



ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСТНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

30.07.2021

м. Полтава

№ 558

Про затвердження Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської області до 2027 року

Відповідно до статті 6, пунктів 1, 2, 3, 4 статті 22, пунктів 2, 4 статті 28, пункту 9 статті 39 Закону України „Про місцеві державні адміністрації”, підпункту б пункту 2 частини першої статті 90 Бюджетного кодексу України, статті 15 Закону України „Про засади державної регіональної політики”, цілі 1.3. Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2019 р. № 849 та схваленої постановою Верховної Ради України від 4 жовтня 2019 року № 188-ІХ, 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, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. № 932 (зі змінами), враховуючи лист Міністерства освіти і науки України від 28.12.2020 № 1/9-714 „Про методичні рекомендації щодо розроблення стратегічних планів розвитку регіональних систем професійної (професійно-технічної) освіти, планів заходів з їх реалізації та проведення моніторингу і оцінки результативності їх реалізації”, з метою реалізації Угоди про фінансування заходу „EU4Skills: Кращі навички для сучасної України” між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом від 17.12.2018 та формування оптимальної мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти області:

1. Затвердити Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської області до 2027 року (додається).
2. Департаменту освіти і науки облдержадміністрації (Ковальська В.В.): здійснювати організаційний, методичний та інформаційний супровід Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської області до 2027 року;

інформувати облдержадміністрацію про проведену роботу щодо виконання Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської області до 2027 року щороку до 20 січня.

3. Контроль за виконанням розпорядженням покласти на першого заступника голови облдержадміністрації Луніна Д.С.

Виконувач
обов'язків голови

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Lunin', written over a faint dotted line.

Д.ЛУНІН

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Розпорядження голови
обласної державної
адміністрації**

30.07.2021 № 558

**Стратегічний план розвитку системи
професійної (професійно-технічної) освіти
Полтавської області до 2027 року**

2021 рік

ЗМІСТ

1.	ВСТУП	5
2.	ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЇ	7
3.	СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	11
4.	ГОЛОВНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	17
5.	СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ	24
6.	СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ	25
	СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. ПОКРАЩИТИ ЯКІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	28
	ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1.1. ПІДВИЩИТИ ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ ЗП(ПТ)О	28
	ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1.2. ОПТИМІЗУВАТИ ІНФРАСТРУКТУРУ ЗП(ПТ)О	31
	ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1.3. ЗАБЕЗПЕЧИТИ РІВНИЙ ДОСТУП ДО ЗП(ПТ)О ДЛЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ	35
	СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2. ПОКРАЩИТИ ЯКІСТЬ ПОСЛУГ РЕГІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	38
	ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 2.1. ПОКРАЩИТИ МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	38
	ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 2.2. ЗБІЛЬШИТИ СПРОМОЖНІСТЬ ЗП(ПТ)О НАДАВАТИ ПЛАТНІ ПОСЛУГИ	40
	СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3. ПОКРАЩИТИ ІМІДЖ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА ГНУЧКІСТЬ ВИПУСКНИКА НА РИНКУ ПРАЦІ	43
	ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 3.1. ПІДВИЩИТИ СПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ПРАЦЕВЛАШТОВУВАТИСЯ ТА ВІДКРИВАТИ ВЛАСНУ СПРАВУ	43
	3.2. ПІДВИЩИТИ ІМІДЖ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В РЕГІОНІ	46
7.	ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ	50

ЧАСОВІ РАМКИ І ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ	50
ПРИПУЩЕННЯ ТА РИЗИКИ	61
РЕКОМЕНДАЦІЇ	62
8. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ	63
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ	63
ПРОЦЕДУРА МОНІТОРИНГУ СТРАТЕГІЇ	64

Перелік таблиць

Таблиця 1.	Склад Робочої групи з підготовки Стратегії.....	10
Таблиця 2.	SWOT-аналіз системи професійної освіти Полтавської області.....	19
Таблиця 3.	Стратегічні, операційні цілі та завдання	27
Таблиця 4.	Перелік заходів Плану реалізації стратегії.....	50

Перелік рисунків

РИС.1	КІЛЬКІСТЬ ЗАКЛАДІВ З(ПТ)О ТА ФПО В 2016-2019 РР.....	13
РИС.2	ОБСЯГИ ЗДОБУВАЧІВ ЗА ВИДАМИ ОСВІТИ НА 10 ТИС. НАСЕЛЕННЯ У 2017-2019 РР.	14
РИС.3	ПЕРЕЛІК ЗП(ПТ)О З КОНТИНГЕНТОМ ПОНАД 300 ОСІБ (СТАНОМ НА 1 СІЧНЯ 2020 РОКУ).....	14
РИС.4	ЗП(ПТ)О З НАЙМЕНШИМ КОНТИНГЕНТОМ (СТАНОМ НА 1 СІЧНЯ 2020 РОКУ), ОСІБ.....	14
РИС.5	НАЙБІЛЬШ ПОПУЛЯРНІ ПРОФЕСІЇ СЕРЕД ВСТУПНИКІВ ЗП(ПТ)О РЕГІОНУ (БЕЗ ВРАХУВАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ), ОСІБ.....	15
РИС.6	ГЕНДЕРНИЙ СКЛАД ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О РЕГІОНУ	15
РИС.7	ВІКОВА ТА ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛУ (СТАНОМ НА СІЧЕНЬ 2020 РОКУ), %	16
РИС.8	ВІКОВА ТА ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ (СТАНОМ НА СІЧЕНЬ 2020 РОКУ), %.....	16
РИС.9	ЗП(ПТ)О З НАЙСТАРШИМ ТА НАЙМОЛОДШИМ ПЕДАГОГІЧНИМ ПЕРСОНАЛОМ (СТАНОМ НА СІЧЕНЬ 2020 РОКУ), %.....	17
РИС.10	ПОРІВНЯЛЬНІ ПЕРЕВАГИ	20
РИС.11	ВИКЛИКИ	21
РИС.12	РИЗИКИ	22
РИС.13	СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ, СТРАТЕГІЧНІ ТА ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ	26
РИС.14	ВАРТІСТЬ ЗАХОДІВ У РОЗРІЗІ ЗАВДАНЬ (БЕЗ ЗАВДАНЬ 1.2.1.-2.1.6. ТА 1.3.1. ОПЕРАЦІЙНИХ ЦІЛЕЙ 1.2. ТА 1.3.), ТИС. ГРН	49
РИС.15	ВАРТІСТЬ ЗАХОДІВ У РОЗРІЗІ ЗАВДАНЬ 1.2.1.-2.1.6. ТА 1.3.1. ОПЕРАЦІЙНИХ ЦІЛЕЙ 1.2. ТА 1.3., ТИС. ГРН.....	49
РИС.16	ОЧКУВАНІ ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ПЛАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ, ТИС. ГРН	59

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 – Полтавський 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

Перелік скорочень закладів освіти

ВПУ № 7 м. Кременчук – Вище професійне училище № 7 м. Кременчука Полтавської області
Кременчук РЦПТО 1 – Регіональний центр професійно-технічної освіти № 1 м. Кременчука
ПТУ 26 КРЕМЕНЧУК – Професійно-технічне училище № 26 м. Кременчука
Гадяцьке ВПАУ – Державний навчальний заклад „Гадяцьке вище професійне аграрне училище”
ПТУ 44 м. Миргород – Професійно-технічне училище № 44 м. Миргорода
ПТУ № 50 м. Карлівка – Професійно-технічне училище № 50 м. Карлівка
Полт.Проф.Ліцей – Полтавський професійний ліцей
В.п.гірн. буд.уч. – Вище професійне гірничо-будівельне училище
Вище училище Чепіги – Державний професійно-технічний навчальний заклад „Полтавське вище професійне училище ім. А.О. Чепіги”
КПЛ Макаренка – Кременчуцький професійний ліцей ім. А.С. Макаренка
Решетил.агр.ліцей – Державний навчальний заклад „Решетилівський професійний аграрний ліцей імені І.Г. Боровенського”
ДНЗ ПВМПУ – Державний навчальний заклад „Полтавське вище міжрегіональне професійне училище”
РЦ ПТО м. Зіньків – Регіональний центр професійно-технічної освіти м. Зіньків
ПАЛ Кобеляки – Державний професійно-технічний навчальний заклад „Професійний аграрний ліцей” м. Кобеляки
Лубенський ПЛ – Лубенський професійний ліцей
Решетилівський ХПЛ – Решетилівський художній професійний ліцей
ПТУ № 32 м. Заводське – Професійно-технічне училище № 32
ПТУ № 27 м. Лохвиця – Професійно-технічне училище № 27 м. Лохвиця
Полт.Агротехнік – Полтавський обласний навчально-консультативний центр „Агротехнік”
Чутівське ПТУ № 55 – Чутівське професійно-технічне училище № 55

ПШТТранспорту – Державний професійно-технічний навчальний заклад „Полтавський професійний ліцей транспорту”

ПТУ № 54 смт Котельва – Професійно-технічне училище № 54 смт Котельва Полтавської області

ПТУ № 31 м. Полтава – Професійно-технічне училище № 31 м. Полтава

Гадяцьке аграрне училище – Державний навчальний заклад „Гадяцьке аграрне училище”

1. ВСТУП

Ринок праці Полтавської області зазнає впливу різних факторів глобального та національного масштабів, серед яких: тіньова економіка, трудова міграція, розширення спектру альтернативних форм зайнятості, зміщення робочих місць із великих підприємств у малі та мікро-підприємства, зростання соціальних запитів молоді, поширення стереотипів 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 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 їх участі, особливо роботодавців, у всіх складових

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

професійної освіти, у тому числі питанні розроблення змісту навчання, його здійснення, оцінювання, фінансування, врядування та управління².

Управління децентралізованою системою професійної освіти вимагає від Департаменту освіти і науки Полтавської 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 відповідно до методології, запропонованої Програмою ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – „EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні”.

Розроблення стратегічного плану розвитку регіональної системи професійної освіти і плану заходів з її реалізації (далі – Стратегія) здійснюється з метою:

забезпечення потреб роботодавців області 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 заінтересованих представників установ та інституцій, що працюють у сфері професійної освіти, зайнятості, регіонального розвитку, суб’єктів підприємництва та громадських об’єднань;

паритетність – створення рівних можливостей для висловлення позицій заінтересованих 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, з урахуванням положень статті 90 Бюджетного кодексу України, статей 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 видання головою Полтавської обласної державної адміністрації розпорядження від 12.05.2020 № 215 „Про утворення робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної освіти Полтавської 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 вебсайті Розробника;
- утворення робочої групи з розроблення проекту Стратегії (далі – робоча група);
- затвердження плану заходів із розроблення Стратегії;
- 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;
- 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 із реалізації Стратегії;
- розробка системи моніторингу та оцінки результативності реалізації Стратегії;
- розміщення проекту Стратегії на вебсайті Розробника;
- проведення обговорення проекту Стратегії на засіданні регіональної ради профтехосвіти та доопрацювання проекту Стратегії з урахуванням результатів обговорення;
- затвердження Стратегії розпорядженням голови Полтавської обласної державної адміністрації.

Таблиця 1. Склад Робочої групи з підготовки Стратегії

1. ЛУНІН Дмитро Сергійович	перший заступник голови облдержадміністрації, керівник робочої групи
2. КОВАЛЬСЬКА Віта Володимирівна	директор Департаменту освіти і науки облдержадміністрації, заступник керівника робочої групи
3. БЕЗПАЛЮК Анатолій Сергійович	фахівець з координації в регіоні (Полтава) EU4SKILLS: Кращі навички для сучасної України (за згодою)
4. БУЗИНА Станіслав Васильович	директор технічний ПрАТ „АвтоКраЗ” (за згодою)
5. ДОЛЖЕНКО Марія Віталіївна	начальник управління інвестиційної політики та соціально-грудових відносин Департаменту економічного розвитку, торгівлі та залучення інвестицій облдержадміністрації
6. ЖИЛА Лілія Алімовна	методист I категорії Державного навчального закладу „Полтавський центр професійно-технічної освіти ДСЗ” (за згодою)
7. ЗАКАПКО Ірина Сергіївна	директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Полтавській області (за згодою)
8. ЗМІСВЕЦЬ Сергій Олександрович	голова правління Полтавського регіонального відділення спілки промисловців, підприємців та роботодавців області (за згодою)
9. КОЛЕСНІЧЕНКО Володимир Володимирович	керівник регіонального управління СТОВ „Говтва” (за згодою)
10. КОЛОМІЄЦЬ Віктор Володимирович	голова правління ПАТ „Полтавський машинобудівний завод” (за згодою)
11. КРОПИВКА Павло Анатолійович	директор Департаменту фінансів облдержадміністрації
12. ЛУЦЕНКО Марина Іванівна	керуючий справами Полтавської торгово-промислової палати (за згодою)

13. МЕЛЬНИК Сергій Володимирович	директор з виробництва ПАТ „Крюківський вагобудівний завод”, голова Наглядової ради Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області (за згодою)
14. МОКРІЙ Раїса Михайлівна	директор Професійно-технічного училища № 44 міста Миргорода (за згодою)
15. НЕСЕН Микола Григорович	директор Вищого професійного училища № 7 міста Кременчука Полтавської області (за згодою)
16. ОКАРА Микола Миколайович	начальник відділу організації профорієнтації Полтавського обласного центру зайнятості (за згодою)
17. ОТИЧ Олександр Анатолійович	заступник директора Департаменту – начальник управління інформаційної політики Департаменту інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю облдержадміністрації
18. ПИСАРЕНКО Павло Вікторович	перший проректор Полтавської державної аграрної академії, доктор сільськогосподарських наук, професор (за згодою)
19. ПСЕХА Володимир Олександрович	виконавчий директор Полтавського регіонального відділення спілки промисловців, підприємців та роботодавців області (за згодою)
20. РАТІЙОВ Дмитро Миколайович	директор комерційний товариства з додатковою відповідальністю „Полтавтрансбуд” (за згодою)
21. СПІЛЬНА Ніла Петрівна	директор Державного навчального закладу „Решетилівський професійний аграрний ліцей імені І.Г. Боровенського” (за згодою)
22. ХУХРА Любов Миколаївна	фізична особа – підприємець (за згодою)
23. ЦЛИНА Алла Володимирівна	начальник відділу організації профнавчання Полтавського обласного центру зайнятості (за згодою)
24. ЧМІЛЬ Віктор Іванович	директор товариства з обмеженою відповідальністю „Ворскла-Стиль” (за згодою)
25. ШЕВНІКОВ Микола Янаєвич	директор Аграрно-економічного коледжу Полтавської державної аграрної академії (за згодою)
26. ШУМЕЙКО Григорій Іванович	голова Полтавського обласного комітету профспілки працівників освіти і науки України (за згодою)

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.

