Міністерство освіти і науки України

Департамент науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації

Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у

 Харківській області

Європейський Фонд Освіти

**Туринський ПРОЦЕС 2018-2020**

**Україна**

**регіональний рівень**

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

2019

УДК ХХХ

Туринський процес 2018-2020. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Харківської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес
2018-2020»/Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, - 2019. – 56 с.

У виданні представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Харківської області, який проведено за методологією Туринського процесу. Аналіз здійснено в рамках проекту Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2018-2020. Україна. Регіональний рівень», який реалізовувався у двадцяти п’яти регіонах України – Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській, Чернівецькій, Чернігівській областях та у м. Києві. Систему професійно-технічної освіти кожного регіону проаналізовано з позиції бачення її стану і перспектив розвитку; результативності у реагуванні на потреби економіки та ринку праці; ефективності врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб; якості системи професійно-технічної освіти; аспектів управління і фінансування.

Для розробників освітньої політики, роботодавців, управлінців, педагогів, викладачів, аспірантів, студентів, усіх зацікавлених сторін.

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

**Проєкт Європейського Фонду Освіти**

**«Туринський процес 2018-2020. Україна. Регіональний рівень» (2019)**

Україна плідно співпрацює з Європейським Фондом Освіти в аспекті модернізації національної системи професійно-технічної освіти відповідно до європейських стандартів. Одним з напрямів такого співробітництва є участь у Туринському процесі, що передбачає аналіз національних систем професійної освіти країн-партнерів Європейського Фонду Освіти. В основу методології аналізу закладено принципи *провідної ролі країни* у підготовці звіту; *широка участь* у цьому процесі усіх зацікавлених сторін; *цілісний підхід*, який базується на огляді як системи первинної професійно-технічної освіти молоді, так і професійної підготовки /перепідготовки/ підвищення кваліфікації населення протягом життя; *доказової бази*, яка ґрунтується на фактах.

Україна бере участь у Туринському процесі від самого початку його започаткування у 2010 році. Нею підготовлено національні звіти «Туринський процес. Україна» 2010, 2012, 2014. У 2013-2014 рр. було успішно упроваджено пілотний проект «Туринський процес – розвиток потенціалу регіонів» у п’яти регіонах України – Вінницькій, Дніпропетровській, Сумській, Хмельницькій областях і м. Києві.

У 2016 році у контексті децентралізації в Україні підготовку звіту Туринський процес реалізовано на двох рівнях національному – з підготовкою національного звіту «Туринський процес 2016-17. Україна» та на регіональному – аналіз систем професійно-технічної освіти проведено у двадцяти п’яти регіонах України – Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Херсонській, Хмельницькій, Черкаській, Чернівецькій, Чернігівській областях та у м. Києві. Систему професійно-технічної освіти кожного регіону проаналізовано з позиції бачення її стану і перспектив розвитку; результативності у реагуванні на потреби економіки та ринку праці; ефективності врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб; якості системи професійно-технічної освіти; аспектів управління і фінансування.

У даній публікації представлено аналіз системи професійної (професійно-технічної) освіти Харківської області.

**АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ**

**Керівники звіту:**

Ірина Волік, начальник відділу науки, вищої та професійної освіти управління освіти і науки Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації;

Тетяна Русланова, директор Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області.

.

**Матеріали підготували:**

Наталія Сологуб, заступник директора з навчально-методичної роботи Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Зінаїда Назарець, завідуюча лабораторією професійної підготовки Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Юлія Давидова, методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Ольга Маринка-Сиромятникова, методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Інна Блінкова, методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Ольга Горенкова, методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Аліна Герасименко, методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області;

Наталія Бєлкіна, головний спеціаліст відділу науки, вищої та професійної освіти управління освіти і науки Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації;

Вікторія Шумова, заступник начальника відділу економіки, фінансування та бухгалтерського обліку управління ресурсного забезпечення Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації;

Анатолій Толстих, заступник директора Харківського обласного центру зайнятості.

ЗМІСТ

1. ВСТУП 6

2. ВІДПОВІДІ АНАЛІТИЧНОЇ РАМКИ

 А: Огляд країни та національної системи ПОН 6

 Б: Економічна ситуація і стан ринку праці 15

 В: Соціальне середовище та індивідуальний попит на ПОН 21

 Г: Внутрішня ефективність і робота системи ПОН 30

 Д: Управління і фінансування ПОН 38

СКОРОЧЕННЯ 43

3. ДОДАТОК. Звіт про хід процесу 44

### **А: ОГЛЯД КРАЇНИ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПОН**

### A.1 Інформація про країну

### A.1.1 Вступ

Харківська область, яка охоплює 31,4 тис. км2, має сприятливі агрокліматичні умови, оскільки тут поєднується достатня кількість сонячної радіації і тепла з необхідним мінімумом опадів.

На загальноукраїнському рівні Харківська область характеризується порівняно високим рівнем добробуту населення, ємним ринком праці та високим трудовим потенціалом.

Адміністративний центр області – місто [Харків](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%BA%D1%96%D0%B2). До складу області входять: районів – 25; районів у містах – 9; населених пунктів – 1755, в тому числі: міського типу – 68, в тому числі: міст – 17, в тому числі: міст обласного значення – 7; міст районного значення – 10;селищ міського типу – 61;сільського типу – 1677, в тому числі:сіл –1538;селищ – 139.У системі місцевого самоврядування:районних рад – 27;міських рад – 17;селищних рад – 60;сільських рад – 381.

Чисельність наявного населення у Харківській області станом на 1 січня 2019 року становила 2675,6 тис. осіб, середня чисельність наявного населення у 2018 році склала 2684,81 тис. осіб. Чисельність постійного населення станом на 1 січня 2019 року становила 2660,0 тис. осіб, середня чисельність постійного населення у 2018 році склала 2669 тис. осіб.[[1]](#footnote-1)

Харківська область належить до найбільш «молодих» регіонів України, тому що являється осередком студентства. Питома вага молодих людей у віці до 35 років у загальній чисельності населення регіону сягає 42,5%. Це є конкурентною перевагою Харківщини, адже молодь виступає джерелом економічної і соціальної активності.

Область відрізняється високим рівнем розвитку економіки, що обумовлено вигідним економіко-географічним положенням (близькість вугільно-металургійної бази Донбасу та Придніпров'я стимулювало розвиток машинобудування і металообробки, сусідство високорозвинених районів Росії – Центрально-чорноземного, Південно-Західного і Південного – визначило розвиток підприємств агропромислового комплексу) і достатньо багатим набором власних сировинних ресурсів. Останні дозволяють розвивати паливно-енергетичну, хімічну промисловість, скляне і фарфоро-фаянсове виробництво, виробництво будматеріалів.

Умовно область можна поділити на три промислових райони: Центральний, Східно-Харківський і Південно-Харківський. Центральний (Харків та прилеглі до нього райони) відрізняється високим рівнем спеціалізації і концентрації промисловості, тут склався комплекс енергетичного, електротехнічного, транспортного і сільськогосподарського машинобудування. Східно-Харківський район зосереджений навколо Куп'янська. Основні галузі промисловості — транспортне і сільгоспмашинобудування. Розвинені в цьому регіоні харчова і легка промисловість, виробництво будматеріалів і устаткування для цукрової промисловості. Південно-Харківський район має великі газові родовища — Шебелинське, Єфремівське, Крестищенське та інші. Міста району спеціалізуються на машинобудуванні, хімічній промисловості і виробництві будматеріалів.

Протягом 2017-2019 років в Харківській області продовжує спостерігатися низка негативних тенденцій, як то:

* відставання за середнім рівнем оплати праці;
* нарощування зайнятості у «тіньовому» секторі економіки;
* низька зайнятість серед молоді;
* наявність територіальних та структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили;
* посилення депресивних тенденцій у структурі споживання населення;
* проведення ООС.

### A.2 Огляд професійної освіти і навчання

### A.2.1 Огляд ПОН: організація і нормативні рамки

Система професійної (професійно-технічної) освіти базується на Законах України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про загальну середню освіту».

Професійна підготовка здійснюється відповідно до Державних стандартів професійно-технічної освіти, а також стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі.

Національна рамка кваліфікацій (НРК), затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 не застосовується на регіональному рівні. Відсутні інституції, які б опікувались НРК на регіональному рівні.

Законодавством також передбачається відповідність закладу вимогам доступності (для осіб з особливими освітніми потребами).

Для забезпечення відповідності кваліфікацій потребам роботодавців ЗППТО області залучають роботодавців до визначення навчальних досягнень учнів під час вихідного контролю (поетапна та державна кваліфікаційна атестація).

Випускнику закладу професійної (професійно-технічної) освіти другого та третього атестаційних рівнів, якому присвоєно освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник», видається диплом.

Здобувачам освіти, які опанували курс професійно-технічного навчання й успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду та видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації.

Здобувачам освіти, які достроково випускаються з закладу професійної (професійно-технічної) освіти та за результатами поетапної кваліфікаційної атестації їм присвоєна відповідна робітнича кваліфікація, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації державного зразка.

### A.2.2 Інституційні та управлінські механізми

Заклади професійної (професійно-технічної) освіти перебувають у загальнодержавній власності та підпорядковані Міністерству освіти і науки України.

Управління в системі ПОН здійснюється на рівні державних органів виконавчої влади (Директорат професійної освіти), регіональних органів виконавчої влади (Департамент науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації), що реалізують державну політику у сфері освіти і науки, органів громадського самоврядування.

На рівні закладу ПТО управління здійснюють, керівник закладу, педагогічна рада та наглядова (піклувальна) рада

Фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється з обласного бюджету, бюджетів міст обласного значення – обласних центрів та часткової фінансової підтримки за рахунок субвенцій з державного бюджету.

З обласного бюджету здійснюється фінансування 19 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що розташовані на території Харківської області та містах обласного значення (крім м. Харкова).

З бюджету м.Харкова здійснюється фінансування 16 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що розташовані на території міста Харкова.

З державного бюджету здійснюється фінансування 7 навчальних центрів при установах покарань.

Забезпеченість коштами по соціально-захищених видатках закладів професійної (професійно-технічної) освіти задовольняє їх потребу у повному обсязі, заборгованість відсутня.

Змістовний компонент та строки проведення професійної підготовки кваліфікованих робітників регламентуються Державними стандартами професійно-технічної освіти (Стандартами професійної (професійно-технічної) освіти).

Організація професійної підготовки в ЗППТО здійснюється за робочими навчальними планами, що узгоджуються і затверджуються у встановленому порядку, навчальними програмами, які розробляються викладачами і майстрами виробничого навчання, і містять регіональний компонент, тобто спрямовані на потреби регіонального ринку праці[[2]](#footnote-2).

### A.2.3 Базова статистика з ПОН

Станом на 01.01.2019 року професійну (професійно-технічну) освіту в Харківській області надають 39 державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти ІІ-ІІІ атестаційного рівня (у 1991 році – 68), з яких: 14 центрів професійно-технічної освіти, 4 вищих професійних училищ, 13 професійних ліцеїв, 1 професійно-технічне училище, 7 навчальних центрів при установах виконання покарань. Загальна кількість закладів освіти, які здійснюють професійну підготовку у Харківському регіоні, показана на діаграмі (рис.1).

**Рис. 1. Кількість закладів освіти, які здійснюють професійну підготовку**

За державним замовленням здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за професіями загальнодержавного значення 10 закладів професійної (професійно-технічної) освіти та 7 навчальних центрів при установах виконання покарань.

Кількість професій, за якими здійснюється професійна підготовка кваліфікованих робітників у ЗППТО Харківської області у відповідності до отриманих ліцензій станом на 01.06.2019, складає 1063 (Рис.2).

**Рис. 2. Кількість професій у закладах освіти**

Підготовка кваліфікованих робітників в закладах професійної (професійно-технічної) освіти ІІ-ІІІ атестаційного рівня, здійснюється за 8 видами економічної діяльності та 121професією (у 1991 році – 136).На діаграмі, зображеної на рис.3, показані напрями, за якими здійснюютьпрофесійну підготовку закладипрофесійної (професійно-технічної) освіти регіону.

Робітничу кваліфікацію за 2 і більше професіями отримують 57% учнів, що підвищує соціальний захист молоді на ринку праці.

**Рис. 3. Напрями професійної підготовки у ЗППТО.**

Контингент учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти ІІ-ІІІ атестаційного рівня складає у 2018/2019 н.р. 13,5 тис. осіб (у 1991 році – понад 28 тис. осіб).

Кількість педагогів, які задіяні в освітньому процесіскладає 1685 осіб, з них: викладачів предметів загальноосвітньої підготовки – 326 осіб; викладачів предметів загальнопрофесійної іпрофесійно-теоретичної підготовки – 234 особи; майстрів виробничого навчання – 695 осіб.

У 35-х закладах професійної (професійно-технічної) освіти понад 65% учнів одночасно з професією здобувають повну загальну середню освіту; 67,3% юнаків і дівчат навчаються за технологічно складними та наукоємними професіями.

Виконання обсягів регіонального та державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у закладах професійної освіти Харківської області у 2018 році склали: 6511 осіб, у тому числі: по місту Харків за регіональним замовленням – 2945 осіб та 25 осіб молодших спеціалістів та за державним замовленням – 150 осіб; по області – 2567 осіб та 30 осіб молодших спеціалістів, а також за державним замовленням – 94 особи, та державне замовлення для закладів при установах виконання покарань – 700 осіб.

Динаміку основних кількісних показників сфери ПТО наведено у таблиці 1.[[3]](#footnote-3)

### Таблиця 1

### Основні показники ПОН у 2016/17-2018/19н.р.(ППОН та НПОН)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показники | Станом на 01.01.2017 | Станом на 01.01.2018 | Станом на 01.01.2019 |
| 1 | Кількість закладів за типами: | 164 | 151 | 146 |
| Державні ЗППТО | 44 | 37 | 32 |
| Заклади загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів | 3 | 2 | 2 |
| Міжшкільні навчально-виробничі комбінати | 11 | 8 | 8 |
| Заклади вищої освіти І-ІІ рівнів акредитації | 15 | 15 | 15 |
| Заклади вищої освіти ІІІ-ІV рівнів акредитації | 12 | 12 | 12 |
| Навчально-курсові комбінати | 5 | 5 | 5 |
| Інші заклади освіти | 7 | 7 | 7 |
| СТК ТСО України Харківської області | 22 | 23 | 23 |
| УСВП в Харківській області | 7 | 7 | 7 |
| Промислові підприємства, установи, організації, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників для своїх потреб | 10 | 8 | 8 |
| Приватні підприємства, фірми, товариства малого та середнього бізнесу | 26 | 25 | 25 |
| Інші підприємства, установи | 2 | 2 | 2 |
| 2 | Контингент учнів, слухачів, тис. осібв тому числі: | 14053 | 13794 | 13485 |
| на базі базової загальної середньої освіти | 9213 | 9589 | 9660 |
| на базі повної загальної середньої освіти  | 3964 | 3651 | 3401 |
| незайняте населення та працівники підприємств | 380 | 401 | 340 |
| діти сироти та діти позбавлені батьківського піклування | 735 | 690 | 669 |
| особи з особливими освітніми потребами | 282 | 269 | 215 |
| 3 | Прийом учнів, слухачів, всього | 5757 | 6127 | 5651 |
| 4 | Випуск, всього | 7273 | 6794 | 6222 |
| 5 | Педагогічні працівникив тому числі: | 1708 | 1685 | 1685 |
| старші майстри та майстри виробничого навчання | 735 | 729 | 725 |

### A.2.4 Концепція ПОН і основні ініціативи реформування

Освіта Харківського регіону повинна бути цілісною системою для забезпечення реалізації особистісних потреб кожної людини в умовах безперервної освіти.

