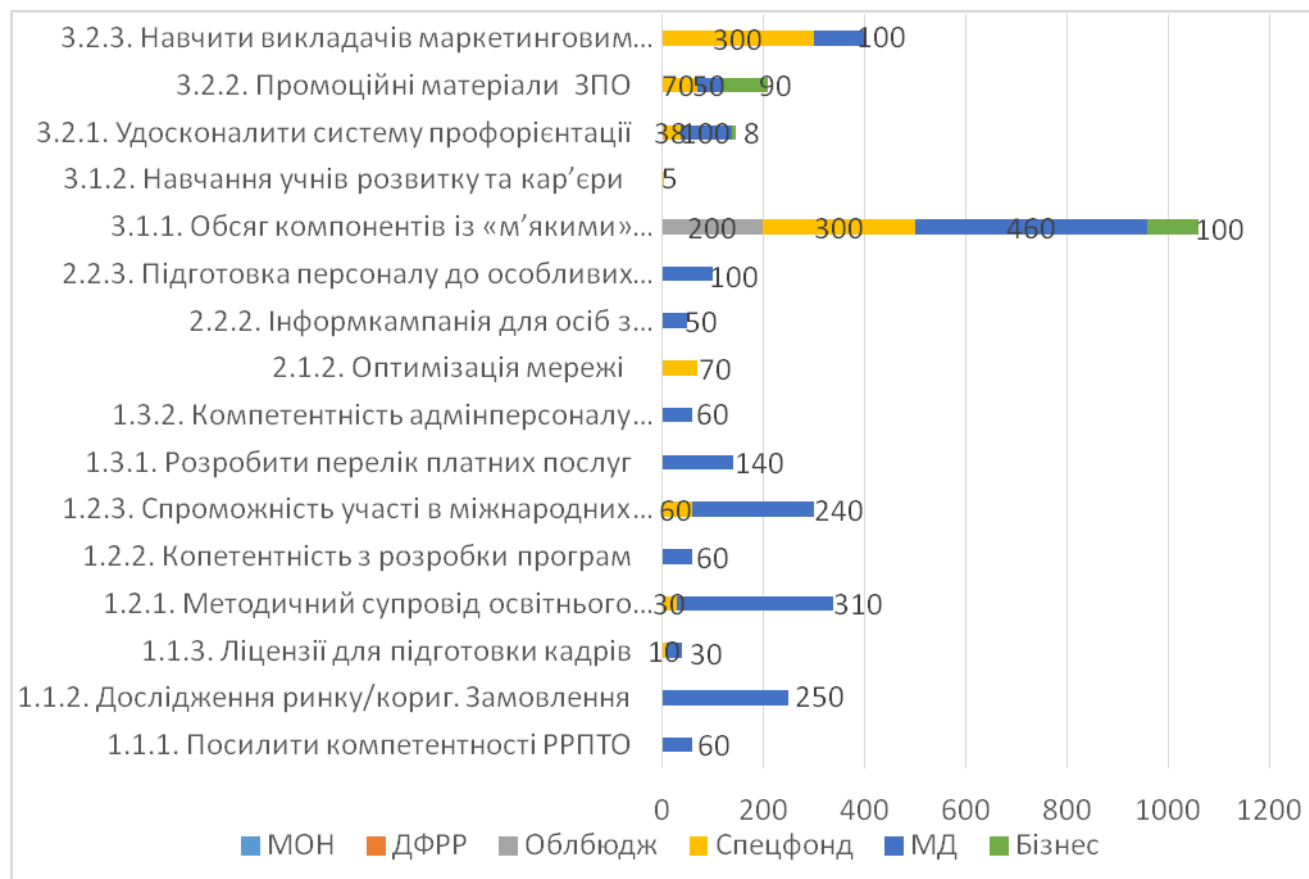


Рис.11 Вартість заходів у розрізі завдань без завдань 2.1.1. та 2.2.1. операційної цілі 2.1., тис. грн.