16 вересня 2020 року відбулося перше засідання членів Робочої групи, під час якого були проведені:

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

На основі напрацьованих засідання Робочої групи був розроблений проект 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 Полтавської області.

03 листопада 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 до плану реалізації Стратегії. Усього за цей період усіма зацікавленими у розвитку професійної освіти надіслано 483 ідеї заходів, загальна вартість яких перевищує 5 млрд грн.

21 січня 2021 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 бажаючі мали можливість брати участь у 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 Полтавської області становить 47 закладів недержавної форми власності та 37 державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О). Окрім того, освітні послуги із здобуття робітничих професій надають 5 міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, 17 закладів фахової передвищої освіти різних форм власності (далі – ЗФПО), 12 закладів загальної середньої освіти. Разом 118 закладів надають освітні послуги у сфері професійної освіти (далі – ПО).

Серед ЗП(ПТ)О – 9 закладів третього атестаційного рівня: ВПУ та Центри ПТО (24%), 28 закладів другого атестаційного рівня (76%); 27 закладів мають право надавати повну загальну середню освіту (73% мережі), 10 закладів здійснюють лише професійну підготовку (у тому числі 4 заклади при установах виконання покарань).

Протягом 2016-2019 років обласна система професійної (професійно-технічної) освіти Полтавщини була реформована у зв'язку з децентралізацією, зниженням показників прийому/випуску здобувачів освіти і, як наслідок, зменшенням контингенту учнів ЗП(ПТ)О. Задля оптимального використання навчальних, методичних, кадрових та фінансових ресурсів освітня мережа з 43 закладів професійної освіти оптимізована до 37.

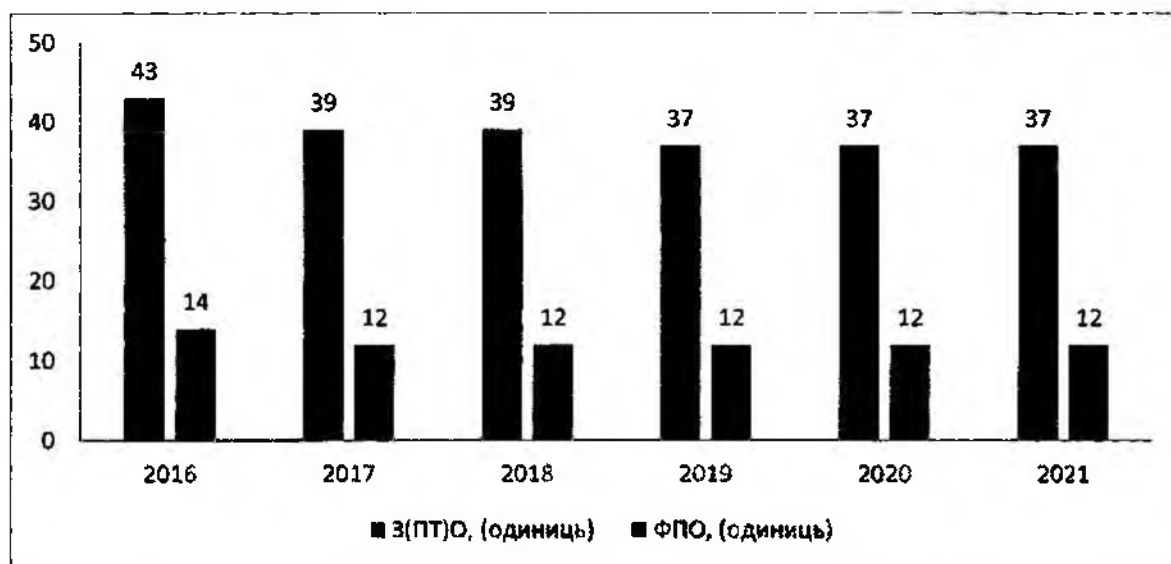


Рис.1 Кількість закладів ЗП(ПТ)О та ФПО в 2016-2019 рр.

(Джерело: розрахунки на основі даних ДОН Полтавської ОДА)

Полтавська область демонструє вищі за середньоукраїнські показники співвідношення контингенту здобувачів професійної освіти на 10 тис. населення.

Як правило, випускники закладів загальної середньої освіти віддають перевагу вступу до закладів вищої освіти, зокрема до 70% вступників на базі повної загальної середньої освіти обирають сферу вищої освіти.

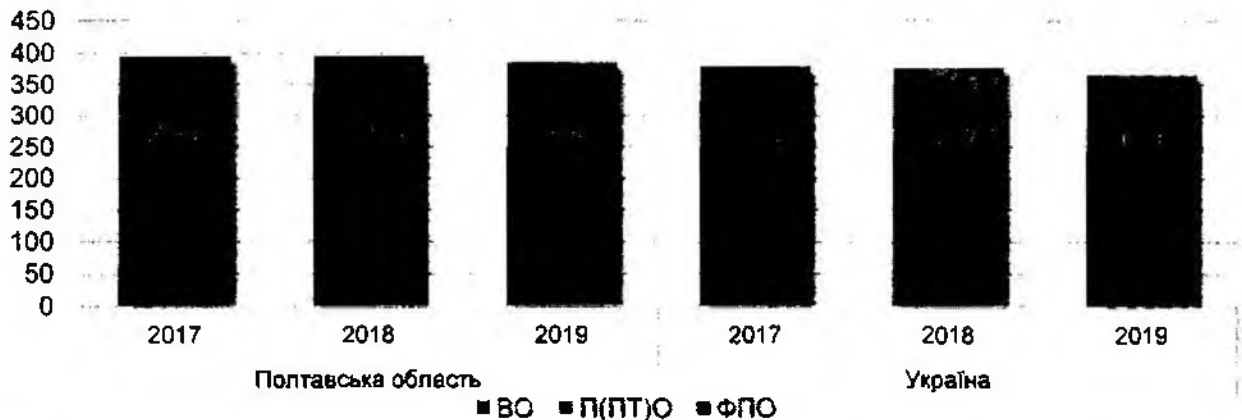


Рис.2 Обсяги здобувачів за видами освіти на 10 тис. населення у 2017-2019 рр.

(Джерело: розрахунки на основі даних ЄДББО registry.edbo.gov.ua)

В області спостерігається стійкий тренд до зниження кількості ЗП(ПТ)О із оптимальним контингентом здобувачів професійної освіти. В системі ЗП(ПТ)О 14 закладів формують контингент із кількістю здобувачів освіти понад 300 осіб, 20 – не досягають цього показника. Так, станом на 01.01.2020: лише три ЗП(ПТ)О мають контингент понад 500 здобувачів, 6 – із контингентом понад 400 здобувачів, 6 – із контингентом понад 300 здобувачів, 5 – мають більше 200 здобувачів, 11 – понад 100 здобувачів та 4 – із контингентом до 100 здобувачів (дані наведено без урахування 4 центрів при установах виконання покарань).

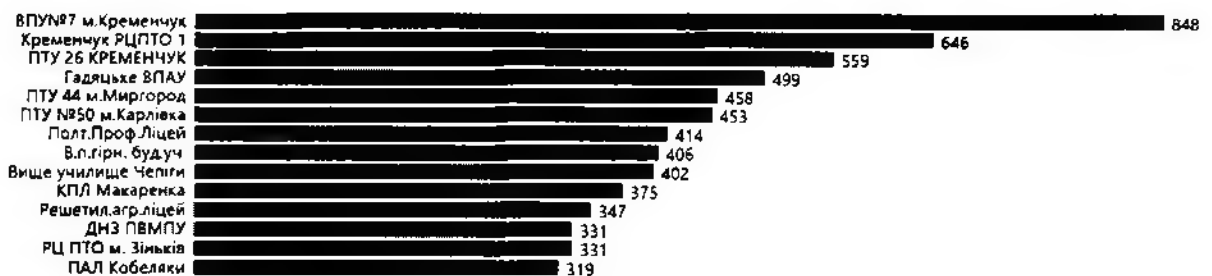


Рис.3 Перелік ЗП(ПТ)О з контингентом понад 300 осіб (станом на 1 січня 2020 року).

(Джерело: результати аудиту мережі ПО)

Серед ЗП(ПТ)О, які впродовж останніх років зберігають популярність серед молоді та приймають на навчання понад 300 учнів щорічно, є Вище професійне училище № 7 м. Кременчука (2016 рік – 407 осіб, 2017 – 311 осіб, 2018 – 352 особи, 2019 – 424 особи) та Регіональний центр професійно-технічної освіти № 1 м. Кременчука (2016 рік – 245 осіб, 2017 – 271 особа, 2018 – 311 осіб, 2019 – 314 осіб).



Рис.4 ЗП(ПТ)О з найменшим контингентом (станом на 1 січня 2020 року), осіб

(Джерело: результати аудиту мережі ПО)

Полтавська область за загальним обсягом набору здобувачів професійної освіти в розрахунку на 10 тис. мешканців знаходиться на 7 місці у загальнонаціональному рейтингу. Водночас 96,06% від загального обсягу набору – бюджетні місця.

В області низькі темпи впровадження дуальної освіти. Цю форму навчання впровадили лише 2 професійно-технічні навчальні: Вище професійне училище № 7 м. Кременчука за професією „7219 Зварник” та Міжрегіональний центр професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Хорол Полтавської області за професією „5122 Кухар”. Враховуючи розвинену економіку регіону, навчання на робочих місцях підприємств можна суттєво розширити. Дане питання потребуватиме уваги з боку ДОН ОДА та керівників навчальних закладів.

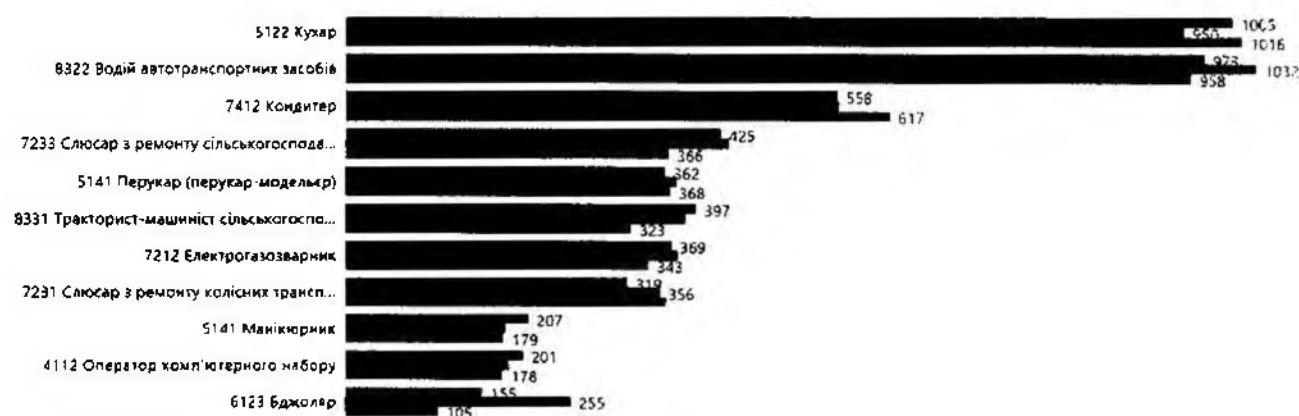


Рис.5 Найбільш популярні професії серед вступників ЗП(ПТ)О регіону (без врахування інтеграції), осіб

Джерело: розрахунки на основі даних ЄДЕБО

У ЗП(ПТ)О станом на 01.09.2019 працюють 1463 педагогічних працівники (викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі гуртожитків, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги тощо), у т.ч. чоловіки – 553 (37,8%) особи, жінки – 910 (62,2%) осіб, із них 597 майстрів виробничого навчання та 544 викладачі.