Тому одним із найважливіших напрямів державної політики України є реформування системи освіти, підвищення її якості в нових економічних і соціокультурних умовах, в тому числі, на регіональному рівні. Отже, великого значення набуває ефективність реалізації державної політики у сфері освіти на місцях.

Основними завданнями для модернізації сфери професійної (професійно-технічної) освіти регіону є:

* удосконалення механізму формування державного замовлення відповідно до потреб регіонального ринку праці;
* удосконалення змісту професійної (професійно-технічної) освіти;
* розроблення та впровадження стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі;
* розвиток учнівського самоврядування у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
* комп’ютеризація, інформатизація освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
* створення мережі електронних бібліотек у закладах професійної (професійно-технічної) освіти і Науково-методичному центрі професійно-технічної освіти у Харківській області;
* підвищення престижності робітничих професій, якісне проведення профорієнтаційної роботи з молоддю регіону;
* удосконалення інформаційно-методичного забезпечення професій і предметів;
* проведення моніторингових досліджень результативності з основних напрямів діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Реалізація цих завдань забезпечить стабільний розвиток системи освіти регіону відповідно до вимог суспільства, економіки, забезпечення особистісного розвитку дітей та молоді згідно з їх індивідуальними здібностями і потребами.

До найбільш актуальних проблем належать і проблеми управління якістю ПОН. Це пов’язано, безпосередньо, з процесом переводу системи ПОН у новий стан – забезпечення якості освіти, адекватної потребам особистості, соціуму та ринку праці.

Під якістю ПОН потрібно розуміти її збалансовану відповідність (як процесу, як результату і як освітньої системи) потребам, цілям, умовам і соціальним нормам (стандартам) освіти.

Проведення моніторингу якості освіти та порівняння отриманої інформації зі стандартизованими показниками дає можливість прийняття ефективних і своєчасних управлінських рішень.

Використання різних видів моніторингу дозволяє інтегрувати управлінську діяльність адміністрації і перевести управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти з суто нормативного до вмотивованого, адаптивного.

Для поступового вирішення цих проблемних питань на регіональному рівні в 2018 році прийнята обласна програма розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019 – 2023 роки[[4]](#footnote-4), затверджена рішенням обласної ради від 06.12.2018 № 817-VIІ, метою якої є забезпечення стабільного розвитку системи освіти регіону, в тому числі ПОН, відповідно до вимог суспільства, економіки, забезпечення особистісного розвитку дітей та молоді згідно з їх індивідуальними здібностями і потребами. Визначено строки виконання програми, обсяги і джерела фінансування.

У програмі зазначені шляхи вирішення проблем, що склалася у сфері освіти Харківської області. Головним координатором виконання Програми є Департамент науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації. Контроль за виконанням Програми здійснює Харківська обласна державна адміністрація, яка інформує обласну раду про хід виконання Програми 1 раз на рік у І кварталі.

Завданнями програми у сфері професійно-технічної освіти є:

* розвиток мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням економічних, соціальних перспектив розвитку регіону, потреб громадян та суспільства;
* удосконалення механізму формування державного замовлення відповідно до потреб регіонального ринку праці;
* удосконалення змісту професійної освіти;
* розроблення та впровадження державних стандартів професійної (професійно-технічної освіти);
* розвиток учнівського самоврядування у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
* комп’ютеризація, інформатизація освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
* створення мережі електронних бібліотек у закладах професійної (професійно-технічної) освіти і Науково-методичному центрі професійно-технічної освіти у Харківській області;
* підвищення престижності робітничих професій, якісне проведення профорієнтаційної роботи з молоддю регіону;
* удосконалення інформаційно-методичного забезпечення професій і предметів;
* проведення моніторингових досліджень результативності з основних напрямів діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

### A.3 Контекст ПОН

### A.3.1 Соціально-економічний контекст

Економіка Харківщини переважно орієнтована на внутрішній ринок України. На область мали дестабілізуючий вплив політичні процеси, зумовлені політичною нестабільністю у державі в цілому, наслідком яких стали втрата традиційних ринків збуту, втрата кадрів, задіяних в ООС.

У січні-листопаді 2018 р. експорт товарів становив 1168,3 млн.дол. США, імпорт – 1590,6 млн.дол. Порівняно із січнем-листопадом 2017 р. експорт збільшився на 7,5% (на 81,3 млн.дол.), імпорт – на 8,5% (на 124,5 млн.дол.). Негативне сальдо становило 422,3 млн.дол. (у січні–листопаді 2017 р. також негативне – 379,2 млн.дол.).

Оборот роздрібної торгівлі, який включає дані щодо роздрібного товарообороту підприємств (юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців), основним видом економічної діяльності яких є роздрібна торгівля, у 2018 р. становив 72,1 млрд.грн, індекс фізичного обсягу обороту роздрібної торгівлі у порівнянних цінах збільшився проти попереднього року на 1,2%.

У грудні 2018 р. порівняно з попереднім місяцем та груднем 2017 р. індекс промислової продукції становив відповідно 112,1% та 105,5%, за підсумками 2018 р. – 101,9%.

У 2018 р., за попередніми даними, індекс сільськогосподарської продукції порівняно з 2017 р. становив 106,0%, у т.ч. у підприємствах – 109,7%, у господарствах населення – 101,7%.

За даними державної служби зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних на кінець грудня 2018 р. становила 22,0 тис. осіб, із них допомогу по безробіттю отримували 83%.

Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у грудні 2018 р. становила 9072 грн, що у 2,4 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (3723 грн).

Порівняно з листопадом 2018 р. розмір середньої номінальної заробітної плати збільшився на 13,3%, а за останні 12 місяців (відносно грудня 2017 р.) – на 21,8%.

Ціни на споживчому ринку Харківської області у грудні 2018 р. порівняно з попереднім місяцем збільшилися на 0,9%, з початку року – на 11,2% (по Україні – на 0,8% та на 9,8% відповідно).

Протягом місяця ціни на продукти харчування та безалкогольні напої зросли на 1,7%. Найбільше (на 16%) подорожчали овочі. На 4,1–1,1% зросли ціни на молоко, масло, сир і м’який сир (творог), молочні продукти та кисломолочну продукцію, борошно пшеничне, макаронні вироби, олію соняшникову. Водночас на 3,2–1,5% подешевшали мед, яйця, крупи гречані, рис.[[5]](#footnote-5)

Сильною стороною регіону є високий ступінь продуктової диверсифікації експорту, що зменшує вплив змін у зовнішній кон‘юнктурі по окремих товарних групах на загальні показники зовнішньоекономічної діяльності області.

Найбільш експортоорієнтованими галузями є: у промисловості – машинобудування, більше половини продукції якого поставляється на експорт (до країн СНД), у сфері послуг – IT, що практично повністю обслуговує зовнішні контракти (передусім, з США).

Соціальна-політична ситуація, що склалася в області негативно впливає на розвиток економічної ситуації в регіоні, розвиток промисловості, а це, в свою чергу, негативно позначається на працевлаштуванні випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

На економічний розвиток регіону негативно впливає також скорочення чисельності населення по Харківській області, кількість якого у січні-грудні 2017 року склало 7181 особу; у січні-грудні 2018 року – 18409 осіб.Зменшення чисельності населення області відбулося за рахунок природного скорочення – 22943 особи, водночас зафіксовано міграційний приріст населення – 4534 особи.[[6]](#footnote-6)

### A.3.2 Міграція і потоки біженців

Протягом 2017-2019 років спостерігається тенденція численних внутрішніх переселень в Україні, яка була спричинена анексією Криму та воєнними діями на Донбасі і носить вимушений характер. За інформацією Міжвідомчого координаційного штабу з питань соціального забезпечення внутрішньо переміщених осіб (ВПО) з непідконтрольних Уряду територій до інших регіонів України переміщено 1 млн. 29 тис. 571 особа, у тому числі у тому числі з Донецької і Луганської областей 1 млн. 7 тис. 112 осіб та Автономної Республіки Крим і міста Севастополь 22 тис. 459 осіб, серед яких 170 тис. 581 дитина та 495 тис. 93 особи з інвалідністю та похилого віку.

Міжвідомчий координаційний штаб надавав таку інформацію про розміщення ВПО. Найбільше з них розміщено у Луганській (275 тис. осіб), *Харківській (191 тис. осіб),* Донецькій (120 тис. осіб), Дніпропетровській (81 тис. осіб), Запорізькій (69 тис. осіб), Київській (51 тис. осіб) областях та у м. Києві (39 тис. осіб). Найменша кількість розселених у Тернопільській (2,5 тис. осіб), Чернівецькій (3 тис. осіб), Рівненській (3 тис. осіб), Закарпатській (4 тис. осіб), Івано-Франківській (4 тис. осіб) та Волинській (5 тис. осіб) областях. Таким чином, більшість ВПО перебувають у найближчих до місць попереднього проживання регіонах, що свідчить про намір повернутися до покинутих домівок. Водночас, за даними соціологів, близько третини ВПО орієнтується на постійне проживання в інших регіонах України.

ВПО сприймаються в місцях їхнього нинішнього проживання здебільшого як додатковий ресурс розвитку. Місцеве населення бачить нові можливості у зв’язку з: підвищенням соціальної активності за рахунок прибулих активістів; відкриттям нових бізнесів і сильною мотивацією досягти успіху; запровадженням більш високих вимог до асортименту та якості товарів та послуг; заповненням не затребуваних місцевим населенням робочих місць, здешевленням внаслідок цього виробництва товарів.

Протягом січня-травня 2019 року послуги державної служби зайнятості області отримували 980 внутрішньо переміщені особи, які отримали довідку відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 № 509 «Про облік внутрішньо переміщених осіб», з них 646 осіб мали статус безробітного.

Державна служба зайнятості сприяла працевлаштуванню 181 внутрішньо переміщеній особі (ВПО).

Кожний п’ятий безробітний з числа ВПО був працевлаштований за направленням державної служби зайнятості у сферу оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів, кожний дев’ятий - у переробній промисловості, кожний десятий – у сферу сільського господарства, у освіту – кожний одинадцятий.

За направленням служби зайнятості професійне навчання проходили безробітні особи з числа ВПО. У громадських та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 83 особи.

Станом на 1 червня 2019 року статус безробітного мали 316 внутрішньо переміщених осіб, з них 228 осіб отримували допомогу по безробіттю (середній розмір якої становив 2 812 грн.).

Безробітними з числа переселенців є, у переважній більшості, представники жіночої статі (66,5%).

Вікова структура безробітних з числа ВПО є наступною: частка молоді у віці до 35 років серед переселенців становить 44,3%, питома вага осіб віком до 45 років – 32%, старше 45 років – 23,7%.

Розподіл ВПО за освітою є наступним: особи з вищою освітою становлять 67,1%, з професійно-технічною – 19,3%, з початковою та середньою – 13,6%. Характерним є те, що частка переселенців з вищою освітою є переважаючою у більшості регіонів.

Професійна структура безробітних з числа ВПО: 58,5 % становлять законодавці, фахівці, професіонали, службовці, 37,3% – особи з робітничими професіями, 4,1 % – особи без професійної підготовки.[[7]](#footnote-7)

А.3.3 Контекст галузі освіти

Питому вагу учнів,які отримали базову середню освіту в закладах загальної середньої освіти і продовжили навчання у ЗППТО ілюструє таблиця 2.

Можемо зробити висновок, що на протязі трьох навчальних роківспостерігається тенденція зі збільшення кількості учнів, які навчаються в ЗППТО із здобуттям повної загальної середньої освіти: з 86,3% до 93,8%, й відповідно зменшується кількість учнів, які здобувають повну середню освіту у закладах загальної середньої освіти (вечірня форма): з 6,2% до 2,8%.Водночас зменшується кількість учнів, які продовжують навчання у ЗППТО на ІІІ ступені: із 1,5% до 0,9%.

Таблиця 2

**Питома вага випускників 9-х класів закладів загальної середньої освіти, які продовжили навчання у ЗППТО для здобуття повної загальної середньої освіти (у %)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навчальний рік | Отримали базову середню освіту | З них продовжують навчання для здобуття повної загальної середньої освіти |
| У закладах загальної середньої освіти (вечірня форма) | у ЗППТО з отриманням повної загальної середньої освіти | Продовжують навчання у ЗППТО на ІІІ ступені |
| 2016/2017 | 100 | 6,2 | 86,3 | 1,5 |
| 2017/2018 | 100 | 3,6 | 92,9 | 1,9 |
| 2018/2019 | 100 | 2,8 | 93,8 | 0,9 |

Питома вага учнів, що залишили навчання на І курсі збільшилася за три роки на 1,8% і складає від 1,4% у 2016/17 н.р. до 3,2% у 2018/2019 н.р.

Відсоток працевлаштованих випускників складає від 81,5% до 83% за три роки.

Питома вага випускників 9-х класів ЗНЗ, які продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти в закладах ПТО у 2018/2019 н.р. та випускників 11-х класів, які продовжили навчання у ЗППТО, дорівнює 17,5% в обох випадках.

### A.3.4 Контекст навчання протягом усього життя

Можна стверджувати, що «навчання протягом життя» є одним із важливих політичних пріоритетів в нашій країні. Це зазначено в п. 1 ст. 6 Законі України «Про освіту» як один із принципів освітньої діяльності та засад державної політики в сфері освіти.

У Харківському регіоні в ЗП(ПТ)О окрім первинної професійної підготовки здійснюється професійно-технічне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації.

Так, у 2017/2018 н.р. прийом слухачів на неперервне професійне навчання склав384 особи, із них:21 особа – незайняте населення, 363 особи – працююче населення, що дорівнює 6,3% від загального контингенту. Випуск слухачів склав 1246 осіб, із них: 74 особи – незайняте населення, 1172 особи – працююче населення, що дорівнює 18,3% від загальної кількості випускників ЗППТО.

У 2018/2019 н.р. прийом слухачів на неперервне професійне навчання склав 304 особи, із них: 9 осіб – незайняте населення, 295 особи – працююче населення, що дорівнює 5,4% від загального контингенту. Випуск слухачів склав 1139 осіб, із них: 72 особи – незайняте населення, 1067 осіб – працююче населення, що дорівнює 18,3% від загальної кількості випускників ЗППТО.

Організацією професійного навчання опікується також державна служба зайнятості.

Для цього використовуються різні форми та методи професійного навчання безробітних, а саме: організація професійної підготовки кваліфікованих кадрів на конкретних робочих місцях, навчання безробітних за індивідуальними навчальними планами та програмами, підвищення кваліфікації безробітних, зокрема, стажування безпосередньо на робочому місці.