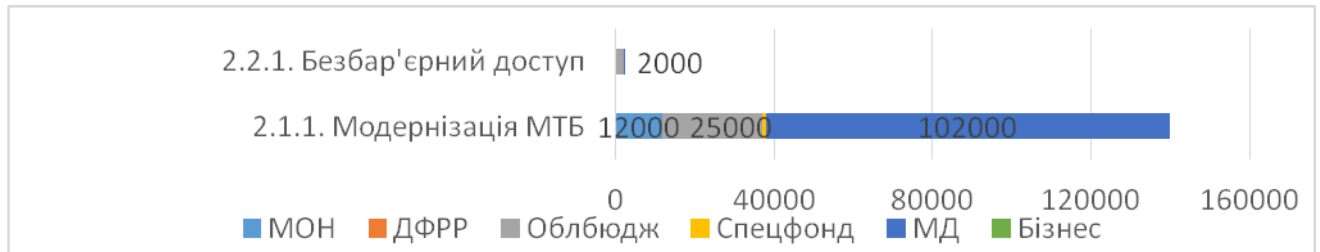


Рис.12 Вартість заходів у розрізі завдань 2.1.1. та 2.2.1. операційної цілі 2.1., тис. грн.

Таблиця 4. Перелік заходів Плану реалізації стратегії

Завдан ня	Заходи / діяльність	Термін	Показники результативності	Очікувані джерела фінансування, тис.грн.						Відповідальний
				МОН	ДФРР	Місц бюдж	Спец фонд	МД	Бізнес	
1.1.1.	Провести 2 щорічні навчання для членів регіональної ради щодо функціонування мережі ЗП(ПТ)О	2021 – 2023 рр.	Покращено знання та навички понад 30 представників регіональної ради					60		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, члени регіональної ради професійної освіти
1.1.2.	Провести дослідження регіонального ринку праці	2023 р.	Наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці, сформовані пропозиції щодо коригування регіонального замовлення					250		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, департамент економічного розвитку та регіональної політики облдержадміністрації, Миколаївський обласний центр зайнятості, НМЦ ПТО у Миколаївській області, роботодавці

1.1.3.	Провести 3 щорічні наради з керівниками закладів щодо збалансування навчальної пропозиції при ліцензуванні нових професій	2 кв. 2021 р., 2 кв. 2022 р., 2 кв. 2023 р.	Проведено 3 наради, регіональне замовлення приведено у відповідність до потреб ринку. Участь у нарадах взяло 90 осіб				10	30		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
1.2.1.	Провести 9 навчань (щорічно 3 навчання) з ефективної організації освітнього процесу в сучасних умовах	2021 – 2023 рр.	Навчено 75 методистів та майстрів виробничого навчання (щорічно)				30			НМЦ ПТО у Миколаївській області, керівники закладів П(ПТ)О
1.2.1.1.	Навчання для методистів та адміністрації закладів щодо розробки курсів цільового призначення для дорослого населення	2021 р.	Навчено 50 методистів та представників адміністрації закладів					50		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
1.2.1.	Провести навчання адміністративного персоналу закладів щодо інструментів розвитку ЗП(ПТ)О (з урахуванням даних інституційного аудиту) - 2 навчання по 30 осіб	2021 р.	Навчено 60 керівників, заступників закладів освіти					60		НМЦ ПТО у Миколаївській області, керівники закладів П(ПТ)О, роботодавці