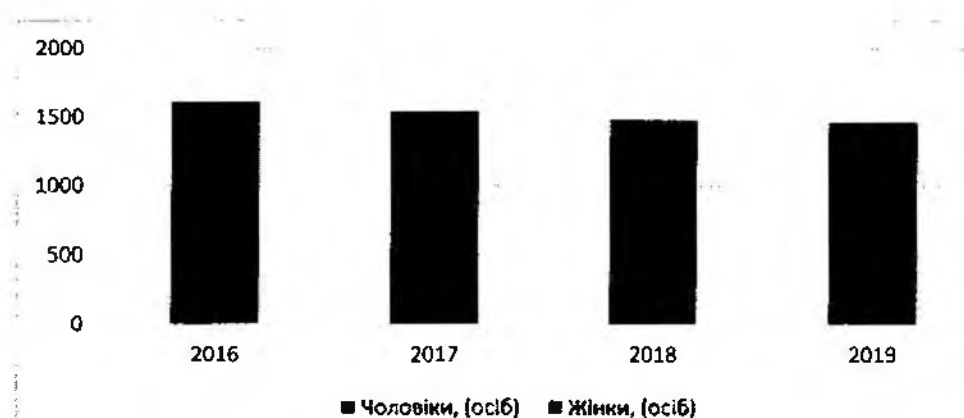


Рис.6 Гендерний склад педагогічних працівників ЗП(ПТ)О регіону

Джерело: на підставі даних ДОН ОДА Полтавської області

За фаховим рівнем: третина викладачів системи професійної освіти (30%) мають педагогічне звання, 42% – вищу кваліфікаційну категорію (227 осіб) і лише

15% – кваліфікаційну категорію „спеціаліст”. Педагогічні звання „майстер I категорії” та „майстер II категорії” мають 209 осіб – близько 35% майстрів виробничого навчання.

Викладачі спеціальних дисциплін мають профільну вищу освіту, 24% з яких мають робітничу кваліфікацію, з двох і більше професій – 19,8%. Майстри виробничого навчання здебільшого мають вищу технічну освіту (57%) або є випускниками коледжів (43%), для цієї категорії обов’язковою є наявність робітничої кваліфікації.

Аналіз даних свідчить про певну тенденцію до „омолодження” складу педагогічних колективів ЗП(ПТ)О: якщо у 2016 році педагоги віком 30-40 років становили 19,5% педколективів, то у 2019 – 20,8%. Водночас якщо кількість педагогів віком понад 60 років у 2016 році становила 11,7 %, то у 2019 – 9,9%.

Ще одна серйозна проблема: відтік висококваліфікованих майстрів виробничого навчання через низький рівень заробітної плати, складність професійного і кар’єрного зростання, самореалізації.

Нижче наведено вікову та гендерну структуру в розрізі персоналу та педагогічних працівників.

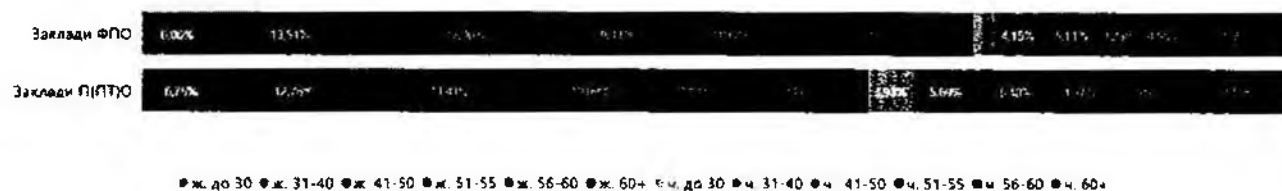


Рис.7 Вікова та гендерна структура персоналу (станом на січень 2020 року), %
(Джерело: результати аудиту мережі ПО)

Для закладів освіти в цілому є характерним гендерний дисбаланс персоналу – працюють здебільшого жінки віком від 20 до 55 років, водночас частка старших 60 років – понад 10%. Вікова структура чоловіків достатньо рівномірна, проте близько 9% – теж пенсійного/передпенсійного віку (старше 60 років).

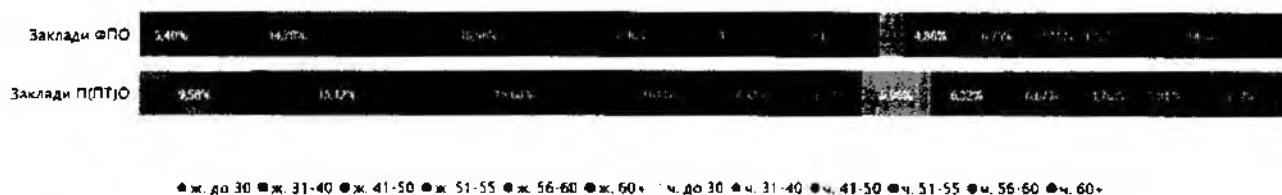


Рис.8 Вікова та гендерна структура педагогічних працівників (станом на січень 2020 року), %
(Джерело: результати аудиту мережі ПО)

У структурі педагогічних працівників спостерігається дві рівновеликі групи жінок (понад 15%) віком від 31 до 40 років та від 41 до 50 років. Загалом більше половини педагогічних кадрів мережі – жінки.

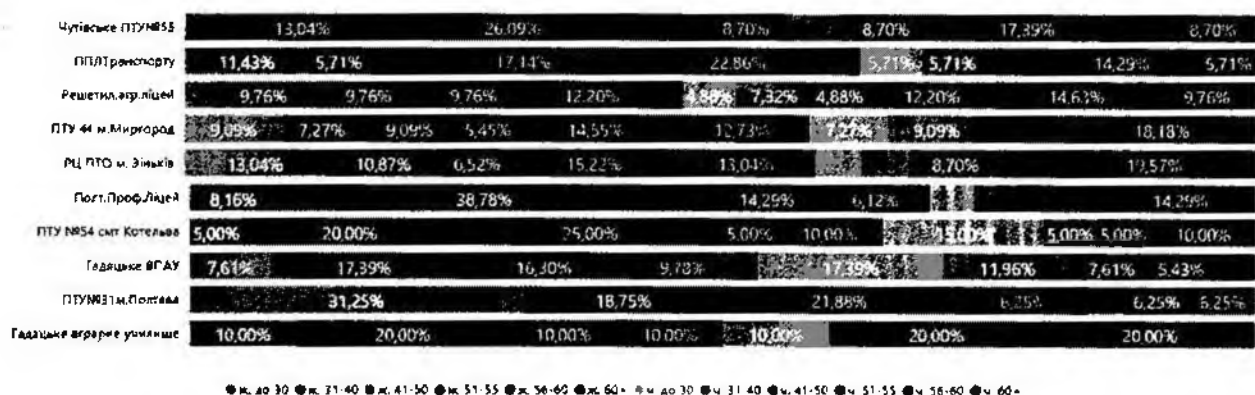


Рис.9 ЗП(ПТ)О з найстаршим та наймолодшим педагогічним персоналом (станом на січень 2020 року),%

(Джерело: результати аудиту мережі ЗП(ПТ)О https://vrc.rv.ua/case_study/analiz-dialnosti-rehionalnykh-system-profesijnoi-osvity/)

Зазначені на рисунку 5 перших навчальних закладів сукупно володіють найстаршим педагогічним персоналом, що найближчим часом загострить кадрові питання. Інші 5 – заклади з наймолодшим персоналом.

Середній вік педагогічних працівників Полтавської області – 47,13 років відповідає середньому показнику в Україні – 47,49 років.

За співвідношенням здобувачів освіти на одного педагогічного працівника Полтавська область посідає 11 місце в Україні (з показником 7,7 учнів на одного педагога порівняно з 7,64 в Україні).

Область входить до трійки лідерів за обсягами підготовки дорослих в ЗП(ПТ)О на 10 тис. населення регіону, що вдвічі перевищує середні показники в Україні (12 осіб порівняно з 5,8 особами). Водночас протягом останніх років обсяги підготовки дорослих зростають.

Належну якість надання освітніх послуг та підготовки кадрів мережею ЗП(ПТ)О Полтавської області засвідчують призові місця у регіональних та Всеукраїнських конкурсах фахової майстерності, передусім за професіями: офіціант, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, маляр, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, кухар.

- Матеріально-технічну базу мережі ЗП(ПТ)О формують 796 кабінетів, з них:
 - 494 – з предметів професійно-технічного циклу;
 - понад 180 лабораторії;
 - 287 навчально-виробничих майстерень.

Крім того, заклади володіють 25 полігонами, 19 автотрактородромами та 29 гуртожитками, 37 бібліотеками. Для забезпечення освітнього процесу за професіями аграрного спрямування діють навчальні господарства, земельні ділянки яких складають від 90 до 300 гектарів.

Станом на 01.01.2021 в області з 37 закладів професійної (професійно-технічної) освіти 5 – мають повний пакет документів на право власності державного майна (будівлі, споруди,

земля), 18 – оформили правовстановлюючі документи на постійне користування земельними ділянками.

Модернізація матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О здійснюється шляхом створення навчально-практичних центрів сучасної професійної освіти за державні та грантові кошти. В області діють 11 навчально-практичних центрів, які забезпечені сучасною технікою, обладнанням, можливостями підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, із них: будівельного профілю – 3, промислового – 8.

У Полтавській області створена і діє відповідно до затвердженого Положення Регіональна рада професійно-технічної освіти (розпорядження голови обласної державної адміністрації від 30.05.2016 № 220 (зі змінами)). До її складу увійшли представники великого бізнесу (роботодавці), представники місцевих органів влади та місцевого самоврядування, державної служби зайнятості та закладів ПТО. Наразі проведено 11 засідань.

Нині Регіональна рада перебуває на стадії становлення і потребує підтримки в набутті інституційної спроможності.

4. ГОЛОВНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

Таблиця 2. SWOT-аналіз системи професійної освіти Полтавської області
(за результатами засідання робочої групи 16 вересня 2020 року)

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Вищі, ніж у середньому в Україні, обсяги підготовки дорослих 2. Високий рівень працевлаштування випускників після завершення навчання 3. Значна кількість закладів професійної освіти тісно пов'язані з підприємствами – замовниками кадрів, передусім у промисловості 4. Велика частка молоді залишається здобувати професійну освіту в регіоні 5. Широкий перелік професій, за якими здійснюється підготовка у закладах професійної освіти регіону 6. Середній вік педпрацівників нижчий, ніж середній показник в Україні 7. Учні, які навчаються за професіями „Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування” і „Зварник” – переможці всеукраїнських та міжнародних конкурсів. За професією „Зварник” запроваджено незалежне оцінювання 8. Структура підготовки робітничих кадрів суттєво відповідає структурі потреби регіонального ринку праці 9. Підтримка з обласного бюджету щодо оновлення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О 10. Низький рівень втрати контингенту в ЗП(ПТ)О регіону 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостатній рівень профорієнтаційної роботи 2. Застаріла матеріально-технічна база закладів, насамперед, за напрямками металообробки, сільського господарства 3. Велика кількість малокомплектних закладів 4. Рівень оснащення закладів сучасним обладнанням та устаткуванням не дозволяє проводити стажування та підвищення кваліфікації педпрацівників 5. Мала кількість призових місць на всеукраїнських та міжнародних конкурсах фахової майстерності 6. Дублювання підготовки за однаковими професіями у ЗП(ПТ)О, які територіально близько розміщені 7. Відсутні ліцензії для підготовки за сучасними професіями та спеціальностями 8. Низький рівень забезпеченості майстрами виробничого навчання, що мають високий рівень кваліфікації 9. Педпрацівники, переважно, не володіють цифровими технологіями та сучасними інтернет-інструментами щодо популяризації профосвіти
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Високий економічний розвиток регіону (багато роботодавців) 2. Діяльність програм міжнародної допомоги, які підтримують розвиток професійної освіти 3. Підтримка Міністерства освіти і науки України щодо оновлення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О 4. Профілізація освіти потенційно збільшить кількість абітурієнтів 5. Прийняття Закону України „Про професійну освіту” 6. Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій спрощення процедур затвердження професійних стандартів 7. Набуття широкої популярності дистанційних форм навчання у віртуальному просторі 8. Кількість вакансій робітничих професій у регіоні вища за кількість вакансій для фахівців із вищою освітою 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ускладнені процедури ліцензування нових професій та спеціальностей 2. Низький рівень оплати праці майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін 3. Депопуляція регіону та відтік молоді на навчання за кордоном призводить до зменшення числа абітурієнтів 4. Низька престижність професійної освіти в суспільстві 5. Роботодавці несуть додаткові витрати щодо забезпечення бази для практики учнів 6. Неврегульований механізм оплати роботодавцями виробничої практики учнів 7. Невідповідність класифікатора професій реальним потребам роботодавців 8. Коронавірус обмежує можливості професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О.

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 Полтавської 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.