Щорічно до організації професійного навчання безробітних службою зайнятості залучаються заклади освіти, підприємства, установи і організації м. Харкова та області.

Вирішенню проблем забезпечення роботодавців кадрами шляхом професійного навчання в значній мірі сприяє діяльність Харківського центру професійно-технічної освіти служби зайнятості (далі – ЦПТО ДСЗ).

У ЦПТО ДСЗ можна оволодіти 31 професією за різним економічним спрямуванням, що користуються попитом на ринку праці, і за якими щороку проходять навчання близько4 тис. безробітних.

Нова соціальна послуга, введена в дію в березні 2013 року – це видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб різним категоріям населення на ринку праці завдяки якій можна отримати нову професію чи спеціальність та удосконалити свою професійну майстерність шляхом підвищення кваліфікації.

### A.3.5 Контекст міжнародного співробітництва: партнерські відносини і донорська підтримка

Державний навчальний заклад «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області» (далі – Центр) розробляє моделі взаємодії із зарубіжними компаніями, зарубіжними фірмами, які працюють на українському ринку, володіють сучасними технологіями, сучасними матеріалами, і мають потужну фінансовою підтримку, з метою укладення договорів-угод про спільну роботу щодо підготовки робітничих кадрів будівельного профілю.

Так, у рамках співпраці з іноземними соціальними партнерами наприкінці 2017 року був підписаний тристоронній договір про співробітництво, учасниками якого є: ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області», Фонд ім. Ебергарда Щьока, Департамент науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації.Договір базується на меморандумі до «Пілотного проекту у галузі професійно-технічної освіти з метою модернізації та адаптації визначених професій», який був підписаний між Фондом ім. Ебергарда Щьока (Баден-Баден, Німеччина) та Міністерством освіти і науки (Київ, Україна) 10 червня 2014 року у останній чинній редакції. Проект розрахований на 3 роки.

Завданнями проекту є:

* залучення німецьких інвестицій для модернізації матеріально-технічної бази;
* оновлення змісту професійної підготовки за професією з урахуванням вимог роботодавців і міжнародних партнерів;
* використання в освітньому процесі матеріалів та виробничих технологій ТМ CAPAROL;
* створення умов для проходження виробничої практики та можливості працевлаштування випускників за кордоном;
* навчання педагогічних працівників, які задіяні в освітньому процесі, в м. Львові за програмами, розробленими міжнародними партнерами;
* проведення профорієнтаційної роботи серед учнів шкіл міста та області з метою заохочення навчання за професією.

В рамках реалізації проекту станом на 01.06.2019 відбулися такі події:

* розроблений, погоджений з Науково-методичним центром професійно-технічної освіти у Харківській області та затверджений в Міністерстві освіти і науки України робочий навчальний план для первинної професійної підготовки за професіями «Маляр. Реставратор художньо-декоративних фарбувань»;
* розроблений зміст навчальних програм з предметів, який відповідає вимогам СП(ПТ)О за професіями, регіонального ринку праці, міжнародних партнерів;
* педагогічні працівники закладу, які здійснюють навчання за професією, пройшли навчання за німецькими технологіями в м. Львів;
* завдяки залученню німецьких інвестицій на модернізацію матеріально-технічної бази ЗППТО завершені роботи з підготовки двох навчальних кабінетів спецтехнології, двох навчально-виробничих майстерень, які забезпечені сучасними будівельними матеріалами й інструментами ТМ CAPAROL;
* сформована група здобувачів освіти у складі 28 осіб, які розпочали навчання за професією з вересня 2018 року за професіями «Маляр. Реставратор художньо-декоративних фарбувань»..

### **Б: ЕКОНОМІЧНА СИТУАЦІЯ І СТАН РИНКУ ПРАЦІ**

### Б.1 ПОН, економіка і ринки праці

### Б.1.1 Ситуація на ринку праці

Регіональний ринок праці залежить від змін в економіці, демографічних і соціальних тенденцій, а також від низки інших специфічних факторів. Зокрема від:

* тіньової зайнятості, оскільки частина працюючих громадян, суб’єктів господарювання та підприємців й надалі уникає реєстрації трудових відносин;
* значного перевиробництва спеціалістів з окремих профілів, що спричиняє невідповідність професійно-кваліфікаційної структури пропозиції та попиту на ринку праці: протягом останніх років регіональний ринок праці перенасичений економістами, бухгалтерами, менеджерами різних профілів, продавцями, кухарями, перукарями, водіями автотранспортних засобів тощо.
* недостатньої мотивації до праці: середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у різних галузях економіки, залишається низькою.

### Статистичні дані за кількістю зареєстрованих безробітних і кількістю вакансій у 2019 році наведено у таблиці 3[[8]](#footnote-8).

### Таблиця 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Місяць 2019 року | Кількість зареєстрованих безробітних, осіб | Кількість вакансій, одиниць | Навантаження на одну вакансію, осіб  |
| Січень | 23278 | 3938 | 6 |
| Лютий | 23635 | 5306 | 4 |
| Березень | 22263 | 5358 | 4 |
| Квітень | 20866 | 5230 | 4 |
| Травень | 20465 | 5435 | 4 |

Кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, станом на 1 червня 2019 року, зросла на 27% по відношенню до 1 червня минулого року, та становила 5,4 тис. одиниць. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 2,7 тис. пропозицій роботи, отриманих з інших джерел.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив майже 6 тис. грн. (на 1 червня 2018 року – 5 тис. грн.), у 91% вакансій розмір заробітної плати – вище мінімальної.

За видами економічної діяльності: більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (21%), торгівлі та ремонту автотранспорту (19%), на транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (19%), у закладах освіти (7%), у сільському лісовому та рибному господарствах (5%) та охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (5%).

За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників з інструментом (25%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (17%), фахівців (12%), професіоналів (11%) та працівників сфери торгівлі та послуг (11%).

У розрізі професій найбільший попит роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників – це електромонтери, слюсарі, електрогазозварники, водії, токарі, монтери колії, муляри, пекарі, швачки тощо.

Незважаючи на характерні ознаки економічної рецесії, суттєве зростання обсягів безробіття серед економічно активного населення, зменшення середньооблікової кількості найманих працівників та активізацію руху робочої сили з окупованих територій та зони проведення ООС, у 2019-2020 роках на регіональному ринку праці за прогнозними даними очікується ситуація стабільна, проте з негативною динамікою.

### В таблиці 4 представлені дані економічно активного населення, у т.ч. зайняте населення й безробітне населення, за віковими категоріями.[[9]](#footnote-9)

### Таблиця 4

|  |
| --- |
| **Основні показники ринку праці у 2016-2018 рр.** |
| Рік  | Економічно активне населення | у тому числі |
| у віці 15-70 років | працездатного віку | зайняте населення | безробітне населення (за методологією МОП) |
| в середньому, тис. осіб  | у % до населення відпо-відної вікової групи | в середньому, тис.осіб  | у % до населення відпо-відної вікової групи | у віці 15-70 років | працездатного віку | у віці 15-70 років | працездатного віку |
| в середньому, тис.осіб  | у % до населен-ня відповідної вікової групи | в середньому, тис.осіб  | у % до насе-лення відпо-відної вікової групи | в середньому, тис.осіб  | у % до насе-лення відпо-відної вікової групи | в середньому, тис.осіб  | у % до насе-лення відпо-відної вікової групи |
| 2016 | 1321,2 | 63,8 | 1282,2 | 74,3 | 1236,6 | 59,7 | 1197,6 | 69,4 | 84,6 | 6,4 | 84,6 | 6,6 |
| 2017 | 1327,5 | 64,5 | 1285,1 | 75,7 | 1247,1 | 60,6 | 1204,7 | 71,0 | 80,4 | 6,1 | 80,4 | 6,3 |
| 2018 | 1329,6 | 64,9 | 1284,0 | 76,3 | 1258,9 | 61,4 | 1213,3 | 72,1 | 70,7 | 5,3 | 70,7 | 5,5 |

Протягом 2018 року намітилися позитивні тенденції щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття.

За даними Державної служби статистики України, чисельність зайнятого населення, у порівнянні з 2017 роком, зросла на 11,8 тис. осіб і становила 1258,9 тис. осіб. наявні структурні невідповідності між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці.

Рівень зайнятості також збільшився та становив 61,4% (у 2017 році – 60,6%).

У порівнянні з іншими регіонами це найвищий рівень зайнятості після м. Києва (62,6).

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) протягом 2018 року, у порівнянні з 2017 роком, скоротилася на 9,7 тис. осіб та становила 70,7 тис. осіб.

Рівень безробіття (за методологією МОП) скоротився з 6,1% економічно активного населення протягом 2017 року до 5,3% у 2018 році.

Це найнижчий рівень безробіття серед регіонів України.

Незважаючи на це, на регіональному рівні головною проблемою залишається, на нашу думку, відсутність координуючого органу, який би відповідав за збір та аналіз статистичної інформації щодо необхідності визначення попиту професій на ринку праці та формування перспектив державного замовлення робітничих кадрів для найбільш затребуваних професій. А також, який би співпрацював із закладами професійної (професійно-технічної) освіти різних видів і форм власності та роботодавцями-замовниками кадрів.

Через обмеження попиту на робочу силу загострюються наявні структурні невідповідності між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці.

### Б.1.2 Особливі проблеми і можливості: невідповідність професійних навичок

Невідповідність між попитом і пропозицією на ринку праці, викликана, на наш погляд, низкою суперечностей. Це суперечності між:

* зростаючими вимогами ринку праці до рівня і якості професійної підготовки і неузгодженістю робочих навчальних планів і програм, у яких недостатньо враховані вимоги роботодавців до професійних і ключових компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників;
* необхідністю постійного оновлення змісту професійної підготовки відповідно до сучасних технологій виробництва, безперервних інновацій р
* і застарілим змістом навчальних предметів, їх комплексно-методичним забезпеченням, несучасною матеріально-технічною базою ЗППТО;
* сучасними вимогами до організації освітнього процесу в ЗППТО і домінуванням традиційних методів організації педагогічної діяльності, відсутністю практичних механізмів реалізації інноваційних педагогічних технологій, фактичним професійним рівнем педагогічних кадрів.
* необхідністю переходу процесу навчання на якісно новий рівень, складовими якого повинні стати: індивідуальний підхід до задоволення потреб кожного учня, формування творчої особистості фахівця, здатного навчатися впродовж життя, і відсутністю нового освітнього простору для реалізації цього завдання.

Крім того, в Харківській області не існує розробленої методики (методології) та не створено обґрунтованої системи для надійного виявлення попиту на професійні навички. Одним із механізмів виявлення попиту на професійні навички є опитування та анкетування роботодавців, які здійснюють Департамент науки і освіти, деякі ЗППТО, обласна служба зайнятості. Але таке опитування не є системним, має фрагментарний характер і характеризується низькою зацікавленістю та відповідальністю роботодавців.

Б.1.3 Особливі проблеми і можливості: міграція

Проблеми безробіття та формування ефективної зайнятості населення регіонів залишаються актуальними в умовах сучасних соціально-економічних і політико-управлінських перетворень. В основному увага акцентується на неоднозначності цього явища для становлення стабільного українського суспільства, виділяються соціальні, політичні та економічні наслідки.

Трудова міграція, як один із наслідків переходу до ринкової економіки, набула в Україні загрозливого масштабу. Недостатня кількість робочих місць із прийнятною заробітною платою і низький рівень соціальних гарантій призвели до того, що певні категорії наших співгромадян виїхали, шукають місця докладання праці за кордоном чи в інших регіонах нашої держави.

У 2018 році відповідними суб’єктами господарювання за кордоном було працевлаштовано 1439 осіб, що в 2,2 рази більше, ніж у 2017 році.

Найбільшими були потоки трудових міграцій до Польщі (975 осіб) та Німеччини (265 осіб).



Із загальної чисельності працюючих за кордоном 61% складали чоловіки. Майже кожен третій трудовий мігрант був віком від 18 до 24 років, кожен п’ятий – від 36 до 45 років.

Більше половини трудових мігрантів мали професійно-технічну освіту, кожен третій – повну загальну середню освіту.

|  |
| --- |
| **Структура громадян, працевлаштованих за кордоном суб’єктами господарювання, що надавали послуги з посередництва у працевлаштуванні у 2018 році** |
|  |  |

За видами економічної діяльності до виїзду за кордон 44% трудових мігрантів з України працювали у переробній промисловості, 14% - на будівництві, 9% - у сфері торгівлі.



На момент виїзду за кордон 71% трудових мігрантів працювали на низькокваліфікованих роботах; 11% - у сфері торгівлі; 6,6% - працювали на місцях кваліфікованих робітників з інструментом; 5,5% - займали посади фахівців. [[10]](#footnote-10)



Трудові мігранти є вагомим чинником структури пропозиції робочої сили в регіонах та Україні в цілому. Втрата кваліфікованих кадрів веде до уповільнення темпів науково-технічного прогресу.

Актуальними проблемами щодо міграції населення України є підвищення економічної активності населення; недопущення зростання безробіття, обмеження сфери застосування праці під натиском фінансово-економічної кризи; забезпечення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили. Вирішення цього завдання потребує формування виваженої державної політики з урахуванням регіональної специфіки тенденцій трудової міграції, в тому числі, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення високого рівня зайнятості, соціального захисту, заробітної плати і доходів населення, їх наближення до аналогічних параметрів економічно розвинутих країн світу. Таким чином, вирішення питань, пов’язаних із міграцією населення, є необхідною передумовою впровадження ефективної державної політики щодо зайнятості населення.

Б.1.4 Особливі проблеми і можливості: цифрова трансформація

Цифрові технології необхідні для зростання ефективності української промисловості, а в деяких секторах вони стають основою продуктових та виробничих стратегій. Їх перетворююча сила змінює традиційні моделі бізнесу, виробничі ланцюжки та обумовлює появу нових продуктів та інновацій. Діджиталізація для України носить позитивний соціальної характер, адже зосереджена на поліпшенні якості інфраструктури соціального забезпечення, якості соціальних послуг, організації прозорості та адресності соціальної допомоги, та скорочення витрат.

Цифрова сфера може формувати понад 300-400 тис. нових робочих місць по усій країні, міста стануть зручнішими, перейдуть на цифрові платформи управління інфраструктурою і сервісом. За останні два роки в Україні вдалося зупинити економічне падіння, а у 2017 році економіка зросла на 2,3%. Однак подальше прискорення економічного та соціального розвитку можливе лише за умови цифрових перетворень.

Цифрова трансформація безумовно впливає на невідповідність професійних навичок здобувачів професійної освіти до сучасних економічних потреб. Отже, необхідно активно впроваджувати процеси інформатизації вітчизняної професійної (професійно-технічної) освіти сприятиме адаптації її до індивідуальних потреб учня. Створення сучасного інформаційно-методичного супроводу професійної підготовки із застосуванням цифрових освітніх ресурсів має стати запорукою підвищення її якості, ефективності та доступності навчання для всіх верств населення.

Б.1.5 Стратегічні політичні відповіді, що зачіпають освіту і систему ПОН

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки[[11]](#footnote-11), згідно якої одним із першочергових проектів цифрових трансформацій національного масштабу є сфера освіти.