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021-2027 роки

1.2.1.	Провести 4 семінари-практикуми, майстер-класи щороку, спрямовані на розвиток цифрових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О	4 кв. 2021 р. - 4 кв. 2023 р.	Навчено 500 педагогічних працівників					200		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області, роботодавці
1.2.2.	Провести навчання для методистів, педагогічного персоналу та майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О семінар/тренінг щодо оновлення/внесення змін до навчальних програм (3 семінари по 30 осіб)	2021 – 2023 рр.	Навчено 90 методистів та заступників алгоритмам оновлення/внесення змін до навчальних програм					60		НМЦ ПТО у Миколаївській області, керівники закладів П(ПТ)О
1.2.3.	Провести навчання/тренінг для представників закладів щодо підготовки проєктних заявок та участі у міжнародних обмінних програмах (3 тренінги по 30 осіб)	3 кв. 2021 р., 3 кв. 2022 р., 3 кв. 2023 р.	Навчено 90 представників закладів (по 30 осіб щорічно)				30	120		НМЦ ПТО у Миколаївській області, керівники закладів П(ПТ)О
1.2.3.	Провести навчання/тренінг для представників закладів щодо участі у програмах обмінів та стажуваннях (1 тренінг для 30 осіб, щорічно)	3 кв.2021 р., 3 кв.2022 р., 3 кв.2023 р.	Навчено 90 представників закладів (по 30 осіб щорічно)				30	120		НМЦ ПТО у Миколаївській області, керівники закладів П(ПТ)О
1.3.1.	Розробити комплекти документів для представників ЗП(ПТ)О щодо розширення обсягів надання платних послуг	2021 р.	Заклади П(ПТ)О забезпечені необхідними документами для надання платних послуг					70		Керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області

1.3.1.	Розробити методичні рекомендації щодо надання платних послуг закладами ЗП(ПТ)О	2021 р.	Розроблено методичні рекомендації "Меню платних послуг"					70		Керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
1.3.2.	Провести навчання адмінперсоналу ЗП(ПТ)О щодо надання платних послуг	4 кв. 2021 р.	Адміністративний персонал (60 осіб) навчальних закладів володіє знаннями та інструментами для надання платних послуг					60		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
2.1.1.	Створення навчально-практичних центрів на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти	2021 – 2023 рр.	Створено 3 навчально-практичні центри на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти	12000		6000	900		12000	Директор департаменту освіти і науки облдержадміністрації
2.1.1.	Підтримка 3 закладів освіти галузевого спрямування шляхом створення центрів професійної досконалості в рамках програми EU4Skills	2021 – 2023 рр.	Оновлено матеріально-технічну базу 3 закладів освіти					102000		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О
2.1.1.	Створення сучасного освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, у тому числі оновлення матеріально-технічної бази сучасними засобами навчання, комп'ютерними комплексами та мультимедійним обладнанням, упровадження енергозберігаючих технологій	2021 – 2023 рр.	Оновлено матеріально-технічну базу сучасними засобами навчання, комп'ютерними комплексами та мультимедійним обладнанням			18000				Директор департаменту освіти і науки облдержадміністрації

2.1.1.	Придбання в установленому порядку автобуса для підвезення здобувачів освіти до закладів професійної (професійно-технічної) освіти	2021 – 2023 рр.	Придбано автобус для підвезення здобувачів до закладів професійної (професійно-технічної) освіти			1000				Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О
2.1.2.	Вдосконалити мережу ЗП(ПТ)О відповідно до потреб регіонального ринку праці	2021 – 2023 рр.	Реорганізовано 7 закладів ПТО				70			Директор департаменту освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти
2.2.1.	Провести аудит доступності інфраструктури закладів ЗП(ПТ)О для осіб з особливими освітніми потребами	2 кв. 2021 р.	Визначено перелік закладів освіти та об'єктів їхньої інфраструктури, що потребують модернізації					50		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
2.2.1.	Створення інклюзивних та спеціальних класів (груп) у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, у тому числі сучасного інклюзивного освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти з дотриманням принципів універсального дизайну	2021 – 2023 рр.	Створено сучасне інклюзивне освітнє середовище, інклюзивні та спеціальні класи (групи) у понад 10 закладах професійної (професійно-технічної) освіти			2000	150			Директор департаменту освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти

2.2.2.	Розробити інформаційну кампанію із залучення осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО/ООС, тимчасово переміщених осіб	2 кв. 2022 р.	Проведено інформаційну кампанію із залучення осіб з особливими освітніми потребами					50		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
2.2.3.	Провести навчання персоналу ЗП(ПТ)О щодо надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами	кін. 2021 р., кін. 2022 р., кін. 2023 р.	Проведено 3 щорічні навчання для адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О та педагогів. Адаптовано 10 програм навчання					100		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.1.1.	Організувати щорічний конкурс студентських бізнес-проєктів	4 кв.2021, 2022, 2023 рр	Щорічно понад 20 учасників конкурсу бізнес-проєктів та близько 5 самозайнятих випускників ЗП(ПТ)О			200	300	200	100	Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.1.1.	Провести тренінги для педпрацівників ЗП(ПТ)О щодо формування «м'яких» навичок	2022 р.	Навчено 25 методистів, 200 викладачів спецдисциплін					200		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021-2027 роки

3.1.1.	Провести тренінги для педпрацівників ЗП(ПТ)О щодо формування навичок підприємництва (2 тренінги по 30 осіб)	2022 р.	Навчено 60 методистів, викладачів спецдисциплін					60		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.1.2.	Стимулювання створення центрів кар'єри	1 кв. 2021 р. – 4 кв. 2023 р.	Навчено близько 2000 здобувачів освіти ЗП(ПТ)О на основі просвітницької програми «Від мрії до реальності», створено центр кар'єри				5			Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.2.1.	Участь у щорічному профорієнтаційному проєкті "Освіта. Професія. Кар'єра"	2021 р., 2022 р., 2023 р.	Щорічно: 250 потенційних абітурієнтів візьмуть участь у профорієнтаційних заходах проєкту, в т.ч. 10 майстеркласах, 10 круглих столів/панельних дискусіях				8		8	Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області, роботодавці
3.2.1.	Участь у щорічній виставці "Інноватика в освіті"	2021 р., 2022 р., 2023 р.	Щорічно 5 закладів професійної освіти на національному рівні презентують власні напрацювання щодо запровадження інновацій в освітній процес				15			Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Миколаївської області на 2021-2027 роки

3.2.1.	Участь у щорічній міжнародній виставці "Сучасні заклади освіти"	2021 р., 2022 р., 2023 р.	Щорічно 5 закладів професійної освіти на національному рівні презентують досвід модернізації освітнього простору та осучаснення методик викладання				15			Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.2.1.	Створити регіональну мережу фахівців з розвитку кар'єри	кінець 2021 р.	Понад 100 педагогів регіону отримають можливість постійного обміну досвідом та обговорення питань профорієнтації					100		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.2.2.	Створити промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій	2021 р., 2022 р., 2023 р.	Створено матеріали для промоції ЗП(ПТ)О, окремих закладів та професій				50	50		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.2.2.	Друк книги "Історія професійної освіти Миколаївщини", до 80 річниці заснування професійної (професійно-технічної) освіти	2021-2022 рр.	Надруковано книгу				20		30	Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області

3.2.2.	Друк книги "Вінтажна кухня Миколаївщини" та проведення щорічного професійного конкурсу кухарів/кондитерів	2021-2023 рр.	Щорічно участь понад 10 кухарів/кондитерів у конкурсі, популяризація професії у ЗМІ						60	Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.2.3.	Провести тренінги для педпрацівників з використання цифрових інструментів маркетингу професій, закладів	кін. 2021 р., кін. 2022 р., кін. 2023 р.	300 представників ЗПО навчатися використовувати цифрові інструменти маркетингу професій, закладів					100		Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області
3.2.3.	Осучаснити вебсайти ЗП(ПТ)О	2 кв. 2021 р. - 4 кв. 2023 р.	Понад 20 закладів ПТО оновили власні вебсайти та сторінки в соціальних мережах				300			Департамент освіти і науки облдержадміністрації, керівники закладів П(ПТ)О, НМЦ ПТО у Миколаївській області

Припущення та ризики

Загальні припущення, що мають значення для реалізації стратегії, полягають в успішності задекларованих 2017-2019 рр. Міністерством освіти і науки України реформ, а також ефективності реагування на зовнішні виклики, передусім, пов'язані з COVID-19. Наступними важливими припущеннями успішності реалізації цієї стратегії є доступність коштів державної субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти, доступність та прозорість фінансових ресурсів Державного фонду регіонального розвитку, а також доступність іншого фінансування, передбаченого конкретними заходами.