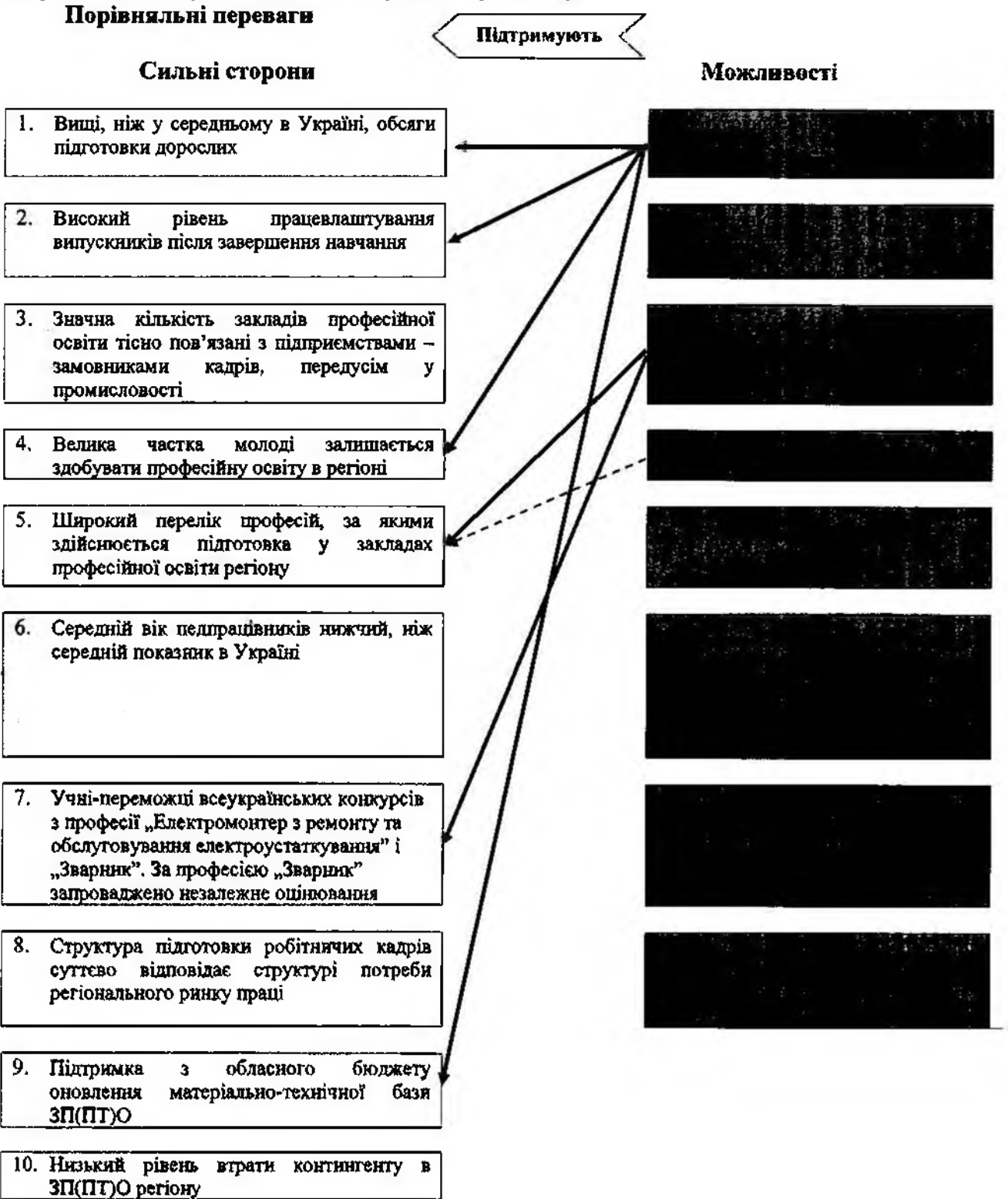


Рис.10 Порівняльні переваги

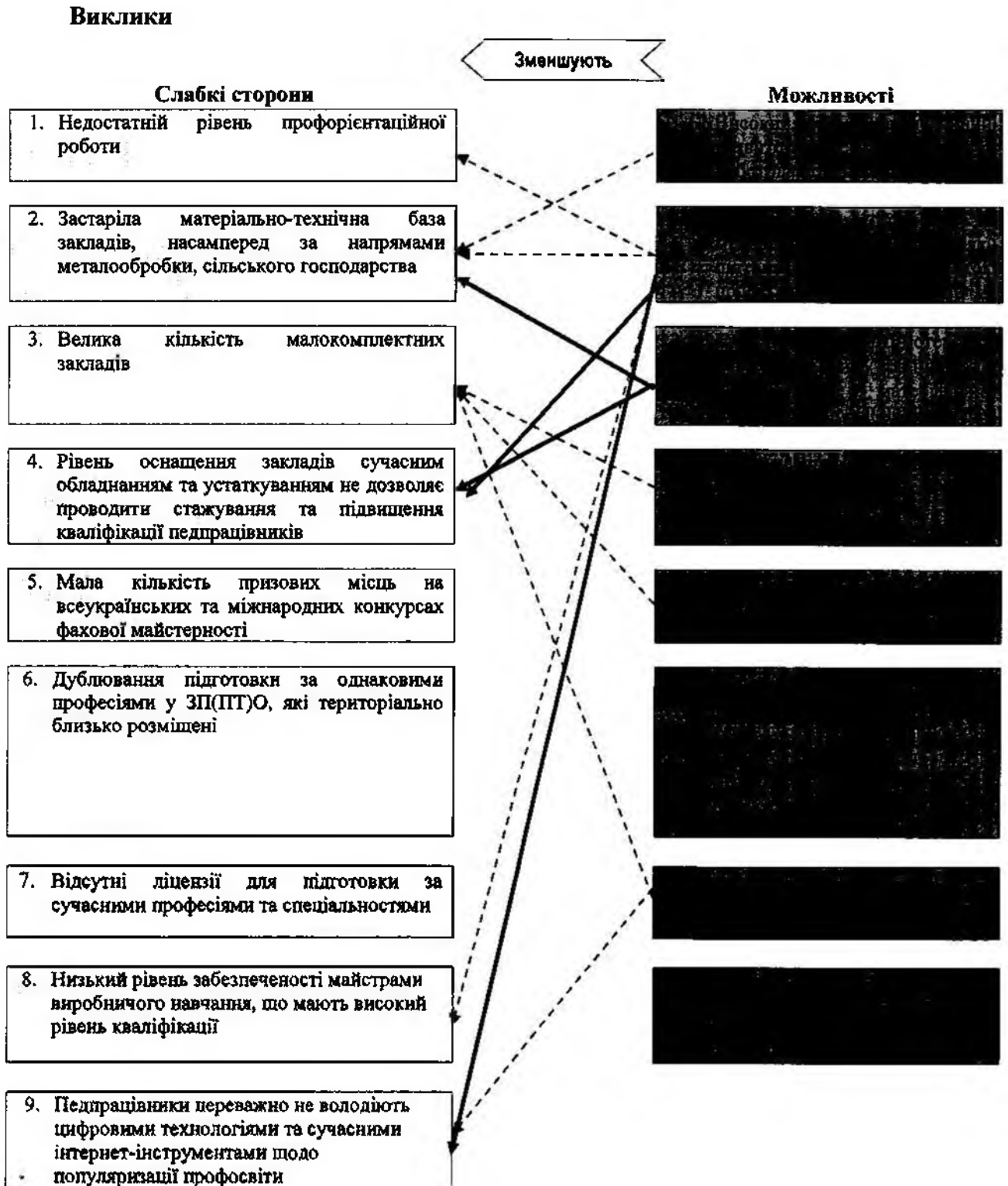


Рис.11 Виклики

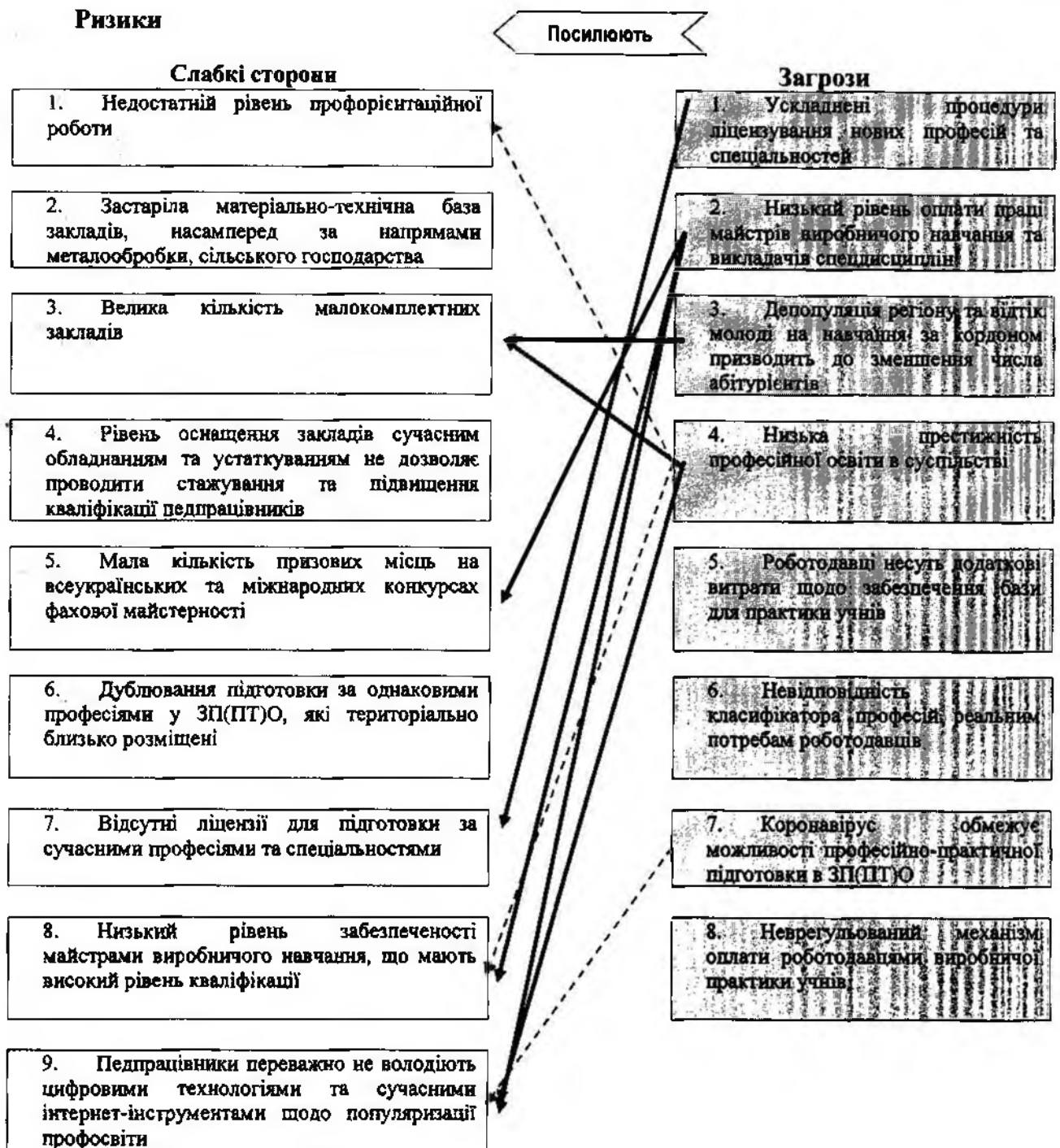


Рис.12 Ризики

Порівняльні переваги, виклики і ризики системи професійної освіти Полтавської області

Порівняльні переваги

(визначені в результаті аналізу сильних сторін і можливостей)

Система професійної освіти Полтавської області здебільшого забезпечує підготовку за затребуваними в регіоні професіями з високим рівнем працевлаштування випускників. Іншою сильною стороною є те, що мережа професійно-технічної освіти області веде підготовку дорослих в обсягах, що перевищують середньо українські показники. Область є одним із найбільш економічно розвинених регіонів, з великою кількістю роботодавців, що в майбутньому лише посилюватиме потребу в навчанні як здобувачів первинної підготовки, так і дорослих. Зміни в структурі регіональної економіки збільшуватимуть потребу навчання/перенавчання робітничих кадрів, а це, в свою чергу, підсилуватиме різні форми партнерства системи ЗП(ПТ)О з бізнесом.

Заклади професійної освіти Полтавської області мають проліцензований широкий спектр професій, що дозволяє забезпечити регіональний ринок праці всіма затребуваними професіями. Підтримка Міністерством освіти і науки України навчальних закладів з метою оновлення матеріально-технічної бази, створення „Фонду розвитку профосвіти” та діяльність у регіоні програм міжнародної допомоги дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, у тому числі покращить забезпечення матеріальної бази через створення навчально-практичних центрів та центрів професійної досконалості.

Високий економічний розвиток регіону стимулюватиме молодь здобувати освіту і залишатися в області, де є високі шанси знайти роботу та реалізуватись через виробничу діяльність. Крім того, велика кількість роботодавців, їх кадрові потреби підтримуватимуть ініціативи з оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів за рахунок коштів обласного бюджету.

Профілізація освіти є трендом, який спроможний збільшити кількість абітурієнтів, що посилюватиме можливості навчальних закладів, які готові зайняти нішові навчальні ринки.

Діяльність програм міжнародної допомоги у сфері професійної освіти допоможе більш точно визначити професійну структуру регіонального замовлення завдяки даним, отриманим у результаті дослідження ринку праці. Додатковий вплив програм міжнародної допомоги очікується для підвищення ефективності регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти.

Виклики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і можливостей)

Мережа професійно-технічних навчальних закладів Полтавської області є незбалансованою, володіє великою кількістю малокомплектних навчальних закладів, що призводить до зниження якості навчальних послуг та здорожчання вартості підготовки в перерахунку на одного здобувача освіти. Створення Міністерством освіти і науки України

„Фонду розвитку профосвіти” та підтримка заходів з оновлення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О може бути використана для укрупнення навчальних закладів. Крім того, це дозволить підтримувати 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.

Прийняття Закону України „Про професійну освіту”, профілізація освіти дозволить навчальним закладам краще організувати надання навчальних послуг.

Діяльність програм міжнародної допомоги дозволяє покращити профорієнтаційну роботу, навички педагогічного персоналу з володіння цифровими технологіями і використання в навчальному процесі, застосування сучасних інтернет-інструментів щодо популяризації профосвіти.

Набуття широкої популярності дистанційних форм навчання стимулюватимуть навчальні заклади адаптувати навчальні програми до нових умов і вимог роботодавців, а викладачів – опанувати ІТ-інструменти та впроваджувати їх у навчальний процес.