Концепцією визначено першочергові завдання: формування ґрунтовної національної політики цифровізації освіти як пріоритетної складової частини реформи освіти, визначення конкретних ініціатив підключення класів до широкосмугового Інтернету, створення та реалізація сучасних моделей забезпечення учнів та навчальних закладів комп’ютерними засобами, підготовка, адаптація та організація доступу до мультимедійних технологій та створення відповідних цифрових освітянських платформ для використання у навчальному процесі та управління освітою.

Цифровою освітою є об’єднання різних компонентів і найсучасніших технологій завдяки використанню цифрових платформ, впровадженню нових інформаційних та освітніх технологій, застосуванню прогресивних форм організації освітнього процесу та активних методів навчання, а також сучасних навчально-методичних матеріалів.

Основними напрямами цифровізації освіти є:

* створення освітянських ресурсів і цифрових платформ з підтримкою інтерактивного та мультимедійного контенту для загального доступу закладів освіти та учнів, зокрема інструментів автоматизації головних процесів роботи навчальних закладів;
* розроблення та впровадження інноваційних комп’ютерних, мультимедійних та комп’ютерно орієнтованих засобів навчання та обладнання для створення цифрового навчального середовища (мультимедійні класи, навково-дослідних STEM-центрів лабораторії, інклюзивні класи, класи змішаного навчання);
* організація широкосмугового доступу до Інтернету учнів та студентів у навчальних класах та аудиторіях в закладах освіти всіх рівнів;
* розвиток дистанційної форми освіти з використанням когнітивних та мультимедійних технологій.

Згідно обласної програми «ІТ – Харківщина» на 2016 – 2020 роки, затвердженої Рішення обласної радивід 14 квітня 2016 року № 109-VII(IV сесія VII скликання),зі змінами, внесенимирішенням обласної радивід 07 грудня 2017 року № 572-VII(XIII сесія VII скликання)від 07.06.18 № 737-VІI передбачено фінансування на провадження програм з підвищення рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями з метою забезпечення комп’ютерної та інформаційної грамотності населення. З цією метою планується залучити кошти з інших джерел фінансування у 2019 році – в обсязі 900,00 тис. грн., У 2020 році – в обсязі 1100,00 тис. грн.[[12]](#footnote-12)

Б.1.6 Роль ПОН увирішенні проблем шляхом активних заходів політики на ринку праці

Харківською обласною службою зайнятості проводиться потужна та скоординована робота щодо надання соціальних послуг, передбачених законодавством про зайнятість населення, зокрема здійснюється професійне навчання безпосередньо на підприємствах області з подальшим працевлаштуванням та у Харківському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. На базі центру здійснюється професійне навчання громадян за ліцензованими професіями, що користуються попитом на ринку праці.

Організація професійного навчання за новими професіями, підвищення професійного рівня за раніше здобутими професіями та видача ваучерів на проходження навчання сприяє професійній адаптації безробітних осіб на тривалій продуктивній зайнятості на новому робочому місці.

Роль ЗППТО у полегшенні переходу до трудової діяльності після періоду безробіття та економічної неактивності мінімальна через неурегульованість на регіональному рівні спільних дій ЗППТО і служби зайнятості.

Відповідно до чинного законодавства про зайнятість, зокрема частини третьої статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці зобов'язані подавати до державної служби зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії).

Про наявність вакансій роботодавці інформують службу зайнятості шляхом подання звітності за формою № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» (надається за наявності попиту на робочу силу (вакансії) не пізніше 10-ти робочих днів з дати відкриття вакансій).

На підставі звітів №3-ПН, занесених до бази даних підсистеми ЄІАС.NET, на регіональному рівні, щомісячно, формується консолідована інформація щодо наявності вакансій та їх укомплектування, наростаючим підсумком з початку року, в розрізі базових центрів зайнятості.

На базі зведеної інформації здійснюється аналіз щодо рівня укомплектування вакансій та забезпечення роботодавців робочою силою, стану вакансій за розмірами запропонованої заробітної плати, стану актуальності вакансій, визначаються обсяги і напрями профорієнтаційної роботи, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного населення.

Б.1.7 Визначення потреби в професійних навичках і її вплив на ПОН

При формуванні планів підготовки трудового потенціалу враховуються:

* пріоритетність машинобудівної галузі;
* співвідношення міського і сільського населення;
* динаміка створення нових робочих місць;
* стан безробіття;
* обсяги галузевого виробництва продукції;
* демографічна ситуація;
* особливості м. Харкова як «студентського міста» і таке інше.

При підготовці регіонального замовлення на наступний навчальний рік враховуються дані щодо попиту-пропозиції на ринку праці Харківської області у 2018 році, які надані Харківським обласним центром зайнятості. В таблиці 5 представлена найбільша кількість вакансій, наданих до служби зайнятості роботодавцями.

Таблиця 5

**Деякі дані щодо попиту-пропозиції на ринку праці Харківської області у 2018 році**



Департаментом науки і освіти ХОДА були підготовлені проектні показники обсягів регіонального замовлення на підготовку фахівців, робітничих кадрів та молодших спеціалістів на 2019/2020 навчальний рік, які погоджені з Харківським обласним центром зайнятості.

Найбільш прогнозовані показники з підготовки робітничих кадрів, які мають найбільші показники на підготовку робітних кадрів та молодших спеціалістів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти м. Харкова та Харківської області на плановий рік наступні:

* громадське харчування – 1340;
* будівельних, монтажних та ремонтно-будівельних робіт – 728;
* загальні для всіх галузей економіки – 670;
* сфера обслуговування – 622;
* загальні професії електротехнічного виробництва – 555;
* сільське господарство – 528;
* автомобільний транспорт – 500.

Розпорядженням голови Харківської обласної державної адміністрації від 26 квітня 2019 року № 213 затверджені ці обсяги регіонального замовлення:

* на підготовку фахівців у вищих навчальних закладах І-ІІ рівнів акредитації державної форми власності, що мають статус окремих юридичних осіб, за рахунок коштів обласного бюджету – 2332;
* на підготовку робітничих кадрів та молодших спеціалістів у закладах професійної (професійно-технічної) за рахунок коштів обласного бюджету – 2691 (робітничі кадри – 2661, молодші спеціалісти – 30);
* на підготовку робітничих кадрів та молодших спеціалістів у закладах професійної (професійно-технічної) за рахунок коштів бюджету міста Харкова – 3052 (робітничі кадри – 3027, молодші спеціалісти – 25).

Слід також зазначити, для 7 закладів професійної (професійно-технічної) передбачено державне замовлення у кількості 295 осіб за професіями загальнодержавного значення: металообробної галузі, будівництва та залізничного транспорту.

### Б.1.8 Підтримка мігрантів і біженців з допомогою ПОН

Станом на 1 липня 2019 року, за даними Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб, взято на облік 1 387 410 переселенців з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей та АР Крим.[[13]](#footnote-13)

На сьогодні держава і суспільство опинилися перед необхідністю вирішувати проблеми, з якими зіштовхнулись переселенці, зокрема оперативного забезпечення освітніх послуг для всіх категорій внутрішньо переміщених осіб, що мають право на освіту.

Міністерство освіти і науки України, відповідно до частини 4 статті 11 Закону “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб”, координує формування мережі навчальних закладів та доводить до них державне замовлення на підготовку фахівців та кадрів з урахуванням кількості внутрішньо переміщених осіб та з метою забезпечення реалізації їхнього права на освіту.

Харківська обласна служба зайнятості надає соціальних послуги, передбачених законодавством про зайнятість населення, внутрішньо переміщеним особам, які звернулися до центрів зайнятості м. Харкова, а також обласних центрів, та отримали статус безробітних. Зокрема здійснюється професійне навчання таких осіб безпосередньо на підприємствах області з подальшим працевлаштуванням та у Харківському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

 Так, протягом січня-травня 2019 року за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 83 безробітні особи із числа внутрішньо переміщених осіб.

### Б.2 Навчання підприємливості та підприємництва

### Б.2.1 Створення робочих місць і ПОН

Однією з активних форм підтримки безробітних, в т.ч. випускників системи ПОН, у разі відсутності на ринку праці відповідної роботи, є залучення їх до організації підприємницької діяльності.

Служба зайнятості сприяє розвитку підприємницьких ініціатив серед безробітних шляхом проведення активної інформаційно-роз‘яснювальної, консультаційної та навчальної роботи.

Відповідно до ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення», безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, може виплачуватись допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

Спеціалістами з профорієнтації регіональної служби зайнятості проводяться профінформаційні та профконсультаційні семінари щодо орієнтації безробітних на відкриття власної справи, психодіагностичні консультації з метою виявлення підприємницького потенціалу безробітних та надають відповідні рекомендації.

У базових центрах зайнятості представлені у вільному доступі для самостійної роботи клієнтів інформаційні матеріали з питань самозайнятості, особливостей започаткування та ведення власної справи.

Під час проведення масових профорієнтаційних заходів у навчальних закладах студентам випускних курсів надається інформація щодо сприяння служби зайнятості підприємницькій діяльності, представлені тематичні інформаційні добірки для ознайомлення з питань ведення бізнесу.

Формування у здобувачів професійної освіти готовності до підприємницької діяльності є важливим при реформуванні професійно-технічної освіти, дані компетенції допоможуть майбутньому кваліфікованому робітнику створити власне підприємство малого бізнесу, що на сьогодні є одним із найважливіших чинників розбудови України.

З 2018/2019 н.р. Харківська область є учасником науково-дослідного експерименту всеукраїнського рівня за темою: «Формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до підприємницької діяльності» на базі Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області та ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області».

Дослідження рівня готовності учнів ЗППТО швейної галузі до підприємницької діяльності або працевлаштування на державних чи приватних підприємствах дасть змогу підготувати випускників до життєвих реалій, самоствердження, усвідомлення можливості своєї професійної кар’єри.

### Б.2.2 Політичні заходи в області ПОН, спрямовані на розвиток підприємництва

На початку кожного навчального року ЗППТО подають «Зведений звіт про підсумки роботи професійно-технічних навчальних закладів» станом на 1 вересня поточного року до Департаменту науки і освіти Харківської облдержадміністрації. Департамент освіти, в свою чергу, подає узагальнені дані про самозайнятість випускників до Міністерства освіти і науки України, Державного комітету статистики України. Усі показники заповнюються за даними облікової документації, яка ведеться у ЗППТО. У подальшому дані про самозайнятість/індивідуальне підприємництво та створення бізнесу випускниками ПОН органами управління освітою не відслідковуються.

Враховуючи потреби ринку, з метою підготовки випускників до самозайнятості, в ЗППТО вивчаються предмети «Основи ринкової економіки», «Основи галузевої економіки та підприємництва».

В умовах посилення вимог до рівня кваліфікації робітничих кадрів, структура і зміст Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти (стандарту професійної (професійно-технічної) освіти) з конкретної професії дають змогу більш успішно досягати головних цілей професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних – забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці та гарантованого працевлаштування. Державний стандарт є обов’язковим для усіх закладів професійної (професійно-технічної) освіти, підприємств, установ та організацій, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників.

З метою мотивування безробітних до організації підприємницької діяльності та підтримки підприємницьких ініціатив в навчальні плани за робітничими професіями включено компонент щодо організації підприємницької діяльності, що дає змогу ознайомити безробітних з основними правилами започаткування та ведення підприємницької діяльності.

**В: СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПОПИТ НА ПОН**

Б.1 ПОН, економіка і ринки праці

### В.1.1 Участь у ПОН

Основною проблемою, пов'язаною із надлишком навчальних місць у ЗППТО вважаємо існуючу диспропорцію між кількістю осіб, які вступають до вищих закладів освіти і до закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Департаментом науки і освіти Харківської облдержадміністрації створюються необхідні умови для розширення обізнаності учнів-випускників загальноосвітніх шкіл, батьків, педагогічного персоналу шкіл про умови навчання у ЗППТО, престижність отримання робітничої професії через засоби масової інформації, участі у Всеукраїнських, галузевих виставках навчальними закладами системи ПТО.

Значна увага в закладах професійної (професійно-технічної) освіти приділяється проведенню інформаційно-роз’яснювальної та профорієнтаційної роботи серед учнів загальноосвітніх навчальних закладів та батьків щодо зацікавлення в опануванні професій, що користуються попитом на регіональному ринку праці.

З метою підвищення престижності робітничих професій, відображення сьогодення та майбутнього сучасного успішного робітника, а також надання доцільних консультацій щодо профорієнтації учнів закладів загальної середньої освіти Науково-методичним центром професійно-технічної освіти у Харківській області створено інформаційну платформу професійного орієнтування молоді.

Платформа містить актуальну інформацію про:

робітничі професії, їх попит на сучасному ринку праці та перспективи кар’єрного зростання;

ЗППТО, де здійснюється професійна підготовка з робітничих професій (посилання на сайти, контакти, корисна інформація для абітурієнтів тощо).

Інформаційне наповнення є динамічним: матеріали постійно оновлюються, доповнюються новими формами популяризації робітничих професій у Харківському регіоні.[[14]](#footnote-14)

Для інформування молоді про стан ринку праці, з питань вибору професії та шляхи побудови професійної кар’єри впродовж року службою зайнятості разом з роботодавцями проводяться ярмарки вакансій, в ході яких учасники отримують повну інформацію про підприємства, організації, особливості розвитку та умови праці на них, вимоги, які ставлять роботодавці до претендентів.

Але здійснення таких заходів буде більш ефективним за умови проведення системних заходів з популяризації робітничих професій на державному рівні.

### В.1.2 Можливості ПОН для вразливих і маргіналізованих верств населення

До вразливих груп молоді належать основні чотири категорії:

1. Економічно вразливі учні.

2. Соціально вразливі учні.

3. Культурно вразливі учні.

4. Академічно чи інтелектуально вразливі учні.

Надання підтримки для забезпечення потреб таких учнів є важливим завданням для системи освіти в цілому і зокрема для системи професійної освіти.

В цьому контексті важливого значення набуває процес індивідуалізації навчання, коли під час викладання педагоги можуть здійснювати зміни у формах представлення нового матеріалу, враховуючи індивідуальні навчальні стилі своїх учнів. Для деяких учнів зміни можуть стосуватися змісту матеріалу, що викладається (обсяг, простіша мова викладання тощо).

### В.1.3 Заходи політики щодо підвищення доступності ПОН

Одним із пріоритетних напрямків Харківського регіону стає безперервна професійна освіта. мета якої полягає в забезпеченні осіб будь-якого віку рівним і відкритим доступом до якісного професійного (професійно-технічного) навчання. Формальна роль і внесок ПОН у реалізацію цього проекту це: навчання протягом життя (формальне чи неформальне), з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності працездатного населення, підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до регіональних потреб та забезпечення досягнення належного професійного рівня працівниками.

Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» підприємства
м. Харкава та Харківської області такі, як: ПАТ «Трест Житлобуд 1»; ПАТ «Турбоатом»; АТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»; ДП «Завод імені Малишева»; Зміївська ТЕС ПАТ «Центренерго»; АТ «Оператор газоросподільної системи «Харківміськгаз» та інші для власних виробничих потреб здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітничих кадрів. ДНЗ «Харківське вище професійне училище № 6» здійснює підготовку та підвищення кваліфікації незайнятого населення.