Реалізація у Миколаївській області міжнародних проектів та програм з підтримки професійної освіти сприятиме досягненню цілей стратегії.



Рис.13 Очікувані джерела фінансування плану реалізації стратегії, тис. грн.

Наявність коштів та знань з питань проектного менеджменту, відповідних технічних знань, є важливими загальними припущеннями для успішної реалізації стратегії. Можливості реалізації програми є ускладненими, оскільки складові системи закладів професійної освіти Миколаївської області (регіональні мережі ЗПТО та ЗФПО) раніше не працювали у режимі спільної координації дій, довгострокового планування та виконання запланованого. Варто провести значну інформаційну роботу серед місцевих політичних та бізнесових еліт для належної підтримки стратегічних ініціатив та впровадження заходів.

До реалізації стратегії повинні бути залучені громадські організації, програми міжнародної технічної допомоги, державні установи, приватні інвестори зі своїми знаннями, людськими, інформаційними, матеріальними та фінансовими ресурсами.

Деякі заходи з плану реалізації Стратегії можуть бути більш ефективними при застосуванні конкурсних механізмів – доступ до суспільних благ повинен бути забезпечений за прозорими правилами, передусім для тих закладів, які демонструватимуть більшу відповідність потребам регіонального ринку праці (наприклад, за показниками зростання обсягів набору, закріплення на робочому місці, вносять своє співфінансування для модернізації об'єктів інфраструктури тощо). Підвищення управлінських компетентностей представників адміністрації ЗПО і їх готовність взяти участь та надати підтримку у реалізації стратегії є наступним важливим припущенням, що допомагає максимально використати потенціал сільських і приміських територій громади. Фінансова та матеріальна участь

підприємств-роботодавців є важливою для заходів зі створення/модернізації інфраструктури ЗПО.

Основні ризики, пов'язані з реалізацією стратегії включають:

- Погіршення бізнес-клімату в Україні та, як наслідок - незацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗПО;
- Уповільнення/припинення реформування системи професійної освіти на національному рівні;
- Зменшення обсягів, або скасування субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;
- Нездатність налагодити ефективну координацію між підсистемам професійної освіти Миколаївської області – регіональними мережами ЗПТО та ЗФПО;
- Відсутність достатніх знань та управлінської спроможності для реалізації проєктів і відсутність успіхів у мобілізації необхідних ресурсів (коштів).

Рекомендації

- Успіх реалізації стратегії базується на здійсненні підготовки за професійною структурою, яка враховує інтереси регіонального ринку праці, відображені у офіційній звітності та потреб зайнятості у тіньовому секторі економіки.
- Для заходів зі створення/модернізації інфраструктури ЗПО варто поєднувати бюджетне фінансування з коштами спецфонду та/або бізнесу.
- Участь у міжнародних проєктах та програмах має важливе значення не тільки для надання фінансових ресурсів та технічної допомоги, але й, передусім, для забезпечення управлінського потенціалу і технічних навичок для реалізації стратегії.
- Досвід інших регіонів і країн може прискорити реалізацію заходів і сприяти отриманню більших результатів.
- Відповідно до передбачених стратегією цілей, окремі завдання та заходи можуть бути додані, або змінені в наступні роки у рамках процедур моніторингу та актуалізації стратегії.

8. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Реалізація завдань стратегії передбачає виконання одночасно багатьох завдань різними структурами за участі багатьох партнерів.

Система управління стратегією має два рівні: політичний та технічний.

Політичний рівень забезпечує особисто заступник голови Миколаївської облдержадміністрації з гуманітарних питань. На цьому рівні затверджуються звіти Комітету з управління впровадженням стратегії, приймаються рішення щодо внесення змін (оновлення) стратегії.