Ризики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз)

Низький рівень оплати праці майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін посилюватимуть кадрові потреби закладів, особливо у педагогах високої мотивації та кваліфікації, новаторах спроможних застосовувати сучасні навчальні програми, впроваджувати в навчання ІТ-інструменти та ін. Сукупно це стримуватиме можливості ЗП(ПТ)О у покращенні якості навчальних послуг

Система закладів професійно-технічної освіти відчуває потребу в ліцензуванні за сучасними професіями, оновлення навчальних програм, чому не сприяють ускладнені процедури ліцензування нових професій та спеціальностей.

Депопуляція регіону, низька престижність лише посилюватимуть труднощі малокомплектних навчальних закладів і актуалізують потребу вироблення дієвої політики щодо оптимізації системи закладів ЗП(ПТ)О.

Низька престижність професійно-технічної освіти в регіоні та країні створюватиме перешкоди для налагодження дієвої профорієнтаційної роботи.

Коронавірус обмежує можливості професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О, що негативно впливає на перспективи підготовки дорослих закладами мережі. Крім того, розширення внаслідок пандемії дистанційного навчання висуває нові вимоги до педагогів щодо володіння ІТ-інструментами та методиками віртуального навчання.

У навчальних програмах бракує компонентів із розвитку м'яких навичок, цифрових компетенцій та підприємництва. Такий стан справ частково спричинений невисоким (порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін) рівнем оплати праці викладачів спецдисциплін, майстрів виробничого навчання.

5. СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

(за результатами засідання робочої групи 16 вересня 2020 року)

Професійна освіта Полтавської області у 2027 році:

збалансована мережа закладів освіти, які оснащені сучасним обладнанням, мають привітну інфраструктуру (в тому числі для осіб з особливими потребами), надають якісні освітні послуги відповідно до потреб місцевих роботодавців. Регіональне замовлення формується відповідно до потреб локального бізнесу;

персонал закладів висококваліфікований, енергійний, володіє сучасними методами навчання (в т.ч. тими, які ґрунтуються на ІКТ), гнучкий у виборі та застосуванні різних навчальних прийомів і засобів;

навчальні послуги закладів включають широкий спектр багаторівневої підготовки, в т.ч. короткострокові курси, а також підтвердження фахової майстерності через процедури атестації. Навчальні заклади впроваджують принципи „навчання впродовж життя”;

високий престиж професійної освіти забезпечує відбір якісних вмотивованих вступників;

випускник володіє набором знань, вмінь та ділових якостей, які дозволяють швидко знаходити роботу, будувати кар’єру, а також розпочинати власну справу.

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 нині виникають у нашій країні та у світі. Водночас регіональна система професійної освіти повинна максимально використати свої сильні сторони.

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

1. *Покращити якість управління та матеріального забезпечення ЗП(ПТ)О.*
2. *Покращити якість послуг регіональної системи ЗП(ПТ)О.*
3. *Покращити імідж ЗП(ПТ)О та гнучкість випускника на ринку праці.*

Професійна освіта Полтавської області у 2027 році:		
1. Покращити якість управління та матеріального забезпечення ЗП(ПТ)О	2. Покращити якість послуг регіональної системи ЗП(ПТ)О	3. Покращити імідж ЗП(ПТ)О та гнучкість випускника на ринку
1.1. Підвищити ефективність управління системою ЗП(ПТ)О	2.1. Покращити методичний супровід П(ПТ)О	3.1. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу
1.2. Оптимізувати інфраструктуру ЗП(ПТ)О	2.2. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги	3.2. Підвищити імідж П(ПТ)О в регіоні
1.3. Забезпечити рівний доступ до ЗП(ПТ)О для різних категорій населення		

Рис.13 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 досягти цілей розвитку.

Таблиця 3. Стратегічні, операційні цілі та завдання

Стратегічна ціль 1. Покращити якість управління та матеріального забезпечення закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Операційні цілі	Завдання
1.1. Підвищити ефективність управління регіональною системою ЗП(ПТ)О	1.1.1. Посилити компетенції представників регіональної ради професійної освіти у питаннях функціонування системи ЗП(ПТ)О
	1.1.2. Створити наглядові (підкувальні) ради ЗП(ПТ)О
	1.1.3. Упродовж 5 років оптимізувати 15 ЗП(ПТ)О шляхом реорганізації
	1.1.4. Започаткувати системне проведення досліджень регіонального ринку праці
1.2. Оптимізувати інфраструктуру ЗП(ПТ)О	1.2.1. Створити 2 центри професійної досконалості
	1.2.2. Відремонтувати учнівські гуртожитки
	1.2.3. Провести ремонт навчально-виробничих приміщень ЗП(ПТ)О
	1.2.4. Оснастити майстерні ЗП(ПТ)О приладами, обладнанням та устаткуванням
	1.2.5. Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання
	1.2.6. Створити 11 навчально-практичних центрів сучасної професійної освіти за галузевим спрямуванням
1.3. Забезпечити рівний доступ до ЗП(ПТ)О для різних категорій населення	1.3.1. Створити безбар'єрний доступ до освітньої інфраструктури ЗП(ПТ)О
	1.3.2. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ЗП(ПТ)О осіб з особливими освітніми потребами, учасників АТО та ООС, тимчасово переміщених осіб
	1.3.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Стратегічна ціль 2. Покращити якість послуг регіональної системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Операційні цілі	Завдання
2.1. Покращити методичний супровід професійної (професійно-технічної) освіти	2.1.1. Підвищити цифрову компетентність педагогічних працівників та працівниць щодо використання електронних навчальних матеріалів
	2.1.2. Підвищити професійну компетентність педагогічних працівників та працівниць щодо зміни навчальних програм у відповідності до потреб роботодавців
	2.1.3. Підвищити компетентність педагогічних працівників та працівниць для участі в проєктах та програмах міжнародних обмінів
2.2. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги	2.2.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О
	2.2.2. Підвищити компетенції керівного складу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг
	2.2.3. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення замовників послуг

Стратегічна ціль 3. Покращити імідж ЗП(ПТ)О та гнучкість випускника на ринку праці

Операційні цілі	Завдання
3.1. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу	3.1.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування в учнів „м'яких” навичок (лідерство, комунікація, робота в команді тощо)
	3.1.2. Запровадити у ЗП(ПТ)О навчання підприємництва
3.2. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні	3.2.1. Розширити та удосконалити профорієнтаційну роботу в закладах загальної середньої освіти, що враховує потреби дівчат та хлопців
	3.2.2. Створити сучасні гендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій
	3.2.3. Навчити персонал ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології для популяризації професійної освіти та формування її позитивного іміджу

Стратегічна ціль 1. Покращити якість управління та матеріального забезпечення закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Операційна ціль 1.1. Підвищити ефективність управління регіональною системою ЗП(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі

Управління децентралізованою системою професійної освіти ставить перед ДОН ОДА 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 професійно-технічної освіти потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як роботодавці, регіональні політики, працівники навчальних закладів, органи місцевого самоврядування. В майбутньому роль майданчика для узгодження інтересів та вироблення зваженої політики з формування регіонального замовлення і вирішення широкого кола питань розвитку П(ПТ)О буде виконувати регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти.

Процедури та інструменти управління регіональною системою професійно-технічної 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 професійно-технічної освіти, яка має доступ до достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби ринку праці, а також відповідні компетенції стосовно питань функціонування мережі ЗП(ПТ)О;

наявні достовірні дані про стан та тенденції регіонального ринку праці, які слугують основою для прийняття рішень щодо формування обсягів регіонального замовлення;

компетентний управлінський персонал П(ПТ)О, спроможний ефективно діяти у швидкозмінному світі.

Показники досягнення цілі

покращено знання та навички 37 членів регіональної ради П(ПТ)О;

наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці;

сформовані пропозиції до корегування регіонального замовлення з врахуванням результатів моніторингу потреб ринку праці;

після прийняття законодавчих змін при кожному ЗП(ПТ)О створено наглядову (підключальну) раду;

близько 100 осіб з числа учасників підключальних (наглядових) рад навчальних закладів вивчили процедурні права, обов'язки учасника ради та регламенти роботи.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

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

Регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти (далі – рада П(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 фахівців підприємств, установ та організацій, які є фахівцями в окремих сферах, що стосуються регіонального ринку праці. Однак, для більш ефективного виконання поставлених завдань члени Ради повинні володіти більш широким колом питань, які охоплюють увесь спектр повноважень Ради. Отже, доцільно провести для членів Ради серії навчань, 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. Створити наглядові (підкувальні) ради ЗП(ПТ)О

Рамковий Закон України „Про освіту” передбачає створення наглядових (підкувальних) рад закладів освіти. Наглядові (підкувальні) ради закладів освіти повинні сприяти вирішенню перспективних завдань розвитку закладу, залученню фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за їх використанням, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, науковою громадськістю, громадськими організаціями, юридичними та фізичними особами. Виконання цього завдання необхідно буде розпочати після ухвалення Закону України „Про професійну освіту”, яким буде визначений порядок формування наглядової (підкувальної) ради, її відповідальність, перелік і строк повноважень, а також порядок її діяльності.

Для покращення адміністративної спроможності новостворених органів буде проведено навчання членів рад.

Завдання 1.1.3. Упродовж 5 років оптимізувати 15 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. На даний час немає підстав припускати, що ця тенденція зупиниться в перспективі найближчих кількох десятків 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 Полтавській області присутні 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 витрачання бюджетних коштів, які спрямовуються у сферу професійно-технічної освіти. Тому критично важливим у процесі оптимізації є збереження загального обсягу фінансування системи 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 зросте кількість учнів;
- змін у зайнятості педперсоналу та технічного персоналу, у т.ч. пропозиції альтернативної зайнятості;
- використання вивільнених будівель;
- оцінка бюджетних наслідків оптимізації.

Станом на січень 2021 року найменший контингент менше 300 осіб мають 20 професійно-технічних навчальних закладів, із них чотири – мають контингент менше 100 осіб.

Завдання 1.1.4. Започаткувати системне проведення досліджень регіонального ринку праці

Роботодавці України скаржаться на дисбаланси в підготовці кадрів. У цьому контексті Полтавська область з мережею її ЗП(ПТ)О не є виключенням. Недостатня кількість та якість підготовки випускників за окремими професіями гальмує розвиток економіки регіону, надлишок випускників за іншими професіями підвищує рівень безробіття та трудової міграції, збільшує витрати бюджетів різних рівнів. 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 інші професії.

Для отримання більш точної інформації про актуальний стан та перспективні зміни в професійній структурі працівників регіону окремі регіони України вже напрацювали та апробували методологічну базу для проведення досліджень ринку праці регіону. Отримані під час таких досліджень результати дозволили набуті 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 у 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.

Операційна ціль 1.2. 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 ЗП(ПТ)О є учнівські гуртожитки, передусім, у містах Кременчук, Полтава, Горішки Плавні, Лубни, Миргород, Карлівка, Гадяч, Зіньків. 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.

Усі вищенаведені сфери інвестування в інфраструктуру ЗП(ПТ)О за сумарною потребою суттєво перевищують обсяги коштів, які упродовж останніх років залучалися на проекти розвитку з різних джерел. Тому під час досягнення цієї операційної цілі важливо дуже точно визначати пріоритети. Найбільшими джерелами фінансування модернізації інфраструктури ЗП(ПТ)О традиційно були державний та обласний бюджет та бюджет м. Полтава.

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

- створено 2 центри професійної досконалості;
- частково відремонтовано учнівські гуртожитки та спортивну інфраструктуру;
- проведено ремонт навчально-виробничих приміщень ЗП(ПТ)О;
- модернізовано освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О;

покращено забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання;
створено навчально-практичні центри.

Показники досягнення цілі

створено 2 центри професійної досконалості;
відремонтовано дахи та гуртожитки, а також оснащено пожежною сигналізацією щонайменше 10 гуртожитків;
створено/модернізовано навчальні майстерні та лабораторії в ЗП(ПТ)О;
створено сучасні умови для проживання 3399 здобувачів освіти;
створено 11 навчально-практичних центрів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.2.1. Створити центр професійної досконалості

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 є затребувані на регіональному ринку праці, створюючи додану цінність для всіх клієнтів (місцевої влади, бізнесу, здобувачів, батьків здобувачів, партнерських провайдерів освітніх послуг, наукових та методичних установ).

Полтавська область перемогла у конкурсному відборі регіонів для реалізації проєкту 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. Отже, до завершення 2023 року передбачається створити Центр професійної досконалості на базі Вишого професійного училища № 7 м. Кременчук.

Завдання 1.2.2. Відремонтувати учнівські гуртожитки

Одним з елементів вибору навчального закладу серед абітурієнтів є якість інфраструктури, яка сприяє навчальному процесу. З часу створення закладів професійної освіти минули десятки років і вимоги до якості та комфорту перебування в навчальних закладах суттєво змінилися. Тому учнівські гуртожитки потребують оновлення для того, щоб відповідати цим підвищеним вимогам.

Значна частка гуртожитків потребує проведення будівельних та відновлювальних робіт, а також забезпечення пожежною сигналізацією.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

визначення пріоритетних для оновлення учнівських гуртожитків – відповідно до затверджених на регіональному рівні критеріїв;

визначення 3-4 річного графіку проведення ремонтно-будівельних робіт відповідно до прогнозованих фінансових надходжень.