Заходи, перелічені у відповідях на питання в підрозділі В.1.1. надають можливість громадянам Харківського регіону отримати ту освіту, яку вони бажають, за власним покликаням та потребами ринку праці.

### В.1.4 Сприяння доступності ПОН для вразливих і маргіналізованих верств населення

З метою формування нової моделі професійної підготовки кваліфікованих робітників та подолання диспропорції між пропозицією щодо надання освітніх послуг закладами професійної (професійно-технічної) освіти та запитами роботодавців Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області започаткував у 2017/2018 н.р освітній проект «Дуальна форма навчання – успішна кар’єра в майбутньому», робота над яким продовжується.

Учасниками проекту є 10 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, 22 підприємства різних форм власності м. Харкова і області, серед яких: Регіональна філія «Південна залізниця» ПАТ «Укрзалізниця», КП «Водоканал», КП «Харківські теплові мережі», ТОВ «Харківській вагоноремонтний завод», ПАТ «Трест Житлобуд-1», ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод», Зміївська ТЕС ПАТ «Центренерго», ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД», ДНВП «Об’єднання Комунар», Харківське державне авіаційне виробниче підприємство, ДП «Харківський приладобудівний завод ім. Т.Г. Шевченка, ПАТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ДП «Завод імені Малишева».

У рамках реалізації елементів дуальної форми навчання в освітній процес Люботинського професійного ліцею залізничного транспорту, на виконання плану спільних заходів Люботинського професійного ліцею залізничного транспорту та структурного підрозділу «Служба кадрової та соціальної політики» регіональної філії «Південна залізниця» ПАТ «Укрзалізниця» відбулась робоча нарада, під час якої обговорені питання створення умов для якісної підготовки робітничих кадрів під час проходження виробничого навчання на підприємстві, можливості гнучкості та мобільності робочих детальних програм виробничого навчання.

На III Українсько-Німецькому форумі «Біоенергетика, енергоефективність та агробізнес» (BEA), який відбувся у Харкові в креативному просторі «Фабрика», пройшла стратегічна дискусія «Державна політика у сфері енергетики та АПК: чи прямує Україна в Європу?» та круглий стіл «Розвиток дуальної освіти в Україні», в якому прийняли участь представники Слобожанського регіонального центру професійної освіти.

В.1.5 Гнучкість у наданні навчання для підтримки участі в ПОН

На базі ДНЗ «Ізюмський регіональний центр професійної освіти» відбувся «Круглий стіл» на тему: «Соціальне партнерство як умова розвитку гнучкої системи підготовки робочих кадрів для потреб економки регіону». Основною метою заходу було забезпечення узгодженості ринку освітніх послуг і ринку праці, вироблення дієвого механізму взаємодії місцевих органів виконавчої влади, роботодавців та інших зацікавлених осіб із закладами професійної (професійно-технічної) освіти з питань підвищення якості професійної підготовки кадрів та їх відповідності вимогам сучасного ринку праці.

Підвищення якості підготовки майбутніх робітників входить до сфери інтересів роботодавців як один із головних чинників. Розвитку цієї роботи сприяє створення навчально-практичних центрів на базі закладів професійної (професійно-технічної0 освіти.

 Серед основних напрямів діяльності центрів є співробітництво з виробничими підприємствами, організаціями, установами щодо впровадження інноваційних підходів до здійснення системного комплексного, орієнтованого на практику освітнього процесу в системі професійно-технічної освіти, реалізація завдань щодо впровадження у навчально-виробничий процес сучасних методик професійного навчання, створення цілісної системи новітніх методик професійного навчання на основі вивчення кращого досвіду тощо.

Сьогодні в області здійснюють діяльність 5 центрів, а у 2019 році заплановано відкрити ще два.

Навчально-практичні центри, що були відкриті на базі ЗППТО протягом 2017-2018 років за кошти державного бюджету:

* з професії «Швачка. Кравець. Закрійник» на базі ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області;
* з професії «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва» на базі Богодухівському професійного аграрного ліцею;
* з професій «Електрозварник ручного зварювання. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах. Зварник» на базі ДНЗ «Регіональний механіко-технологічний центр професійної освіти Харківської області»;
* з професій «Електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування. Електромонтажник силових мереж та електроустаткування» на базі ДНЗ «Харківський професійний ліцей будівельних технологій»;
* з професій «Токар. Верстатник широкого профілю. Фрезерувальник. Шліфувальник. Свердлувальник» на базі ДНЗ «Ізюмський регіональний центр професійної освіти.

За кошти соціальних партнерів створено і функціонують4 регіональних навчально-практичних центри з упровадження новітніх будівельних виробничих технологій в освітній процес ЗППТО:

* на базі ДНЗ «Харківське вище професійне училище будівництва» за новими будівельними технологіями від компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)».
* на базі ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області» працюють 2 регіональних навчально-практичних будівельних центри, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників з професій монтажно-будівельного профілю: «Маляр», «Штукатур», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій» за технологіями фірми «Кнауф» та ТМ ТРІОРА.
* на базі ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти інноваційних технологій будівництва та промисловості» працює навчально-практичний центр з підготовки монтажників гіпсокартонних конструкцій «СІНІАТ».

### В.1.6 Визнання неформального і спонтанного навчання

В Україні ключову роль у процесі визнання результатів неформального навчання з робітничих професій відіграє Міністерство соціальної політики. За його ініціативою неформальне навчання визнається чинним законодавством, а саме:

* Законом України «Про професійний розвиток працівників»;
* Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012року;
* Порядком підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
* Вимогами до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
* Порядком створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями.

Згідно вказаних документів, створюються відповідні умови для підтвердження кваліфікації, набутої особою за результатами такого навчання. Активну участь в цьому процесі беруть Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, роботодавці, науковці та інші зацікавлені сторони.

Визнання результатів неформального навчання робітників здійснюється підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності – суб’єктами підтвердження, які відповідаютьВимогам, затвердженим наказом Мінсоцполітики та МОН від 16.12.2013 № 875/1776.

Направлення на підтвердження кваліфікації особа може отримати у будь-якому центрі державної служби зайнятості.

Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального професійного навчання.

У разі виявлення в особи під час проходження процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь та навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, суб’єкт підтвердження видає такій особі сертифікат оцінювання результатів неформального професійного навчання.

Форма та порядок видачі свідоцтва/сертифікату встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з Міністерством освіти і науки та спільними представницькими органами.

Запровадження процедури підтвердження кваліфікації працівників дасть змогу вирішити проблему визначення кваліфікації працівників, які мають належний практичний професійний досвід та надасть право громадянам отримати документ про професійно-технічну освіту за даною професією.

Механізм застосування засобів та методів щодо виявлення знань, умінь та навичок певного рівня професійної кваліфікації особи з метою побудови індивідуального плану навчання для отримання нової кваліфікації або її підвищення визначено Порядком проведення вхідного контролю знань, умінь та навичок для осіб, які приймаються на навчання за програмами перепідготовки або підвищення кваліфікації до професійно-технічних навчальних закладів (наказ МОНУ від 06.06.2014 № 688).

### В.2 Рівність і рівні можливості в ПОН

### В.2.1 Успіх тих, хто навчається в системі ПОН

Зайнятість випускників ЗП(ПТ)О 2018 у році можна представити наступним чином:

усього випускників 2018 року – 5083, з них:

 - працевлаштовано за професією – 4157, що складає 81,8 % від загальної кількості випускників;

 - продовжують навчання – 596, що складає 11,7 % від загальної кількості випускників;

 - призвані на військову службу – 22, що складає 0,4%від загальної кількості випускників;

 - не працевлаштовані у зв’язку зі знаходженням у відпустці по догляду за дитиною, за станом здоров’я, зі зміною місця проживання та з інших поважних причин – 308, що складає 6,1% від загальної кількості випускників.

Працевлаштування випускників 2018 року за галузями (кількість та % від усіх працевлаштованих) складає:

* промисловість – 1278 (30,8%);
* сільське господарство – 350 (8,4%);
* транспорт – 535 (12,9%);
* будівництво – 438 (10,5%);
* торгівлі і громадське харчування – 1095 (26,3%);
* ЖКГ і невиробничі види побутового обслуговування населення – 461 (11,1%).

### В.2.2 Студенти ПОН, що потребують додаткової підтримки в навчанні

У Харківській області є чотири ЗППТО, які мають достатню кількість учнів з особливими освітніми потребами щодо створення Центру інклюзивного навчання.

З метою реалізації Концепції розвитку інклюзивного навчання, Науково-методичним центром професійно-технічної освіти у Харківської області було проведено опитування для створення бази даних пільгового контингенту серед учнів ЗППТО Харківській області.

За результатами опитування контингент учнів пільгових категорій ЗППТО області налічуєу 2018/2019 році 2143 особи, що складає 16% від загального контингенту учнів, які навчаються в ЗППТО, з них:

* дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа – 669;
* учнів, які мають статус «діти з особливими потребами» – 215;
* учнів, які мають лише одного з батьків (напівсироти) – 962;
* учнів, які мають статус «постраждалі внаслідок аварії на ЧАЕС» – 47;
* учнів з малозабезпечених сімей – 250.[[15]](#footnote-15)

У грудні 2015 року Україна ратифікувала основні міжнародні документи у сфері забезпечення прав дітей згідно зі світовими стандартами освіти, соціального захисту та охорони здоров’я. Передусім йдеться про статтю 24 Конвенції ООН про права людей з інвалідністю, в якій визначено обов’язок держави щодо реалізації інклюзивної моделі освіти, тобто створення такого предметно-просторового спеціального середовища, яке б дало змогу всім дітям бути однаково рівними учасниками навчального процесу в єдиному освітньому просторі відповідно до їхніх особливостей, потреб та можливостей.

Одним із важливим напрямів розвитку ресурсного забезпечення впровадження інклюзивної освіти є психологічний супровід усіх учасників інклюзивних процесів. Соціально-психологічний супровід учнів з особливостями психофізичного розвитку розглядається як цілісна діяльність, командна взаємодія (педагогів, асистентів педагога, батьків, практичного психолога, соціального педагога, логопеда, медпрацівників та інших фахівців), що поєднує такі взаємопов'язані компоненти:

* систематичне дослідження психолого-педагогічного статусу дитини (відповідність тих вимог, які ставить перед нею заклад освіти, особливостям розвитку учня), динаміки її психічного розвитку у процесі навчання.
* створення соціально-психологічних умов для розвитку особистості учнів та їхнього успішного навчання.
* створення спеціальних соціально-психологічних умов для надання допомоги учням, які мають проблеми в розвитку та навчанні.
* інклюзивне навчання для учнів з особливими потребами організоване на підставі довідок медико-соціальної експертної комісії.

### В.2.3 Заходи з підтримки рівності в системі ПОН

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 17.11.2003 № 736 «Про затвердження норм матеріального та нормативів фінансового забезпечення дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, а також вихованців шкіл-інтернатів», Постанови Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 226 «Про поліпшення виховання, навчання, соціального захисту та матеріального забезпечення дітей-сиріт, які залишились без піклування батьків» (із змінами і доповненнями) учні з числа дітей-сиріт, які знаходяться на повному державному забезпеченні, отримують триразове гаряче харчування, а діти, які знаходяться під опікою або з дитячих будинків сімейного типу, забезпечуються одноразовим гарячим харчуванням.

Стипендія учням ЗППТО виплачується відповідно встановлених Кабінетом Міністрів України розмірів (500 грн. та 1180 грн. – учні із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування).

При працевлаштуванні дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 6 прожиткових мінімумів.

ЗППТО здійснюють професійну реабілітацію дітей з особливими потребами. Такі діти залучаються до роботи гуртків художньої самодіяльності, декоративно-прикладного та образотворчого мистецтва, технічної творчості, спортивних секцій, беруть участь у позаурочних виховних заходах, включаються в роботу учнівського самоврядування, набувають навичок спілкування з однолітками.

Щоб досягти бажаного успіху в отриманні учнями обраної професії і задовольнити освітні потреби, зумовлені їхніми здібностями, рівнем розвитку, інтересами та іншими відмінностями, педагогічні працівники цих ЗППТО змінюють методи і форми навчання, дидактичні матеріали, тощо.

Досвід роботи педагогічних колективів ЗППТО свідчить про те, що результати навчання досягаються при умовах індивідуалізації навчання, кожний учень займається в зручному для нього темпі.

Щоб досягти бажаного успіху в отриманні учнями обраної професії і задовольнити освітні потреби, зумовлені їхніми здібностями, рівнем розвитку, інтересами та іншими відмінностями, педагогічні працівники цих ЗППТО змінюють методи і форми навчання, дидактичні матеріали, тощо.

Досвід роботи педагогічних колективів ЗППТО свідчить про те, що результати навчання досягаються при умовах індивідуалізації навчання, кожний учень займається в зручному для нього темпі.

На початку навчального року соціально-психологічна служба разом із педагогами, майстрами в/н, класними керівниками, вихователями розробляють індивідуальні плани для роботи з учнями цієї категорії, які ґрунтуються на можливостях, сильних сторонах їх розвитку і інтересах учнів. Такий план розробляється на рік, він містить детальну інформацію про дитину, освітні і соціальні послуги, які їй мають надаватись. На кожного учня з особливими потребами розроблена індивідуальна картка соціально-педагогічного супроводу. Педагоги співпрацюють з представниками реабілітаційних центрів, соціальних служб, медичних установ; відвідують заходи, на яких розглядаються питання щодо особливостей організації навчально-виховного процесу для дітей з особливими освітніми потребами. Кожен з цих закладів освіти створив творчі групи педагогів до складу яких входять практичний психолог, соціальний педагог, класні керівники, майстри виробничого навчання. Склали добірку спеціальних програм та підручників, наочних та дидактичних матеріалів, підшивки газет, журналів.

### В.2.4 Інклюзивна освіта і ПОН

На сучасному етапі констатується зростання кількості людей з особливими потребами в тому числі молоді, потребуючої здобуття якісної професійної освіти. Це вимагає від ЗППТО зосередження зусиль на створення відповідних умов доступу і супроводу навчання учнів з особливими потребами. Інклюзивне навчання є основою і найбільш ефективною формою здобуття якісної професійної освіти людьми з особливими потребами.

З метою реалізації Концепції розвитку інклюзивного навчання, Науково-методичним центром професійно-технічної освіти у Харківської області було проведено опитування для створення бази даних пільгового контингенту серед учнів ЗППТО Харківській області.

На сучасному етапі констатується зростання кількості людей з особливими потребами в тому числі молоді, потребуючої здобуття якісної професійної освіти. Це вимагає від ЗППТО зосередження зусиль на створення відповідних умов доступу і супроводу навчання учнів з особливими потребами. Інклюзивне навчання є основою і найбільш ефективною формою здобуття якісної професійної освіти людьми з особливими потребами.

У ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти інноваційних технологій будівництва та промисловості» у Харківській області значна увага приділяється впровадженню інклюзивної освіти.

Щороку до Центру зараховуються на навчання близько 60 учнів з особливими потребами, з них – 25 з інвалідністю.

Учні з особливими потребами навчаються за такими професіями:

* «Озеленювач» - 26 осіб;
* «Маляр» - 14 осіб;
* «Штукатур» - 20 осіб.