Технічний рівень управління і моніторингу виконує департамент освіти і науки Миколаївської облдержадміністрації, яке:

- забезпечує виконання завдань стратегії згідно затвердженого плану,
- здійснює моніторинг досягнення визначених показників плану реалізації стратегії,
- аналізує співвідношення основних соціально-економічних показників громади та зовнішнього середовища (області, країни, світу тощо),
- вивчає політичні, економічні, культурні, технологічні, суспільні та інші зовнішні тенденції, визначає їх вплив на процес професійної освіти регіону,
- формує пропозиції змін до цілей і завдань, які необхідно вносити до стратегії у відповідь на виявлені нові загрози і можливості.

Управління процесом реалізації стратегії

Управління процесом реалізації стратегії розвитку професійної освіти Миколаївської області здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації стратегічного плану здійснюється департаментом освіти і науки Миколаївської облдержадміністрації.

З метою координації наказом директора департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації створюється постійно діючий Комітет з управління впровадженням стратегії (далі – КУВ). До складу КУВ входять представники установ та організацій, відповідальних за виконання завдань стратегії. Очолює КУВ директор департаменту освіти і науки Миколаївської облдержадміністрації. Повний склад КУВ та персональна відповідальність за реалізацію завдань стратегії визначається наказом директора департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації. КУВ збирається не рідше одного разу на пів року та виконує наступні функції:

- організовує взаємодію установ та організацій, визначених відповідальними за реалізацію заходів плану реалізації стратегії.
- здійснює підготовку щорічних звітів про стан реалізації стратегії, надає їх заступнику голови Миколаївської облдержадміністрації з гуманітарних питань. Повний текст звіту підлягає обов'язковому розміщенню в мережі Інтернет.
- щопівроку аналізує стан реалізації стратегії, формує пропозиції та надає їх заступнику голови Миколаївської облдержадміністрації з гуманітарних питань.

Підготовка пропозицій щодо зміни основного тексту стратегії здійснюється департаментом освіти і науки Миколаївської облдержадміністрації, пропозиції обговорюються на чергових та позачергових нарадах КУВ і, за потреби, виносяться на затвердження голови Миколаївської облдержадміністрації один раз на рік.

Процедура моніторингу стратегії

Моніторинг є інструментом відстеження та оцінки розвитку системи професійної освіти у відповідності зі стратегічним баченням, стратегічними та операційними цілями. Моніторинг здійснюється шляхом регулярного збору та аналізу ключових показників та прийняття управлінських рішень щодо необхідності коригування/оновлення Стратегії та стимулювання її реалізації.

Моніторинг стратегії включає три рівні:

- Моніторинг зовнішнього середовища розвитку системи професійної освіти регіону – проводиться щорічно. Базується на відстеженні політичних, економічних, культурних, технологічних, суспільних та інших зовнішніх тенденцій, які мають суттєвий вплив на процес професійної освіти регіону.
- Моніторинг загальних результатів реалізації Стратегії, ступеню просування до визначених стратегічних та операційних цілей – проводиться щорічно. Базується на аналізі статистичних даних.
- Моніторинг процесу реалізації заходів – проводиться щопіврічно. Базується на аналізі виконання заходів та досягнення показників результативності, зазначених у плані заходів з реалізації Стратегії.

Оцінюється стан виконання кожного заходу та ступінь досягнення показників. Щопівроку (10 червня і 10 грудня) департамент освіти і науки ОДА направляє відповідальним за впровадження заходів нагадування про необхідність надати піврічний моніторинговий звіт. До 15 числа зазначених місяців спеціалісти департаменту освіти і науки ОДА повинні одержати моніторингові звіти.

На підставі результатів моніторингу, один раз на рік спеціалісти департаменту освіти і науки Миколаївської облдержадміністрації виносять на чергове засідання Комітету з управління впровадженням стратегії проміжний аналіз фінансових потреб, зведений по всіх стратегічних цілях. Затверджений Комітетом з управління впровадженням стратегії аналіз фінансових потреб надається заступнику голови Миколаївської облдержадміністрації з гуманітарних питань для прийняття відповідних рішень.