Завдання 1.2.3. Провести ремонт навчально-виробничих приміщень ЗП(ПТ)О

Значна частина навчальних приміщень, корпусів, майстерень ЗП(ПТ)О Полтавської області знаходяться на межі морального та фізичного зносу. Часто такі об'єкти не забезпечують комфортних навчальних умов, а інколи заважають веденню навчального процесу.

Саме тому в рамках цього завдання передбачається провести ремонтні, реконструкційні роботи як навчальних аудиторій, так і майстерень.

Завдання 1.2.4. Оснастити майстерні ЗП(ПТ)О приладами, обладнанням та устаткуванням

Сучасні технології зробили величезний стрибок у своєму розвитку, а освітньо-технологічний простір більшості закладів професійної освіти перебуває ще у доцифровій епосі. Дуже багато наочності, інструментів та обладнання вже не можуть використовуватися для підготовки необхідних ринку праці фахівців. Терміни амортизації обладнання стрімко знижуються і відповідно їх заміна є необхідною умовою виробничих процесів в умовах конкурентної економіки. Відповідно придбання обладнання та устаткування повинні відбуватись з врахуванням вимог роботодавців та забезпеченості закладу навчальним приладдям.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

1 крок – аналіз затребуваності (масовість, дефіцитність) на регіональному ринку праці професій, підготовка за якими потребує покращення матеріальної бази;

2 крок – аналіз динаміки контингенту в закладах, які здійснюють підготовку за професіями, визначеними в 1 кроці;

3 крок – проведення інвентаризації закладів професійної освіти з визначенням актуального рівня оснащення закладів та переліку навчальних засобів, що потребують нагального оновлення/заміни;

4 крок – прийняття рішення про модернізацію освітньо-технологічного простору на основі даних про обсяги доступного фінансування (з різних джерел, у т.ч. із залучення позабюджетних ресурсів);

5 крок – організація оперативного перенавчання педагогічних працівників та майстрів виробничого навчання для використання нововведень в навчально-виробничому процесі.

Завдання 1.2.5 Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання

Нові реалії навчального процесу, особливо з переходом на частково дистанційну форму навчання вимагають забезпечення цифровими засобами навчання та ліцензійним програмним забезпеченням закладів професійно-технічної освіти. В багатьох навчальних закладах велика кількість персоналу передпенсійного та пенсійного віку, для яких використання цифрових технологій – досить складне завдання.

З огляду на це, проста закупівля цифрових засобів навчання може мати дуже слабкий ефект через нездатність до його використання. Тому необхідно в комплексі розробити короткі навчальні курси різного рівня складності для підготовки викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання до самостійного використання цих засобів як обладнання.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- визначення потреб ЗП(ПТ)О у цифрових засобах навчання;
- визначення рівня знань та навиків педагогічного складу та майстрів виробничого навчання до самостійного використання цифрових засобів в навчальному процесі;
- проведення навчань для працівників закладів освіти з використання цифрових засобів навчання;
- організація комплексних тендерних закупівель цифрових засобів навчання;
- підготовка студентів до використання цифрових засобів навчання;
- використання можливостей грантових програм для забезпечення ЗП(ПТ)О ліцензійним програмним забезпеченням.

Завдання 1.2.6. Створити 11 навчально-практичних центрів сучасної професійної освіти за галузевим спрямуванням

Оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів не гарантує підвищення якості освітніх послуг системи ЗП(ПТ)О. Наявність виключно обладнання не є гарантією підготовки закладом затребуваного ринком фахівця. Щоб гарантувати якість освітньої пропозиції навчальним закладам необхідно поєднати оновлення матеріально-технічної бази з розробкою нових програм та навчальних курсів.

Вбачається за можливе досягти вирішення цього завдання через створення при навчальному закладі навчально-практичних центрів. 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 розпочалося в 2016 році. За 5 років побудовано більше 150 центрів, ще майже 90 центрів були відкриті за підтримки соціальних партнерів.

Передбачається створити 11 навчально-практичних центрів протягом періоду впровадження Плану дій.

Операційна ціль 1.3. Забезпечити рівний доступ до ЗП(ПТ)О для різних категорій населення

Обґрунтування вибору операційної цілі

Інклюзивне навчання гарантоване державою та в умовах ЗП(ПТ)О може відкрити двері для здобуття професії, отримання робочого місця для дітей з інвалідністю. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), лише 20% народжених дітей умовно вважаються 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 1.3. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення наступних результатів:

збільшення кількості ЗП(ПТ)О, 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 умови навчання осіб з особливими освітніми потребами;

15 закладів є доступними для навчання осіб з особливими освітніми потребами;

проведено інформаційну кампанію із залучення осіб з особливими потребами;

навчено 160 представників закладів (методисти та представники адміністративного персоналу) особливостям професійної підготовки осіб з особливими освітніми потребами.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.3.1. Створити безбар'єрний доступ до освітньої інфраструктури ЗП(ПТ)О

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 навчальних закладах вже не йдеться. Така ж ситуація з гуртожитками, спортзалами, роздягальнями, вбиральнями і т.д. Також поблизу навчальних закладів не прослідковують 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 ЗП(ПТ)О та задокументувати його результати (передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 „Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти”);

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 ЗП(ПТ)О (навчальні приміщення, майстерні, їдальні, гуртожитки, спортивні споруди і т.д);

залучити фінансування на проведення робіт з вітчизняних і міжнародних джерел, що підтримують створення безбар'єрного середовища.

провести ремонтно-будівельних робіт;

провести промоції доступності закладів ПТО серед цільової аудиторії.

Завдання 1.3.2. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ЗП(ПТ)О осіб з особливими освітніми потребами, учасників АТО та ООС, тимчасово переміщених осіб

З метою максимального збільшення обсягів надання навчальних послуг для осіб з особливими потребами (в т.ч. освітніми), і, як наслідок, надходжень коштів, ЗП(ПТ)О повинні забезпечити донесення інформації до потенційних клієнтів.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

ідентифікувати напрямки підготовки, за якими можуть навчатися (відсутні обмеження по здоров'ю) особи з особливими потребами (в т.ч. навчальними);

розробити пропозиції надання навчальних послуг, визначити способи донесення інформації (пропозиції) до кожної групи осіб з особливими потребами;

провести гендерно чутливу інформаційну кампанію і поінформувати кожну з груп платоспроможних клієнтів про можливість отримати платні послуги, їх обсяги і вартість.

Завдання 1.3.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

На сьогодні в Україні відсутня система підготовки персоналу ЗП(ПТ)О до надання послуг для здобувачів з особливими освітніми потребами, в т.ч. осіб з інвалідністю як у навчальному процесі, так і в організації побуту під час проживання в гуртожитках. Водночас дуже часто необхідно проводити просвітницьку роботу з іншими студентами для попередження булінгу (цькування/знущання) та налагодження сприятливої для навчання атмосфери.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

підготовки навчальних програм із навчання персоналу ЗП(ПТ)О до надання освітніх та супутніх послуг для студентів з інвалідністю;

проведення навчання груп педагогічного персоналу, майстрів виробничого навчання, технічного персоналу щодо ефективної комунікації та сприяння в навчальному процесі студентам з інвалідністю;

проведення просвітницької роботи зі студентами для попередження булінгу (цькування/знуцання).

Стратегічна ціль 2. Покращити якість послуг регіональної системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Операційна ціль 2.1. Покращити методичний супровід професійної (професійно-технічної) 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 навчальних послуг для дорослого населення; відставання навчальних закладів з оновленням змісту навчальних програм відповідно до сучасних вимог (подекуди через небажання педагогічних працівників або через брак відповідних навичок), недостатня активність навчальних закладів у програмах міжнародних обмінів та міжнародних проєктах.

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

Саме тому в рамках операційної цілі 2.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення наступних результатів:

більша відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців регіону;

більш активна участь ЗП(ПТ)О в проєктах, програмах міжнародних обмінів, стажувань та проєктах, в т.ч. міжнародної допомоги;

цифрові технології більш швидко застосовуватимуться у навчально-виробничому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників ЗП(ПТ)О.

Показники досягнення цілі

навчено 800 педагогів цифрової грамотності;

близько 100 майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін навчаться вносити зміни до навчальних програм (з урахуванням результатів дослідження ринку праці);

навчено 90 представників закладів щодо підготовки проєктних заявок;

навчено 90 представників закладів щодо участі у міжнародних обмінних програмах;

розроблено методичні рекомендації „Меню платних послуг”;

навчено 50 методистів та представників адміністрації закладів щодо розробки курсів цільового призначення для дорослого населення.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.1.1. Підвищити цифрову компетентність педагогічних працівників та працівниць щодо використання електронних навчальних матеріалів

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 із цим компетенцій.

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

Для досягнення завдання необхідно:

- провести анкетування педагогів ЗП(ПТ)О для виявлення актуального рівня цифрових компетентностей та зацікавленості в додаткових навчаннях;
- провести курсове навчання з цифрової грамотності для педагогів ЗП(ПТ)О.

Завдання 2.1.2. Підвищити професійну компетентність педагогічних працівників та працівниць щодо зміни навчальних програм 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 із бар'єрів, що стримує адаптацію навчальних програм до потреб регіональних роботодавців, є низька спроможність педперсоналу ЗП(ПТ)О 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, насамперед, потрібно провести для педпрацівників, що здійснюють підготовку за професіями, на якість підготовки за якими найбільше нарікають роботодавці.

Завдання 2.1.3. Підвищити компетентність педагогічних працівників та працівниць для участі в проєктах та програмах міжнародних обмінів

Нині 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 вищих навчальних закладів, громадських організацій, а серед ЗП(ПТ)О України такі приклади поодинокі. Як правило, ЗП(ПТ)О 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 ЗП(ПТ)О до участі в міжнародних проєктах та залучення до цього студентської молоді;

наявність мовного бар'єру. Як правило, однією з умов до участі в європейських, а особливо тренінгових програмах є знання англійської мови. 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, у яких є конкурсний відбір. Не мають навиків у написанні мотиваційних листів і є більш пасивними на відміну від студентів та працівників закладів вищої освіти.

З огляду на це, саме тому 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.;

організації тренінгів для зацікавлених осіб з підготовки проєктів, заявок на участь у міжнародних програмах, підготовці мотиваційних листів, CV;

підвищення знань з англійської та інших мов для збільшення відсотка українських учасників міжнародних програм від ЗП(ПТ)О;

активний пошук партнерів у країнах ЄС для участі в спільних проєктах.

Операційна ціль 2.2. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги

Обґрунтування вибору операційної цілі

Результати аудиту ЗП(ПТ)О, 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 ресурсоемними професіями. Викладачі спецдисциплін та майстрів виробничого навчання мають нижчі рівні оплати праці порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін. Одна з причин такої ситуації полягає в тому, що заклади професійної освіти, з одного боку, не можуть забезпечити ці фінансові потреби в 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 2.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення наступних результатів:

буде розширено спектр платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О;
зростуть доходи ЗП(ПТ)О.

Показники досягнення цілі

збільшено обсяги надання платних освітніх та інших послуг;
розроблено інструментарій для надання платних послуг ЗП(ПТ)О;
навчено 50 методистів та представників адміністрації закладів розробляти курси цільового призначення;
навчено 60 представників адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О особливостям надання платних послуг;
розроблено пакет інструментів для закладів щодо популяризації послуг серед платоспроможних клієнтів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.2.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О

Перелік платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 796 „Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності” (зі змінами). Даний нормативний документ визначає з наступною деталізацією 8 сфер діяльності, в яких ЗП(ПТ)О як заклади системи освіти можуть надавати платні послуги.

Процедурні моменти надання платних послуг ЗП(ПТ)О визначено постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 346 „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 від 23.07.2010 № 736/902/758 „Про затвердження порядків надання платних послуг державними та комунальними навчальними закладами”.

З метою отримання додаткових коштів для розвитку навчальні заклади на підставі цих нормативних актів ЗП(ПТ)О 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 послуг) і половини з переліку дозволених більше ніж 90 видів платних послуг. Отже, ЗП(ПТ)О в повній мірі не використовують наявні можливості отримати додаткові кошти на власний розвиток. Значні можливості для ідентифікації платних послуг може забезпечити впровадження ЗП(ПТ)О 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 ЗП(ПТ)О регіону;

оцінити «меню» платних послуг на предмет можливості надання різними закладами регіону;

обрати ті послуги, надання яких є економічно вигідним.

Завдання 2.2.2. Підвищити компетенції керівного складу ЗП(ПТ)О щодо надання платних послуг

Окрім розроблення широкого асортименту «активних» платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О, 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 й 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 у частині розмежування з наданням освітніх послуг за бюджетні кошти;

ведення форм внутрішньої звітності ЗП(ПТ)О за видами господарських операцій, пов'язаних із 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 ЗП(ПТ)О навчальну програму щодо підвищення компетенції представників ЗП(ПТ)О з окремих питань надання платних послуг;

провести навчання адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О щодо підвищення їх компетентності з окремих питань надання платних послуг.

Завдання 2.2.3. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення замовників послуг

З метою максимального збільшення обсягів надання платних послуг і, як наслідок, надходжень коштів, ЗП(ПТ)О повинні забезпечити донесення інформації до потенційних платоспроможних клієнтів.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

ідентифікувати потенційних платоспроможних клієнтів у розрізі кожного виду платних послуг, які надає ЗП(ПТ)О;

розробити пропозиції надання платних послуг, визначити способи донесення інформації (пропозиції) до кожної групи платоспроможних клієнтів;

провести гендерночутливу інформаційну кампанію й поінформувати кожну з груп платоспроможних клієнтів про можливість отримати платні послуги, їх обсяги і вартість.