Після завершення навчання всі учні працевлаштовуються за професією.

У Центрі працює команда фахівців та педагогів, які створюють необхідні умови для повноцінного навчання та розвитку учнів з особливими потребами в інклюзивних групах

У 2017 році створено бібліотерапевтичний центр для учнів з особливими освітніми потребами, який отримав назву «BIBLIO-ART майстерня».

Педагоги Державного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти інноваційних технологій будівництва та промисловості» тісно взаємодіють з такими громадськими організаціями:

* Харківський обласний благодійний фонд «Благо», який займається профілактикою негативних явищ серед уразливих груп населення;
* Благодійний фонд «Центр допомоги вагітним»;
* ЦСССДМ Немишлянського району – проведення профілактичних лекцій, бесід з учнями ліцею, залучення до волонтерської діяльності;
* Харківський обласний благодійний фонд «Дитячий дім «Надія»» - надання гуманітарної допомоги та продуктів харчування учням пільгового контингенту;
* Харківська обласна спортивна організація інвалідів та дітей з обмеженими можливостями «Афродіта» - організація спортивно - оздоровчої роботи з учнями з обмеженими можливостями;
* Харківська обласна суспільна організація волонтерів «Харківський центр волонтерів».

### В.3 Активна підтримка працевлаштування

### В.3.1 Здатність до працевлаштування випускників системи ПОН

Основними причинами, що перешкоджають працевлаштуванню випускників вважаємо такі:

* невідповідністьпрофесійно-кваліфікаційного складу молоді потребам регіонального ринку праці;
* соціально-психологічна неготовність молодих людей до умов ринкової економіки та активного пошуку роботи;
* завищені вимоги випускників до робочих місць в основному за рівнем заробітної плати;
* продовження тенденції щодо скорочення обсягів виробництва в галузях економіки області;
* нестабільна робота підприємств;
* зростання кількості претендентів на вакантні робочі місця на підприємствах у зв’язку із збільшенням кількості переселенцівіз зони ООС;
* наявність прихованої, зокрема «тіньової» зайнятості, що приваблює молодих людей тощо.

Сприяють доступу сучасні державні програми сприяння працевлаштуванню і підтримки зайнятості молоді, які охоплюють різні напрямки, починаючи з профорієнтаційної роботи та закінчуючи матеріальним стимулюванням роботодавців на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування випускників.

### В.3.2 Економічні чинники, що впливають на перехід із системи освіти до працевлаштування

Регіональний ринок праці залежить від змін в економіці, демографічних і соціальних тенденцій, а також від низки інших специфічних факторів.

Серед економічних чинників, що перешкоджають виходу випускників закладів системи ПОН на ринок праці можна виділити наступні:

* недостатня мотивація до праці: середньомісячна заробітна плата кваліфікованих робітників, зайнятих у різних галузях економіки, залишається низькою;
* відсутність налагодженої системи моніторингу з боку державних органів влади, про що свідчить наявність дисбалансу між попитом і пропозицією на робітничі кадри на регіональному ринку праці;
* недостатньо налагоджена співпраця між ЗППТО і роботодавцями щодо побудови структури освітнього процесу, визначення змісту і обсягу навчальних планів і програм;
* відсутність налагодженої системи в ЗППТО мобільно реагувати на зміни виробничих технологій та модернізувати зміст професійної освіти із урахуванням вимог конкретних підприємств, установ, організацій - замовників робітничих кадрів.
* відсутність в ЗППТО сучасної матеріально-технічної бази, яка б мала використовуватися з метою наближення освітнього процесу до реальних умов виробництва.

Внутрішньо переміщені особи також є вагомим чинником структури пропозиції робочої сили в регіонах та Україні в цілому, можна стверджувати, що вони створюють надмірну пропозицію трудових ресурсів на регіональному ринку праці. Це є перешкодою для виходу випускників закладів системи ПОН на ринок праці.

### В.3.3 Огляд заходів політики для підтримки можливостей працевлаштування і переходу до зайнятості

Одним із основних факторів, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці є залучення громадян до професійного навчання.

Державна служба зайнятості працює в напрямку підвищення рівня зайнятості молоді, зацікавленості роботодавців у їх працевлаштуванні.

Закон України «Про зайнятість населення» відносить випускників до кола осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню:

* для працевлаштування учнів на підприємствах, установах і організаціях з чисельністю штатних робітників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік;
* передбачені шляхи стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі, молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах;
* передбачається компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Також у Законі передбачені шляхи стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі, молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах. У цьому випадку Закон передбачає компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Вказана правова норма є дуже доречною та своєчасною і дійсно здатна стимулювати роботодавців до працевлаштування молоді з числа випускників.

### В.3.4 Професійна орієнтація

Департаментом науки і освіти Харківської облдержадміністрації створюються необхідні умови для розширення обізнаності учнів-випускників закладів загальної середньої освіти, батьків, педагогічних працівників про умови навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, престижність отримання робітничої професії. Для цього широко використовуються засоби масової інформації, участь у Всеукраїнських, галузевих виставках.

Значна увага приділяється проведенню інформаційно-роз’яснювальної та профорієнтаційної роботі серед учнів та батьків щодо зацікавлення в опануванні професій, що користуються попитом на регіональному ринку праці.

Основні завдання профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю – це надання молоді певного кола даних про професії, інформування про способи та умови оволодіння ними, пропаганда суспільної значимості тих професій, а також презентація закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Закладами професійної (професійно-технічної) освіти використовується значний інструментарій, що забезпечує проведення профорієнтаційної роботи: співпраця з місцевими органами управління освітою, оформлення профорієнтаційних куточків, проведення Днів відкритих дверей, ярмарків, тижнів професій, олімпіад, конкурсів, вікторин, конференцій, круглих столів, спільних спортивно-культурних заходів, змагань, концертів, екскурсій, проведення для батьків спеціалізованих лекторіїв, зустрічі учнівської молоді з представниками професій – випускниками навчального закладу тощо.

Для проведення профорієнтаційної роботи за закладами загальної середньої освіти закріплені педагогічні працівники, видані відповідні накази.

На сайтах закладів у розділах «Новини» висвітлюються питання профорієнтаційної роботи, у тому числі участі у масових заходах, таких як традиційна виставка «Освіта Слобожанщини», проект «Місто професій», Ярмарок професій «Місто майстрів Слобожанщини», «Професійний орієнтир», «Сузір’я професій». а також в профорієнтаційних заходах, що проводяться для випускників закладів загальної середньої освіти.

З метою узгодження спільних дій щодо організації та проведення профорієнтаційної роботи з закладами загальної середньої освіти, підвищення престижу робітничих професій керівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти беруть участь у нарадах у місцевих органах управління освітою, керівників закладів у районах та містах обласного значення.

Офіційні сайти закладів професійної (професійно-технічної) освіти мають вкладенки «Абітуєрієнту», «Профорієнтаційна робота», фото- та відео презентації, відеоролики про професії.

Упродовж 2018 року працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти проведено понад тисячі профорієнтаційних зустрічей з випускниками закладів загальної середньої освіти. Найбільш активно ця робота проводиться в закладах загальної середньої освіти міста Харків, Дергачівського, Харківського, Богодухівського, Нововодолазького Зміївського районів. У той же час слід зазначити, що недостатньо ефективно закладами професійної (професійно-технічної) освіти профорієнтаційна робота в закладах загальної середньої освіти Близнюківського, Борівського, Великобурлуцького, Зачепилівського, Ізюмського, Красноградського, Сахновщинського районів.

Заслуговує на увагу досвід закладів професійної (професійно-технічної) освіти з проведення профорієнтаційної роботи: Державного професійно-технічного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну», Державного навчального закладу «Регіональний механіко-технологічний центр професійної освіти Харківської області», Державного професійно-технічного навчального закладу «Харківське вище професійне училище будівництва», Державного навчального закладу «Слобожанський регіональний центр професійної освіти», Державного професійно-технічного навчального закладу «Харківське вище професійне училище сфери послуг».

Так, наприклад, нова форма профорієнтаційної роботи, так званий «консультпункт з профорієнтації», започаткована у Державному професійно-технічному навчальному закладі «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну». Вона передбачає проведення індивідуальної профконсультаційної роботи серед учнів закладів загальної середньої освіти у спеціально створених консультативних пунктах. Співробітники центру проводять бесіди та лекції для підлітків, інформуючи їх про сучасний стан ринку праці і допомагаючи їм при професійному самовизначенні.

У вересні 2018 року Харківське вище професійне училище сфери послуг взяло участь у параді професій індустрії краси, організованим Харківським обласним центром зайнятості. Для учнів закладів загальної середньої освіти театр моди «Шарм» продемонстрував колекцію витончених суконь «Під небом Парижу», які були виготовлені у процесі професійного навчання професії «Кравець, закрійник». Учні професії «Візажист» провели майстер-класів з візажу під девізом «Барви майстерності» показали сучасний макіяж та презентували свої кращі роботи.

З метою створення умов для свідомого вибору конкретної робітничої професії, підняття престижу суспільно значимих робітничих професій особлива увага приділялася профорієнтаційній спрямованості інформаційно-освітнього порталу системи професійно-технічної освіти області: постійно розміщуються новини системи професійно-технічної освіти регіону, створений розділ для абітурієнта з пошуковим та інформаційно-рекламним апаратом за професіями. Також в рамках порталу працює довідково-інформаційний розділ для пошуку роботи випускниками професійно-технічних навчальних закладів та банк вакансій.

Учні закладів загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти взяли участь у виставці «Освіта Слобожанщини та навчання за кордоном – 2018», яка відбулася за підтримки Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації 8-10 листопада 2018 року.

У Десятій міжнародній виставці «Інноватика в сучасній освіті» взяли участь 6 закладів професійної (професійно-технічної) освіти Харківщини. У номінації «Інноваційне освітнє середовище: нові виклики та сучасні рішення» ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області» нагороджено срібною медаллю.

Учні Державного професійно-технічного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну», які навчаються за професіями «Кухар» і «Кухар. Кондитер» взяли участь в роботі «Фабрики харчової промисловості», яка працювала у Харківському міському центрі зайнятості.

Учні Первомайського професійного ліцею взяли участь у конкурсі «Кращий механізатор‑2018», який було організовано на базі приватного аграрно-орендного підприємства «Промінь» в рамках проведення свята «День механізатора».

Питання здійснення профорієнтаційної роботи закладами професійної (професійно-технічної0 освіти з учнівською молоддю знаходиться на постійному контролі в Департаменті науки і освіти.

### **Г: ВНУТРІШНЯ ЕФЕКТИВНІСТЬ І РОБОТА СИСТЕМИ ПОН**

### Г.1 Викладацьке і навчальне середовище

Г.1.1 Методи викладання і навчання, включаючи навчання на робочому місці

Постійні зміни в економічному, соціальному, політичному житті суспільства вимагають від сучасної людини здатності до швидкого освоєння професії та адаптації до технологічних і організаційних нововведень. На сьогодні актуальним є використання різних активних форм, які б сприяли зайнятості населення. Однією з таких форм є професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних, що функціонує відповідно до освітніх стандартів з врахуванням потреб ринку праці.

Для забезпечення конкурентоспроможності безробітних громадян стало необхідним впровадження таких форм навчання на робочому місці як стажування та індивідуальне навчання на виробництві.

Як показав досвід, такі форми навчання на робочому місці мають ряд переваг. Зокрема, підприємства тісніше пов’язують підготовку з вимогами, яким повинен відповідати спеціаліст, окрім того, у безробітного з’являється реальний шанс зарекомендувати себе і залишитись на підприємстві після закінчення навчання.

Також перспективним напрямком навчання безробітних є такий різновид підвищення кваліфікації як стажування. Особи, які тривалий час не працювали, мають можливість відновити та удосконалити свої знання, набути досвіду практичної роботи, адаптуватися до трудового та технологічного ритму, а також зарекомендувати себе і отримати робоче місце. Роботодавець отримує працівника, вже знаючи ділові та професійні якості.

Педагоги в ЗППТО використовують як традиційні так і інноваційні методи навчання. Особливої популярності набвають методи із застосуваням в освітньому процесі цифрових освітніх ресурсів.

Серед сучасних тенденцій застосування цифрових освітніх ресурсів педагогами в системі П(ПТ)О Харківщини можна виокремити наступні: застосування електронних засобів навчального призначення (підручників, посібників), програм для створення тестів, інтерактивних плакатів, хмарних технологій, елементів дистанційного навчання.

Однією із ефективних форм навчання на робочому місці є дуальна форма навчання.

Основним завданням упровадження елементів дуальної форми навчання є усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подоланння розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Реалізація проекту «Дуальна форма навчання – успішна кар’єра в майбутньому» відкрила додаткові можливості для підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників, сприяє успішному професійному розвитку учнів та забезпечує тісний взаємозв'язок професійної освіти і виробництва.

Завдяки скорочення із 40% до 30% професійно-теоретичної та збільшення професійно-практичної підготовки до 70%, замість 60%, загальний фонд економії годин на вивчення предметів (освітніх компонентів) зменщився в ЗППТО Харкова та Харківської області в середньому на 70 годин. Змінився і графік освітнього процесу робочого навчального плану.

Згідно з даним графіком учні в закладі освіти опановують лише базові (початкові) вміння та навички, а основна частина виробничого навчання й виробнича практика відбувається в умовах виробництва, що забезпечує опанування учнями усього професійного компоненту змісту освіти відповідно до вимог СП(ПТ)О з урахуванням особливостей діяльності підприємства, складності в опануванні професійних кваліфікацій, врахування сезонних факторів для певних професій тощо.

Підготовка робітничих кадрів на виробництві здійснюється на 6 підприємствах м.Харкова й області за наявності ліцензій на освітні послуги у сфері професійно-технічної освіти, зокрема: у ДП «Харківський метрополітен», ДП «Південна залізниця» для відокремленого підрозділу «Харківський центр професійної освіти», Публічному акціонерному товаристві «Харківгаз», Публічному акціонерному товаристві «Харківміськгаз», Акціонерній компанії «Харківобленерго», Публічному акціонерному товаристві «Укргазвидобування» для філії Газопромислове управління «Шебелинкагазвидобування». Публічному акціонерному товаристві «Центренерго» для Зміївської ТЕЦ.

### Г.1.2 Викладацьке і навчальне середовище

Мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти потребує подальшого удосконалення та приведення у відповідність до потреб населення в освітніх послугах та ринку праці, оптимізації витрат на її утримання.

Також потребує оновлення матеріальн-технічна база закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Упровадження в освітній процес закладів професійної (професійно-технічної) освіти стандартів на компетентнісній основі передбачає переорієнтацію з предметного на модульно-компетентнісний підхід, тобто на формування в процесі професійної підготовки у здобувачів освіти необхідного набору професійних і ключових компетентностей, які включають в себе як теоретичні знання і практичні уміння, так і особистісні якості, здатні забезпечити майбутньому кваліфікованому робітникові професійну мобільність, захищеність і адаптивність на ринку праці.

За цих умов виникає необхідність у створенні сучасного інформаційно-методичного супроводу професійної підготовки в ЗППТО, оновленні дидактичного забезпечення освітнього процесу, підвищенні професійного рівня педагогічних працівників.