Стратегічна ціль 3. Покращити імідж професійної освіти та гнучкість випускника на ринку праці

Операційна ціль 3.1. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу

Обґрунтування вибору операційної цілі

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

У широкому сенсі конкурентоспроможність випускника – це сукупність характеристик, які визначають його порівняльні позиції на ринку праці й дозволяють претендувати на заміщення певних робочих місць. Відповідно, чим вище конкурентоспроможність випускника на ринку праці, тим менше труднощів він відчуває під час підбору 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 містить такий набір спроможностей як:

знайти роботу за отриманою спеціальністю з перспективою росту за належної оплати праці;

ефективно конкурувати результатами праці в рамках виконуваних завдань у середині 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 відзначається роботодавцями як важливі компетенції успішних працівників. Однак, навчально-виробничий 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 ЗП(ПТ)О їх використанню.

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

педагогічний персонал ЗП(ПТ)О володіють інструментарієм для формування у здобувачів „м'яких” та підприємницьких навичок;

випускники ЗП(ПТ)О володітимуть набором «м'яких» навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок, що сприятиме росту зайнятості в регіоні;

випускники ЗП(ПТ)О вміють шукати роботу та успішно працевлаштовуються, керують власною кар'єрою.

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 підприємству в робочі навчальні програми;

навчено 25 методистів та 200 викладачів спецдисциплін застосовувати методичні матеріали з розвитку „м'яких” навичок та інтеграції їх у навчальні програми;

навчено 60 методистів та викладачів спецдисциплін застосовувати методичні матеріали з розвитку підприємницьких навичок та інтеграції їх у навчальні програми;

запроваджено навчання основам підприємництва у всіх ЗП(ПТ)О Полтавської області.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.1.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування в учнів „м'яких” навичок (лідерство, комунікація, робота в команді тощо)

З кожним роком усе більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для свої працівників, називають „м'які” навички. Більше 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 навчального закладу.

До „м'яких” навичок належать 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.

Навчальні програми закладів професійної освіти майже не містять компонентів, які покликані формувати у випускників „м'які” навички. Більшість викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів „м'які” навички.

Для досягнення завдання необхідно:

підготувати для педагогічного персоналу методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в учнів „м'які” навички;

провести навчання педагогічного персоналу щодо використання методик формування „м'які” навички;

здійснити методичний супровід для внесення елементів формування „м'які” навички до навчальних програм підготовки за всіма професіями.

Для того, щоб оптимізувати процес осучаснення навчальних програм в контексті формування „м'які” навички, 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.

Завдання 3.1.2. Запровадити у ЗП(ПТ)О навчання підприємництву

Україна порівняно з економічно розвинутими країнами має незначну частку малих і мікробізнесів 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 підприємницьке мислення та відповідну термінологію. Більшість викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів підприємницького мислення.

Для досягнення завдання необхідно:

підготувати для педагогічного персоналу методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в учнів підприємницьких навичок;

провести навчання педагогічного персоналу щодо використання методик формування підприємницьких навичок;

здійснити методичний супровід для внесення елементів формування підприємницьких навичок до навчальних програм підготовки за всіма професіями.

Вбачається за доречне запровадити щорічний конкурс студентських бізнес-планів (стартапів). Такий конкурс може стати для учнів стимулом до навчання, а для педагогів – покращення якості викладання.

Для того, щоб оптимізувати процес осучаснення навчальних програм у контексті формування підприємницького мислення, внесення змін до навчальних програм варто формувати з урахуванням відповідей на такі питання:

які навички є необхідними в підприємстві;

яким чином в учнів формується підприємницьке мислення;

як ефективно змоделювати 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.

Операційна ціль 3.2. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) 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 у суспільстві. Однією з причин такого стану є слабка популяризація ЗП(ПТ)О зокрема і мережі загалом. У рамках операційної цілі 3.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення наступних результатів:

у закладах загальної середньої школи ведеться якісна профорієнтаційна робота; ЗП(ПТ)О використовують для промоції сучасні гендерночутливі промоційні матеріали; працівники та працівниці ЗП(ПТ)О вміють використовувати сучасні маркетингові технології.

Показники досягнення цілі

створено профорієнтаційну мережу для підвищення професійного рівня вчителів ЗОШ у напрямку профорієнтації;

розроблено промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій;

300 працівників ЗП(ПТ)О пройшли навчання з використання цифрових інструментів маркетингу;

28 закладів оновили власні вебсторінки.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.2.1. Розширити та удосконалити профорієнтаційну роботу в закладах загальної середньої освіти, що враховує потреби дівчат та хлопців

За даними Державного центру зайнятості на сьогодні 31% безробітних – це молодь у віці до 35 років. Найбільша частка 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 закладів вищої освіти працюють не за фахом, а 29% випускників працюють за фахом, лише частково пов'язаним із отриманою спеціальністю.

Багато випускників шкіл витрачають час на здобуття освіти та опанування професій, за якими вони ніколи не будуть працювати, які не затребувані, 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% учителів, адже професійна орієнтація вкрай важлива для запровадження профільного навчання в рамках Нової української школи та є чинником його ефективності.

Автономія в 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.

Під час побудови 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.

Додатково до заходів, які можуть бути проведені у кожному окремому загальноосвітньому навчальному закладі, доцільною є також централізована інформаційна підтримка, яка полягатиме в об'єднанні осіб, що займаються профорієнтаційною роботою, в єдину мережу обміну методичною, навчальною та промоційною інформацією. Така мережа може діяти як група за професійними інтересами в одній із соціальних мереж.

Завдання 3.2.2. Створити сучасні та гендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О 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 ЗП(ПТ)О/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 ЗП(ПТ)О 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 системи ЗП(ПТ)О, 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 єдиний бренд ЗП(ПТ)О в цілому і робітничих професій зокрема.

Для досягнення завдання необхідно:

- провести оцінку стану маркетингу системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій, у т.ч. розроблених промоційних матеріалів;
- розробити рекламну концепцію системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій;
- розробити промоційні матеріали та способи їх донесення до споживачів.

Завдання 3.2.3. Навчити персонал ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології для популяризації професійної освіти та формування її позитивного іміджу

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 ЗП(ПТ)О 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 ЗП(ПТ)О щодо використання сучасних маркетингових технологій;
 - оновити вебсторінки ЗП(ПТ)О;
 - провести навчання педагогічного та адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О використанню сучасних маркетингових технологій.

7. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Основою Плану реалізації стратегії стали ідеї заходів, що надійшли від представників установ професійної освіти Полтавської області, були відібрані та доопрацьовані під час засідання робочої групи 21 січня 2021 року.

Часові рамки і засоби реалізації

План реалізації стратегії складається з 41 заходу, які будуть впроваджуватися упродовж 2021-2023 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегії може здійснюватися за рахунок:

внесення заходів до програми „Розвиток освітнього простору Полтавщини” на 2021-2025 роки, затвердженої рішенням другої сесії Полтавської обласної ради восьмого скликання від 29 грудня 2020 року № 47;

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.

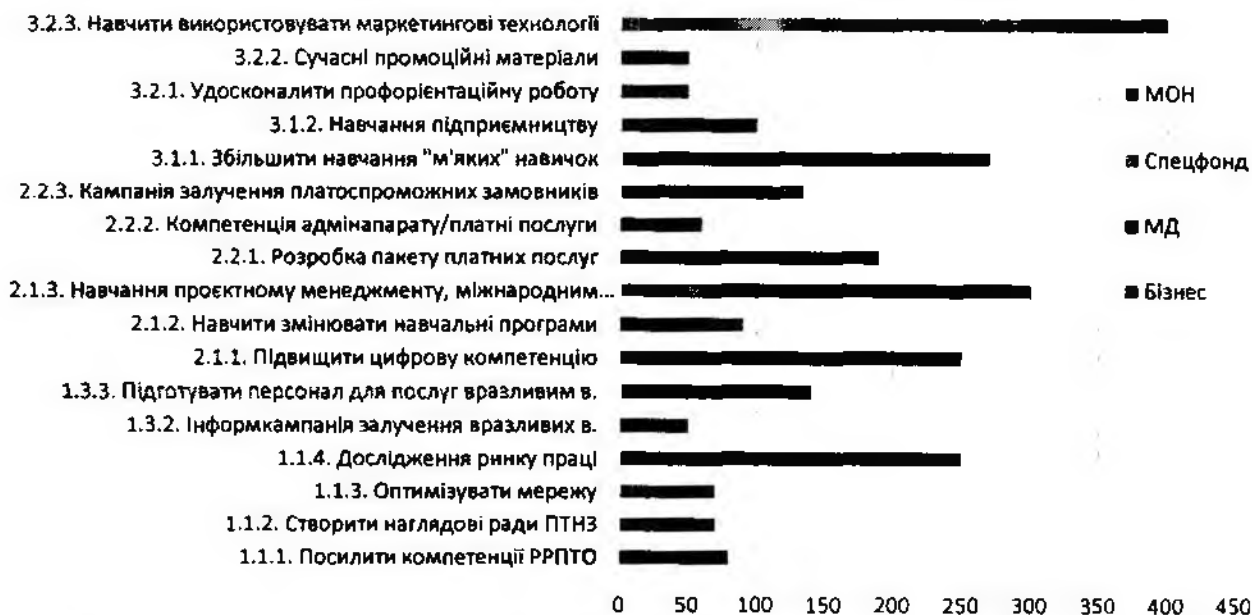


Рис.14 Вартість заходів у розрізі завдань (без завдань 1.2.1.-2.1.6. та 1.3.1. операційних цілей 1.2. та 1.3.), тис. грн

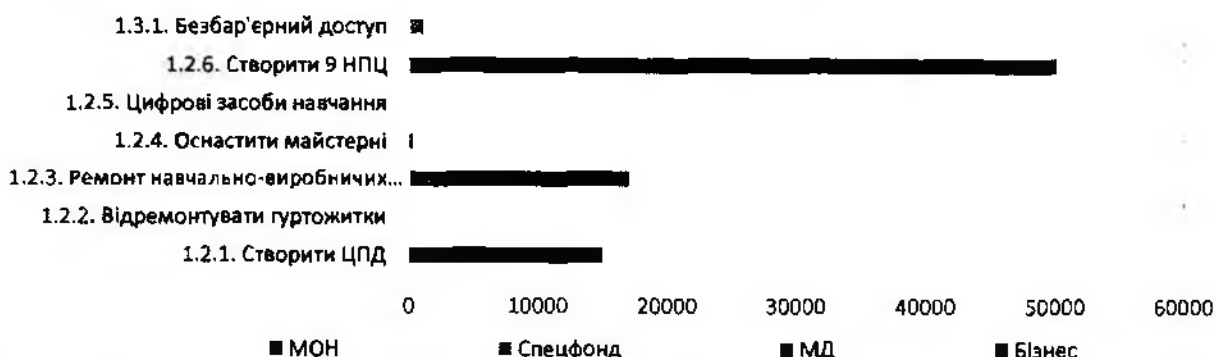


Рис.15 Вартість заходів у розрізі завдань 1.2.1.-2.1.6. та 1.3.1. операційних цілей 1.2. та 1.3., тис. грн

Таблиця 4. Перелік заходів Плану реалізації Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської області до 2027 року на 2021-2023 роки

Завдання	Заходи / діяльність	Термін	Показники результативності	Очікувані джерела фінансування, тис. грн						Відповідальний
				МОН	ДФРР	Місц. бюджет	Спец. Фонд	МД	Бізнес	
1.1.1	1. Провести 2 щорічні навчання для членів регіональної ради щодо функціонування мережі ЗП(ПТ)О	2021-2023 роки	Покращено знання та навички 37 представників регіональної ради					80		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО
1.1.2	2. Створити у ЗП(ПТ)О наглядові (піклувальні) ради	після прийняття Закону України „Про професійну (професійно-технічну) освіту”	Створено наглядові (піклувальні) ради при кожному закладі П(ПТ)О					20		ДОН ПОДА, керівники закладів П(ПТ)О
1.1.2	3. Провести навчання членів наглядових (піклувальних) рад	після прийняття Закону України „Про професійну (професійно-технічну) освіту”	Покращено знання та навички 100 членів наглядових рад та адмінперсоналу ЗП(ПТ)О					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО

1.1.3.	<p>4. Провести реорганізацію мережі закладів ЗП(ПТ)О, зокрема: припинити ДНЗ „Полтавське вище міжрегіональне училище” шляхом приєднання до ДНЗ „Полтавський центр професійно-технічної освіти”; припинити Полтавський професійний ліцей сфери послуг шляхом приєднання до ПТУ № 31 м. Полтава; припинити Професійно-технічне училище № 46 с. Лазірки Оржицького району Полтавської області та Міжрегіонального центру професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Хорол шляхом приєднання до Лубенського професійного ліцею; припинити Професійно-технічне училище № 54 смт Котельва Полтавської області шляхом приєднання до Регіонального центру професійно-технічної освіти м. Зіньків Полтавська область</p>	2021-2023 роки	Створено ефективну мережу ЗП(ПТ)О. Реорганізовано 9 закладів				70			ДОН ПОДА, керівники закладів П(ПТ)О
1.1.4	5. Провести дослідження регіонального ринку праці	2023 рік	Наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці				250			ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів П(ПТ)О, роботодавці
1.2.1	6. Створення центру професійної досконалості на базі Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області	2021-2023 роки	Закупівля обладнання в майстерні, загальною площею 862,2 м кв. для навчання 201 здобувача освіти				15000			ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О