### Г.1.3 Заходи політики щодо вдосконалення навчання, викладання і навчальних методів у ПОН

З метою оновлення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти та сприяння якісній підготовці робітничих кадрів відповідно до сучасних потреб економіки, враховуючи пропозиції департаментів (управлінь) освіти i науки обласних державних адміністрацій у грудні 2018 року створено регіональні навчально-практичні центри на базі ДНЗ «Регіональний механіко-технологічний центр професійної освіти Харківської області» (з професій: «Електрозварник ручного зварювання»; «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах»; «Зварник»); ДНЗ «Харківський професійний ліцей будівельних технологій» (з професій: «Електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж»; «Електромонтажник силових мереж та електроустаткування»; «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування»); ДНЗ «Ізюмський регіональний центр професійної освіти» (з професій: «Токар»; «Верстатник широкого профілю»; «Фрезерувальник»; «Шліфувальник»; «Свердлувальник»).

Інформатизація освітнього процесу в ЗППТО допоможе ефективно організувати освітній процес як безпосередньо в закладі освіти, так і на відстані, сприятиме впровадженню інноваційних підходів, формуванню цифрової компетентності, навичок самостійної роботи і самоконтролю у здобувачів освіти, підвищенню мотивації до освіти протягом життя у всіх учасників освітнього процесу.

В області проводиться системна робота в цьому напрямку, а саме: створення в кожному ЗППТО SMART-комплексів з навчальних предметів/модулів із систематизованим набором цифрових освітніх ресурсів, а саме: електронних засобів навчального призначення (підручників, посібників), електронних уроків, різнорівневих тестових завдань, хмарних технологій, платформ для дистанційного навчання тощо.

Активну участь в роботі щодо підвищення рівня цифрової компетентності педагогів приймає НМЦ ПТО у Харківській області. З цією метою на постійній основі методистами проводяться обласні масові заходи: семінари-практикуми, Школи позитивного педагогічного досвіду, розміщуються публікації з цього питання в зареєстрованих Інтернет-виданнях, надається адресна консультативно-методична допомога викладачам і майстрам виробничого навчання.

Активно діють в цьому напрямку і заклади професійної (професійно-технічної) освіти.

Так діяльність педагогічного колективу ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області» спрямована на створення освітнього Веб-середовища для професійної підготовки кваліфікованих робітників, а саме:електронних підручників, електронних уроків, веб-сторінок та інших інформаційно-методичних матеріалів, які забезпечують якість освітнього процесу. Результатом 12-ти річної плідної роботи колективу стало створення електронних підручників, які отримали Гриф Міністерства освіти і науки України із 3-х професій: «Монтажник гіпсокартонних конструкцій» «Муляр», «Електрозварник ручного зварювання».

Окремим вектором в цьому напрямку є створення електронних «Уроків-модулів».Відмінність електронних уроків-модулів від електронного підручника полягає в тому, що в електронному підручнику урок моделює викладач залежно від ситуації, використовуючи при цьому матеріали електронного підручника, а в «уроці-модулі» весь навчальний матеріал зібраний в єдиний модуль, в єдину тему і ним можна користуватися незалежно від розкладу занять.

Тобто, після закінчення уроку, учень може зайти на сайт Центру, або зайти в «хмару» і працювати з електронним модулем стільки часу скільки йому потрібно для його засвоєння. І кожного разу освітній процес супроводжується розповідями, заохочувальними вправами, тестами для оцінювання рівня навчальних досягнень учнів на кожному етапі засвоєння матеріалу, що вивчається. Крім цього навчальний модуль містить ігрові елементи, які допомагають опанувати теми програми.

ДНЗ «Харківське вище професійне училище № 6».

Творчою групою педагогів створено SMART-комплекс з предмета «Технічне креслення», який застосовують під час навчання за професією 8211 Верстатник широкого профілю, розроблений на платформі Eliademy. Це безкоштовна платформа для створення освітніх курсів, форумів та завдань, розміщення матеріалів з різних Інтернет-джерел таких як: Slide-share, YouTube, Google Docs та інших. Дана платформа має зручний і простий інтерфейс як для педагога так і для учня, не потребує спеціальних знань.

SMART-комплекс навчальної дисципліни відповідно до сучасних запитів епохи, є актуальним і забезпечить підвищення якості освіти та випереджувальний розвиток майбутніх конкурентоздатних і мобільних фахівців.

### Г.1.4 Поліпшення навчального та навчаючого середовища

Основними заходами для удосконалення системи професійної (професійно-технічної) освіти регіону вважаємо наступні:

* удосконалення механізму формування державного замовлення відповідно до потреб регіонального ринку праці;
* удосконалення змісту професійної (професійно-технічної) освіти;
* розроблення та впровадження стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнійсній основі;
* розвиток учнівського самоврядування у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
* комп’ютеризація, інформатизація освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
* створення мережі електронних бібліотек у закладах професійної (професійно-технічної) освіти і Науково-методичному центрі професійно-технічної освіти у Харківській області;
* підвищення престижності робітничих професій, якісне проведення профорієнтаційної роботи з молоддю регіону;
* удосконалення інформаційно-методичного забезпечення професій і предметів;
* проведення моніторингових досліджень результативності з основних напрямів діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Реалізація цих завдань забезпечить стабільний розвиток системи освіти регіону відповідно до вимог суспільства, економіки, забезпечення особистісного розвитку дітей та молоді згідно з їх індивідуальними здібностями і потребами.

### Г.2 Викладачі та інструктори

### Г.2.1 Викладацький та інструкторський склад в системі ПОН

Станом на 01.10.2018 в ЗП(ПТ)О Харківської області працює 1685 педагогічних та інших працівників, з них: 211 керівних та 42 бібліотечні працівники, 234 викладачі предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки, 326 викадачів предметів загальноосвітньої підготовки, 695 майстрів виробничого навчання, 47 вихователів,27 практичних психологів, 22 соціальні педагоги, 81 інших категорій (керівники гуртків, дефектологи).

У ЗП(ПТ)О працює майже 50% майстрів виробничого навчання, викладачів загальноосвітньої підготовки та викладачів предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки, які мають великий стаж роботи. У 2018 році порівняно з 2017 знизився показник кількості молодих спеціалістів стажем 1-5 років та підвищився показник кількості педагогів, які працюють понад 20 років. З 695 майстрів виробничого навчання педагогічний стаж до 5 років мають 165 (23%) працівників, з 243 викладачів предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки – 34 (12%) і з 326 викладачів предметів загальноосвітньої підготовки – 56 (17%).

Вищу освіту ВНЗ ІІІ-ІV рівня акредитації мають 1295 (78%) педагогічних працівників, з них: керівників – 209 (13%), викладачів предметів професійно-теоретичної підготовки – 225(13,5%), викладачів предметів загальнопрофесійної підготовки – 323 (20%), майстрів виробничого навчання – 425 (25,5%), вихователів – 29 (2%), практичних психологів – 27 (1,5%) осіб, соціальних педагогів – 13(0,7%), інших категорій (керівники гуртків, дефектологи) – 44 (3%) особи.

Вищу освіту ВНЗ І-ІІ рівня акредитації – 266 (16%) педагогічних працівників, з них: керівників – 2(0,1%), викладачів предметів професійно-теоретичної підготовки – 7 (0,4%), викладачів предметів загальнопрофесійної підготовки – 2 (0,1%), майстрів виробничого навчання – 221 (13%), вихователів – 17 (1%), інших категорій (керівники гуртків, дефектологи) – 17 (1%) осіб. Не мають вищої освіти 74 (4%) педагогічні працівники, з них навчаються у ВНЗ 30 (2%) осіб.

У ЗП(ПТ)О Харківської області працює 181 (11%) педагогічний працівник, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст», 129 (8%) – другу кваліфікаційну категорію, 173 (11%) – першу кваліфікаційну категорію, та 350 (21%) – вищу кваліфікаційну категорію. Педагогічні звання: «старший викладач» – 59 осіб, «викладач-методист» – 84 особи, «майстер виробничого навчання І категорії» – 46 осіб, «майстер виробничого навчання ІІ категорії» – 82 особи.

Кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» мають 350 педагогічних працівників, з них: 102 (6%) – викладачі предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки, 129 – (8%) викладачі загальноосвітньої підготовки, 1 (0,06%) – вихователь, 11 (0,6%) – практичних психологів, 2(0,12%) – соціальних педагогів, інших (керівники гуртків, дефектологи) – 2 (0,12%) особи, 173 педагогічних працівники мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст першої категорії», з них: 91(5%) – викладач предметів загальноосвітньої підготовки, 53(3%) – викладачі предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки, 14(0,8%) – керівників, 3 (0,18%) – інших (керівники гуртків, дефектологи) осіб.

Кваліфікаційну категорію «спеціаліст другої категорії» мають 129 (8%) – педагогічних працівників, з них: 41(2,4%) – викладач предметів загальноосвітньої підготовки, 38(2%) – викладачів предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки, 36 (2%) – керівників, 4 (0,24%) – вихователі,4 (0,24%) – практичні психологи, 3 (0,18%) – соціальні педагоги, 3 (0,18%) – інших категорій (керівники гуртків, дефектологи) осіб.

Кваліфікаційну категорію «спеціаліст» мають 181 (11%), з них: 41 (2,4%) – викладач предметів професійно-теоретичної та загальнопрофесійної підготовки,65 (4%) – викладачів предметів загальноосвітньої підготовки, 22 (1,3%) – керівники, 10 (0,6%) – вихователів, 7 (0,4%) – практичних психологів, 17 (1,02%) – соціальних педагогів, 19 (1,1%) – інших (керівники гуртків, дефектологи) осіб.

Велика кількість педагогічних працівників мають вік 50 та понад 60 років, з них: 291 – майстер виробничого навчання, 120 викладачів професійно-теоретичної підготовки, 142 викладачі предметів загальноосвітньої підготовки.

Кількість педагогічних працівників поступово зменшується. Частково це пов’язано з модернізацією системи ПТО та зниженням престижності професії педагога. Суттєво змінюється ситуація з молодими спеціалістами. Так, наприклад, у 2015 році їх було 356 осіб, а у 2018 – 314 осіб. Знижується кількість стосовно штатного розпису керівного складу, порівняно з минулим роком цей показник знизився на 5%, зменшується кількість заступників, методистів, старших майстрів. Так, з 2015 року цей показник знизився майже на 20%. Вік педагогічних працівників, яким 50 та понад 60 років, складає 40% від загальної кількості працівників. Якщо проаналізувати кадровий склад в гендерному аспекті, ми побачимо, що у системі ПТО працює 76% жінок, і цей показник теж з кожними роком підвищується.

Педагоги підвищують свій кваліфікаційний рівень, стає більше педагогічних працівників, які мають вищу кваліфікаційну категорію та отримують педагогічні звання.

На сьогодні актуальним є питання планування, формування та постійного обліку структури кадрів, що дозволить визначити можливості кадрового складу та більш ефективно його використовувати.[[16]](#footnote-16)

### Г.2.2 Входження в професію викладача в системі ПОН

Вимоги до педагогічного працівника визначаються кваліфікаційною характеристикою, яка затверджується [центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125460.html).

Підготовка педагогічних працівників системи ПОН здійснюється у ВНЗ, а також в індустріально-педагогічних технікумах, коледжах, інженерно-педагогічних ВНЗ І-ІІ рівні акредитації.

На посади педагогічних працівників можуть призначатися фахівці виробництва, сфери послуг, які мають вищу освіту і в подальшому здобувають [відповідну психолого-педагогічну](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T031158.html) підготовку.

Для призначення на посаду викладачаЗППТО необхідно мати повну вищу педагогічну освіту (магістр, спеціаліст) зі спеціальності «Професійна освіта» або іншу повну вищу освіту та психолого-педагогічну підготовку.

Для призначення на посаду майстра виробничого навчання ЗППТО необхідно мати базову або неповну вищу освіту відповідного напряму економічної діяльності, кваліфікаційний рівень робітничої професії вище встановленого навчальним планом для випускників професійно-технічного навчального закладу.

Педагоги ЗП(ПТ)О повинні знати Закони України, акти Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України щодо освітньої галузі, методику організації навчально-виховного та навчально-виробничого процесів, основи педагогіки, психології та вікової фізіології, правила внутрішнього трудового розпорядку та вимоги правил з охорони праці та пожежної безпеки.

Для визначення рівня кваліфікації та відповідності педагогічного працівника займаній посаді проводиться атестація. Періодичність  [атестації](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE18550.html)  та порядок її проведення встановлюється [центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125460.html) [державну політику у сфері освіти і науки](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T182541.html). Рішення атестаційної комісії є підставою для присвоєння педагогічному працівникові відповідної кваліфікаційної категорії або звільнення його з роботи в порядку, передбаченому законодавством.[[17]](#footnote-17)

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників державних закладів ПОН здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України, комунальних – за рахунок коштів місцевого бюджету, а приватних – за рахунок коштів власника. Для забезпечення очікуваних результатів, крім вищеназваних вимог, викладачі та майстри виробничого навчання Харківського регіону беруть участь у науково-практичних конференціях, педагогічних читаннях, веб-конференціях, семінарах-практикумах, майстер-класах, тренінгах тощо. Участь у даних заходах підвищує їх професійну майстерність.

З метою вдосконалення організації та підвищення ефективності праці педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, можливе розширення кола їх обов’язків у порівнянні з обов’язками, що визначені відповідними кваліфікаційними характеристиками. У цих випадках без зміни назви посади працівнику за його згодою може бути доручено виконання обов’язків, що передбачені кваліфікаційними характеристиками інших посад, які близькі за змістом робіт, аналогічними за складністю, виконання яких не вимагає іншої спеціальності, кваліфікації та діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім процесом.

### Г.2.3 Статус зайнятості викладачів ПОН

Плинність кваліфікованих кадрів у ЗППТО області обумовлена старінням викладацького складу, гендерним дисбалансом, високою часткою викладачів із низькою кваліфікацією.Також вливає нестабільність соціальної забезпеченості, низька заробітна плата (у порівнянні з іншими галузями економіки). Досить розповсюдженою в ЗППТО є практика суміщення та сумісництва педагогічних працівників. Викладачі працюють у двох закладах одночасно або підвищують педагогічне навантаження в рамках одного закладу (погоджуються на сумісництво посад у рамках посадової інструкції).

### Г.2.4 Кваліфікація викладачів і інструкторів у системі ПОН

Чи навчаються викладачі та інструктори у вашій країні за програмами підвищення кваліфікації на регулярній основі? «Регулярна основа» має на увазі навчання за такими програмами як мінімум кожні п'ять років. Чи задовільною є якість таких програм підвищення кваліфікації? До прикладу, чи включають такі програми лише теоретичні курси або пропонують також навчальні модулі на робочому місці?Кваліфікацію педагогічних працівників визначено Переліком кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 р. №1109. Відповідно до нього викладачам системи ПОН можуть бути присвоєні наступні кваліфікаційні категорії: «спеціаліст», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст вищої категорії», та визначено перелік кваліфікаційних вимог до майстрів виробничого навчання.[[18]](#footnote-18) Порядок присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затверджений вищезазначеною постановою, регулює питання присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників атестаційною комісією відповідного рівня.