1.2.3.	7. Реконструкція суспільно-побутового корпусу, навчального корпусу та навчально-виробничих майстерень Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області	2021-2023 роки	Проведено реконструкцію суспільно побутового корпусу, навчального корпусу та навчально-виробничих майстерень Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області, забезпечено умови для підготовки 1100 здобувачів освіти					14964		ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.3.	8. Розробка проєктно-кошторисної документації щодо реконструкції суспільно-побутового корпусу, навчального корпусу та навчально-виробничих майстерень Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області	2021-2023 роки	Виготовлено проєктно-кошторисну документацію щодо реконструкції суспільно-побутового корпусу, навчального корпусу та навчально-виробничих майстерень Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області					384		ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.3.	9. Заміна старих вікон на енергозберігаючі професійно-технічного училища № 26 м. Кременчука (56 шт.)	2021-2023 роки	Проведено поточний ремонт із заміни вікон на металопластикові (56 вікон) у професійно-технічному училищі № 26 м. Кременчука, забезпечено умови для навчання 128 здобувачів освіти						50	ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О

1.2.4	10. Регіональний центр професійно-технічної освіти м. Зіньків, придбання обладнання для кухні	2022 р.	Придбано обладнання для кухні Регіонального центру професійно-технічної освіти м. Зіньків, забезпечено умови для навчання 78 здобувачів освіти				39			ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.4	11. Регіональний центр професійно-технічної освіти м. Зіньків, придбання швейного обладнання	2021 р.	Придбано обладнання для швейної майстерні Регіонального центру професійно-технічної освіти м. Зіньків, забезпечено умови для навчання 43 здобувачів освіти				100			ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.4	12. Регіональний центр професійно-технічної освіти м. Зіньків, обладнання та інструменти для лабораторії електромонтерів	2022 р.	Придбано обладнання та інструменти для лабораторії електромонтерів Регіонального центру професійно-технічної освіти м. Зіньків, забезпечено умови для навчання 48 здобувачів освіти				100			ДОН ПОДА, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	13. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: швачка, кравець, закрійник	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки швачка, кравець, закрійник, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	1 450						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	14. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: верстатник широкого профілю	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом верстатник широкого профілю, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	15 000						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О

1.2.6	15. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: електрогазозварник	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки електрогазозварник, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	2 411						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	16. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: автомобільний транспорт	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки автомобільний транспорт, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	5 600						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	17. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: шоколадник; адміністратор (господар) залу	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки шоколадник; адміністратор (господар) залу, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	1 600						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	18. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: водій автотранспортних засобів категорії „С”, „Д”, „Е”	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки водій автотранспортних засобів категорії „С”, „Д”, „Е”, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	7 000						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О

1.2.6	19. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	10 000						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	20. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: оператор верстатів з програмним керуванням	2021-2023 роки	Створено НПЦ, за напрямом підготовки оператор верстатів з програмним керуванням, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	4 000						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.2.6	21. Створити навчально-практичний центр за напрямом підготовки: оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	2021-2023 роки	Створено НПЦ за напрямом підготовки оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, забезпечено умови для навчання понад 45 здобувачів освіти	3 000						ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.3.1.	22. Провести аудит інфраструктури ЗПО на предмет доступності вразливих верств та осіб з особливими потребами	3 кв. 2022 року	Сформовано перелік об'єктів, перелік робіт для усунення бар'єрів, підготовлено проекти реконструкцій приміщень					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
1.3.2.	23. Розробити інформаційну кампанію із залучення осіб з особливими потребами	2 кв. 2022 року	Проведено інформаційну кампанію із залучення осіб з особливими потребами					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О

1.3.3.	24. Провести навчання для педперсоналу щодо особливостей роботи з особами з особливими освітніми потребами та адаптувати навчальні програми для навчання осіб з особливими освітніми потребами	2021-2023 роки	Навчено 160 педпрацівників. Адаптовано 10 програм навчання					140		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
2.1.1.	25. Провести навчання з цифрової грамотності для педагогів ЗП(ПТ)О	2021-2023 роки	Навчено 800 педагогів					250		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладів П(ПТ)О
2.1.2.	26. Провести навчання майстрів виробничого навчання, викладачів спецдисциплін з питань оновлення навчальних програм (з урахуванням результатів дослідження ринку праці)	2021-2023 роки	100 майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін отримали навички та застосовують їх у навчальних програмах					90		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
2.1.3.	27. Провести навчання/тренінг для представників та представниць закладів щодо підготовки проектних заявок (3 тренінги по 30 осіб)	3 кв. 2021 р. 3 кв. 2022 р. 3 кв. 2023 р.	Навчено 90 представників адміністрацій закладів (по 30 осіб щорічно)				30	120		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
2.1.3.	28. Провести навчання/тренінг для представниць та 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 адміністрацій закладів (по 30 осіб щорічно)				30	120		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівництво закладу П(ПТ)О
2.2.1.	29. 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		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО
2.2.1.	30. Розробити методичні рекомендації щодо переліку платних послуг (оцінити та систематизувати успішні історії надання платних послуг закладами ЗП(ПТ)О)	2021 р.	Розроблено методичні рекомендації „Меню платних послуг”					70		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО

2.2.1.	31. Провести навчання для методистів та адміністрації закладів щодо розробки курсів цільового призначення (для навчання дорослого населення)	2021 р.	Навчено 50 методистів та представників адміністрації закладів					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО
2.2.2.	32. 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		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО
2.2.3.	33. Розробити гендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій	2021 р.	Розроблено промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій				135			ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.1.1.	34. Розробити методичні рекомендації щодо включення навчання „м'яким” навичкам у робочі навчальні програми	4 кв. 2021 р.	Розроблено методичні рекомендації				20	50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.1.1.	35. Провести тренінги для педпрацівників ЗП(ПТ)О щодо формування „м'яких” навичок	2022 р.	Навчено 25 методистів, 200 викладачів спецдисциплін					200		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.1.2.	36. Розробити методичні рекомендації щодо включення навчання підприємництва в робочі навчальні програми	4 кв. 2021 р.	Розроблено методичні рекомендації				20	30		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.1.2.	37. Провести тренінги для педпрацівників ЗП(ПТ)О щодо формування навиків підприємництва (2 тренінги по 30 осіб)	2022 р.	Навчено 60 методистів, викладачів спецдисциплін					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів

3.2.1.	38. Створити профорієнтаційну мережу	2022 р.	Створено профорієнтаційну мережу, учасники мережі забезпечені методичними матеріалами					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.2.2.	39. Створити промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій	2021-2023 рр.	Створено матеріали для промоції ЗП(ПТ)О, окремих закладів та професій					50		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.2.3.	40. Провести тренінги для підприємців з використання цифрових інструментів маркетингу професій, закладів	2021 р., 2022 р., 2023 р.	300 представників ЗП(ПТ)О навчилися використовувати цифрові інструменти маркетингу професій, закладів					100		ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів
3.2.3.	41. Розробити сучасні вебсайти ЗП(ПТ)О	2 кв. 2021 р. – 4 кв. 2023 р.	29 закладів оновили власні вебсторінки				300			ДОН ПОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів

Заходи завдань 1.2.2. та 1.2.5. будуть заплановані в наступному періоді Плану реалізації стратегії на період 2024-2027 років

Припущення та ризики

Загальні припущення, що мають значення для реалізації Стратегії, полягають в успішній реалізації реформ, які впроваджуються Міністерством освіти і науки України, а також ефективності реагування на зовнішні виклики, які насамперед 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 Полтавській області міжнародних проєктів та програм з підтримки професійної освіти сприятиме досягненню цілей стратегії.

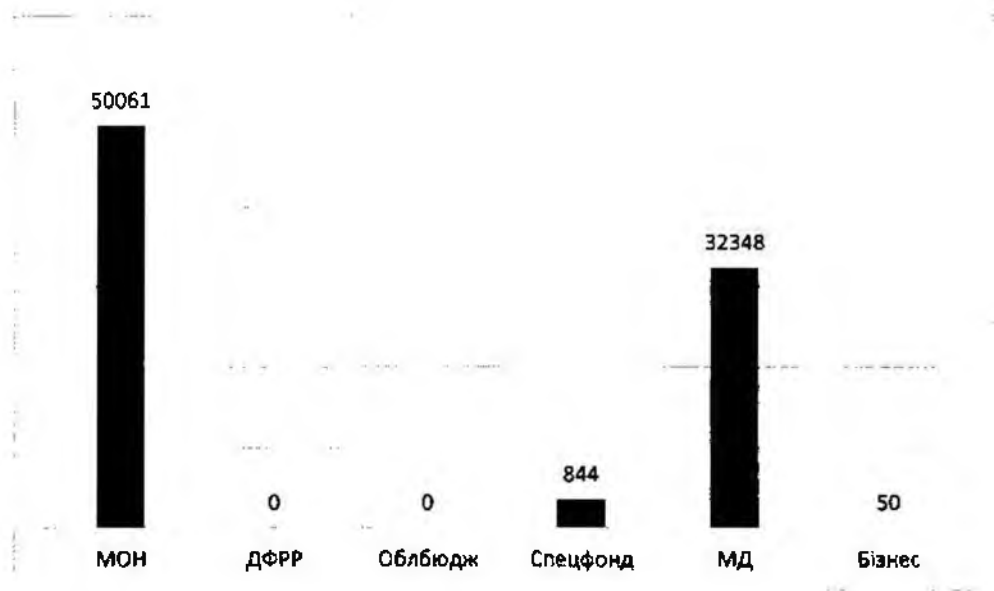


Рис.16 Очікувані джерела фінансування плану реалізації стратегії, тис. грн

Наявність коштів та знань з питань проєктного менеджменту, відповідних технічних знань є важливими загальними припущеннями для успішної реалізації стратегії. Можливості реалізації програми є ускладненими, оскільки заклади професійної (професійно-технічної) освіти Полтавської області 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 під час застосування 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 ЗП(ПТ)О та їх готовність узяти 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 ЗП(ПТ)О.

Основні ризики, пов'язані з реалізацією Стратегії, містять:

погіршення бізнес-клімату в Україні та, як наслідок, незацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП(ПТ)О;

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 ЗП(ПТ)О Полтавської області;

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 в офіційній звітності та потреб зайнятості у тіньовому секторі економіки.

Для заходів зі створення/модернізації інфраструктури ЗП(ПТ)О варто поєднувати бюджетне фінансування з коштами спецфонду та/або бізнесу.

Участь міжнародних проєктів та програм 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 кращих 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 участю багатьох партнерів.

Система управління Стратегією має два рівні: політичний та технічний.

Політичний рівень забезпечує особисто перший заступник голови Полтавської облдержадміністрації. На цьому рівні затверджуються звіти Комітету з управління впровадженням Стратегії, приймаються рішення щодо внесення змін до Стратегії (її оновлення).

Технічний рівень управління і моніторингу виконує Департамент освіти і науки Полтавської облдержадміністрації, який:

забезпечує виконання завдань Стратегії згідно з затвердженим планом, 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 Полтавської області здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації Стратегії здійснюється Департаментом освіти і науки Полтавської облдержадміністрації.

З метою координації дій розпорядженням голови облдержадміністрації 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 Полтавської облдержадміністрації. Повний склад КУВ та персональна відповідальність за реалізацію завдань Стратегії визначається розпорядженням голови облдержадміністрації. КУВ збирається не рідше одну раз на пів року та виконує наступні функції:

організує взаємодію установ та організацій, визначених відповідальними за реалізацію заходів плану реалізації Стратегії;

здійснює підготовку щорічних звітів про стан реалізації Стратегії, надає їх першому заступнику голови Полтавської облдержадміністрації. Повний текст звіту підлягає обов'язковому розміщенню в мережі Інтернет;

щопівроку аналізує стан реалізації Стратегії, формує пропозиції та надає їх першому заступнику голови Полтавської облдержадміністрації.

Підготовка пропозицій щодо зміни основного тексту стратегії здійснюється Департаментом освіти і науки Полтавської облдержадміністрації, пропозиції обговорюються

на чергових та позачергових нарадах КУВ і, за потреби, виносяться на затвердження голови Полтавської облдержадміністрації один раз на рік.

Процедура моніторингу Стратегії

Моніторинг є інструментом відстеження та оцінки розвитку системи професійної освіти відповідно до стратегічного бачення, стратегічних та операційних цілей. Моніторинг здійснюється шляхом регулярного збору та аналізу ключових показників та прийняття управлінських рішень щодо необхідності коригування/оновлення Стратегії та стимулювання її реалізації.

Моніторинг стратегії містить 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, ступеня просування до визначених стратегічних та операційних цілей проводиться щорічно. Базується на аналізі статистичних даних.

Моніторинг процесу реалізації заходів проводиться щопівроку. 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 Полтавської облдержадміністрації направляє відповідальним за впровадження заходів нагадування про необхідність надати піврічний моніторинговий звіт. До 15 числа зазначених місяців спеціалісти Департаменту освіти і науки Полтавської облдержадміністрації повинні одержати моніторингові звіти.

На підставі результатів моніторингу один раз на рік спеціалісти Департаменту освіти і науки Полтавської облдержадміністрації виносять на чергове засідання Комітету з управління впровадженням Стратегії проміжний аналіз фінансових потреб, зведений за всіма стратегічними цілями. Затверджений Комітетом з управління впровадженням Стратегії аналіз фінансових потреб надається першому заступнику голови Полтавської облдержадміністрації для прийняття відповідних рішень.