Державною політикою України питання навчання педагогічних працівників врегульовано організацією курсів підвищення кваліфікації на регулярній основі. Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затвердженого Наказом МОН  від 30.04.2014  № 535, педагогічні працівники проходять курси підвищення кваліфікації в закладах післядипломної освіти, ВНЗ, навчально-методичних (науково-методичних) центрах (кабінетах) професійно-технічної освіти, на підприємствах, в організаціях, а також на базі ЗП(ПТ)О на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів.[[19]](#footnote-19)

Відповідно до частини шостої статті 59 Закону України «Про освіту» педагогічні (науково-педагогічні) працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами, видами та в різних суб’єктів підвищення кваліфікації. Педагогічний (науково-педагогічний) працівник обирає конкретні форми, види та суб’єктів підвищення кваліфікації з урахуванням самооцінки своїх компетентностей і професійних потреб.

НМЦ ПТО розроблено довгостроковий план підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти розробляють такі плани на 5 років

Питання підвищення професійного рівня педагогів у ЗППТО стоїть в пріоритеті питань модернізації системи ПОН. Найбільш ефективно поєднувати традиційні форми підвищення кваліфікації: атестацію педагогічних працівників із самоосвітою, а для цього необхідно мотивувати педагогів до навчання протягом життя, що може включати в себе різні форми і методи.

Навчання педагогів ЗППТО на регулярній основі включає в себе атестацію педагогічних працівників в системі професійної (професійно-технічної) освіти, яка є обов’язковою і проходить не рідше ніж 1 раз на 5 років.

Атестація педагогічних працівників здійснюється відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 06.10.2010 N 930 (зі змінами).

Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників у ЗППТО розробляютьсяі: план роботи атестаційної комісії, графік засідань атестаційної комісії, графік атестації педагогічних працівників, видаються накази про створення атестаційної комісії, атестацію педагогічних працівників, про підсумки засідання атестаційної комісії.

Члени атестаційної комісії відповідно до затвердженого графіка вивчають педагогічну діяльність осіб, які атестуються, шляхом відвідування уроків, позаурочних заходів, моніторингу рівня навчальних досягнень учнів, ознайомлення з навчальною документацією, їх участь у роботі методичних комісій, професійних і фахових конкурсах тощо.

Обов’язковою умовою атестації педагогічних працівників є проходження курсів підвищення кваліфікації.

Важливою складовою підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання є стажування, яке логічно доповнює чи розширює набуті раніше професійні знання, уміння та навички. Стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної професії та відповідного рівня кваліфікації.

Педагоги Харківського регіону один раз на 5 років проходять стажування на різних підприємствах м.Харкова та Харківської області: ПАТ «Трест Житлобуд- 1»; ПАТ «Турбоатом»; ТОВ «Агропос»; Агрофірма «Базаліївський колос»; ПП «Агрофірма Світанок»; ФОП «Шапка Ю.С.» (1 чол); ФОП «Мілюшніков «Сім’я»; ТОВ «Стальконструкція ЛТД»; ВП «Моторвагонне депо Люботин» РФ «Південна залізниця» ПАТ «Українська залізниця»; ПП «СТО» та інших.

Також стажування відбувається на базі ЗП(ПТ)О створених створено НПЦ: ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області» (з професій: «Швачка», «Кравець», «Закрійник»); Богодухівського професійного аграрного ліцею (з професій сільськогосподарського виробництва); ДНЗ «Регіональний механіко-технологічний центр професійної освіти Харківської області» (з професій: «Електрозварник ручного зварювання»; «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах»; «Зварник»); ДНЗ «Харківський професійний ліцей будівельних технологій» (з професій: «Електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж»; «Електромонтажник силових мереж та електроустаткування»; «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування»); ДНЗ «Ізюмський регіональний центр професійної освіти» (з професій: «Токар»; «Верстатник широкого профілю»; «Фрезерувальник»; «Шліфувальник»; «Свердлувальник»).

У системі міжкурсового підвищення кваліфікації керівних, педагогічних та бібліотечних працівників ЗППТО використовувються такі форми роботи:

* обласні науково-методичні конференції керівних та педагогічних працівників ЗППТО системи ПТО області ;
* обласні педагогічні читання;
* постійно діючі семінари-практикуми (всього для 33 категорії);
* школи передового педагогічного досвіду, школи молодого фахівця, школи досвіду бібліотечної роботи для бібліотекарів-початківців.

Провідною формою роботи в системі підвищення кваліфікації ПП в міжкурсовий період є обласні постійно діючі семінари-практикуми. У навчальних планах семінарів-практикумів системно відображене вивчення певної теоретичної або прикладної теми у логічній послідовності, причому тематика всіх семінарів відбиває різні аспекти єдиної методичної проблеми.

Усі форми роботи орієнтовані на використання активних та інтерактивних методів та самостійну розробку актуальних питань професійно-технічної освіти:

* управління навчально-виховним процесом у ЗППТО як основа продуктивних освітніх змін (для заступників директорів з навчально-виробничої роботи);
* системний підхід до забезпечення якості методичної роботи з педагогічними кадрами ЗППТО (для заступників директорів з навчальної роботи та методистів);
* виховна система навчального закладу: проблеми, пошуки, знахідки (для заступників директорів з навчально-виховної роботи);
* підвищення якості професійної підготовки – стратегічний орієнтир діяльності старшого майстра ЗППТО;
* бібліотека ЗППТО у системі виховної роботи навчального закладу (для бібліотекарів);
* підвищення якості та результативності сучасного уроку через упровадження інноваційних технологій на уроках української мови та літератури;
* підготовка викладача до сучасного уроку хімії та біології;
* системний підхід до організації навчально-пізнавальної діяльності учнів з використанням сучасних педагогічних технологій навчання на уроках охорони праці;
* психологічна служба в контексті превентивного виховання учнівської молоді ЗППТО;
* форми і методи індивідуальної роботи з учнями у процесі навчання економіці;
* організація навчально-виховного процесу допризовної підготовки учнівської молоді ЗППТО на основі найкращих традицій українського народу.

Г.2.5 Залучення та утримання викладачів та інструкторів у системі ПОН

Як зазначено в п. Г.1 і Г.3, викладацький склад системи ПОН Харківської області зазнає суттєвих змін. Спостерігається нестача педагогічних працівників. Серед причин є не тільки старіння штату, гендерний дисбаланс чи перебільшена частка викладачів з низькою кваліфікацією, але й низька престижність професії, низька заробітна плата, що ускладнюють залучення фахівців до системи ПОН.

Випускники педагогічних ВНЗабо молоді спеціалісти, які тільки прийшли до системи ПОН і зіштовхнулися з труднощами (завищеними вимогами з боку адміністрації, складними учнями, великою кількістю паперової документації) не залишаються в закладах освіти, а переходять у комерційні організації, приватні заклади чи стають підприємцями.[[20]](#footnote-20)

Державою приймаються відповідні рішення та ведеться активна робота щодо залучення викладачів у систему ПОН. Лише в останні роки було підвищено рівень зарплати педагогічних працівників.

Для залучення та утримання педагогічних працівників системи ПОН держава надає гарантії на:

- належні умови праці, побуту, відпочинку, медичного обслуговування;

- підвищення кваліфікації не рідше, ніж один раз на п'ять років;

- правовий, соціальний, професійний захист;

- підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за наукові ступені та вчені звання;

- надбавки за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу ;

- встановлення середніх посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічним працівникам на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати, а науковим-педагогічним кадрам - на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості.

Упровадження дуальної форми навчання дозволило залучити кваліфікованихпрацівників з виробництва до педагогічної діяльності (на посади інструкторів, майстрів виробничого навчання, викладачів).

Привабливими для залучення викладачів, майстрів виробничого навчання в заклади ПОН є оновлена матеріально-технічна база, участь у різних проектах, необмежена творча складова професійної діяльності, можливість корегувати освітній процес, внесення до освітньої програми індивідуальних складових тощо.

Г.2.6 Управління, мотивація та підтримка професійного розвитку

У 2018/2019 н.р. прийнято 327 позитивних рішень атестаційних комісій (з урахуванням дублювання) першого та третього рівня щодо атестації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, що становить 20% від загальної кількості педагогічних працівників (1665) та на 4% менше, ніж у минулому році.

Комісією І рівня було прийнято 203 позитивні рішення.

Атестаційною комісією ІІІ рівня при Департаменті науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації було атестовано 124 педагогічні працівники, з них: 28 майстрів виробничого навчання, 43 викладачі предметів загальноосвітньої підготовки, 47 викладачів предметів професійно-теоретичної підготовки та інші категорії.

Так, ухвалено 59 рішень щодо відповідності педагогічних працівників раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії», присвоєно кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» 16 педагогічним працівникам.

Атестовано на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню
27 педагогічних працівників:

– «майстер виробничого навчання І категорії» – 13, «майстер виробничого навчання ІІ категорії» – 1;

– «викладач-методист» – 6;

– «старший викладач» – 7.

Присвоєно педагогічне звання 26 педагогічним працівникам:

– «майстер виробничого навчання І категорії» – 6, «майстер виробничого навчання ІІ категорії» – 9 педагогічних працівників;

– «викладач-методист» – 5;

– «старший викладач» – 6..

У 2018 році НМЦ ПТО у Харківській області було організовано та надано необхідну інформаційно-методичну підтримку педагогічним працівникам, які забезпечують професійну підготовку в ЗППТО, щодо курсового підвищення кваліфікації на базі:

* Української інженерно-педагогічної академії – 100 педагогічних працівників (48 майстрів виробничого навчання та 52 викладачі предметів професійно-теоретичної підготовки);
* Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» – 90 педагогічних працівників (48 майстрів виробничого навчання, 42 викладачі предметів професійно-теоретичної підготовки);
* КВНЗ “Харківська академія неперервної освіти” – 146 викладачів предметів загальноосвітньої підготовки;
* при Університеті менеджменту освіти НАПН України підвищили кваліфікацію 26 керівних та педагогічних працівників ЗППТО.

Всього у 2018 році підвищили кваліфікацію 345 керівних та педагогічних працівників системи ПТО Харківської області, що повністю задовольняє потребу.

Крім цього, у 2018 році пройшли стажування 93 педагогічних працівників. Стажування педагогічних працівників здійснювалось на базі підприємств: Салон «Ласка»; перукарня «Аліса»; кафе «Теремок»; Аквапарк «Острів скарбів»; Запорізька область курорт «Кирилівка»; ТОВ ВКФ «Явір»; ВП «Моторвагонне депо Люботин» регіональної філії «Південна залізниця»; Харківське агрегатне конструкторське бюро; ПАТ «Турбоатом»; ТОВ Фірма «Т.М.М.»; ПВЗППТО «УКРТЕХПРОГРЕС»; ТОВ «Вентиляційник»; ТОВ «ІНЕКС-ПУЛЬТ»; ТОВ «Стальконструкція ЛТД»; ДП «ХПЗ ім. Т. Шевченка»; ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»; ЧП «Свистун»; ПАТ «Енерго» Зміївська ТЕС; АТ «ТРЕСТ ЖИТЛОБУД-1»; м.Харків ТОВ «VLADI»; ДЗО «Центр професійно-технічної освіти № 2 м. Харкова»; Компанія ТДВ «Сініат»; ФОП Третякова Г.О., кафе «Піцерія»; ФОП О.В. Кочетков; ФОП О.В. Кочетков; ТОВАФ «Ірбіс-Аудит»; ФОП О.В. Кочетков; ДП «ЗАВОД «ЕЛЕКТРОВАЖМАШ»; ФОП О.В. Кочетков; Харківської області «Товариство з обмеженою відповідальністю «Куп’янськ-сервіс» м. Куп’янськ, Харківської області; ТОВ «ЛКМЗ»; ПП «Бумеранг-3»; ФОП Юденко; КЗ «ХГПА»; ТОВ «Каприз»; АТ «Трест Жилстрой – 1»; Філія «ПВРЗ» ПАТ «Укрзалізниця»; ПАТ КБ «Приватбанк»; ПАТ «Слобожанський»; ПП «Харків’янка»; ТОВ АПК «Донець» с. Петрівське; ПП «Авал»; МПП «Агротехсервіс».

Г.2.7 Забезпечення якості підготовки викладачів ПОН

З метою вивчення рівня професійної майстерності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О НМЦ ПТО здійснюються моніторингові дослідження за кваліметричними моделями, опитування щодо:

* якості освітнього процесу (опитування учнів, випускників, педагогічних працівників);
* динаміки рівня НДУ (оцінюється за даними вхідного,вихідного діагностування,семестрового.річного оцінювання.поетапної атестації тощо);
* рівня інформаційно-методичного забезпечення освітнього процесу (обласні виставки-огляди, оголяди кабінетів);
* освітньо-кваліфікаційної структури кадрового складу, підвищення кваліфікації, атестації педагогічних працівників;
* участі педагогічних працівників у методичній роботі;
* участі педагогічних працівників в інших заходах/ роботах/ проектах, спрямованих на підвищення якості освіти, ефективності діяльності закладу ПОН тощо.

Контроль якості викладацької діяльностіна рівні закладу освіти здійснюється у формі:

- відвідуваня уроків;

- взаємовідвідування навчальних занять;

- проведенням відкритих занять викладачами всіх кваліфікаційних категорій.

В області одним із основних дієвих механізмів забезпечення якості освіти залишається система діагностування рівня фахової і професійної майстерності, результати якого є підґрунтям для планування методичної роботи з медпрацівниками ЗППТО.

Стимулами для професійного розвитку є отримання педагогами педагогічного звання, яке залежить від стажу роботи та безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу.

### Г.3 Якість і забезпечення якості

Г.3.1 Якість і відповідність змісту ПОН

Внутрішня ефективність системи ПОН характеризується, перш за все, забезпеченням її якості. Якість освіти – це комплексний процес, що охоплює всі аспекти діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти: планування та організацію освітнього процесу, якісний склад педагогічних працівників і учнів, комплексно-методичне забезпечення професій, навчально-матеріальну базу і ресурси тощо.

Для забезпечення та підвищення якості ПОН можна виділити певні нагальні питання, що потребують конкретних дій. Деякі питання вже вирішуються – наприклад, розроблено Національну рамку кваліфікацій (НРК), яка у цьому відношенні наближує Україну до останніх тенденцій ЄС. Однак вона не використовується на регіональному рівні.

Також розробляються нові освітні стандарти, які мають на меті підвищити актуальність та користь знань, навичок і компетентностей, які формуються у ЗППТО.

Інструменти, що необхідні для забезпечення та підвищення якості ПОН:

* забезпечення безперервної освіти керівних і педагогічних кадрів ЗППТО для підвищення їх професійного рівня;
* залучення зацікавлених сторін: роботодавців-замовників кадрів (державних і приватних);
* проведення експертної оцінки якості та результативності професійної освіти в ЗППТО (самооцінювання і зовнішня оцінка);
* створення інституції з незалежної оцінки якості знань, умінь, навичок та компетенцій випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, найманих працівників, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту шляхом неформального професійного навчання;
* розроблення інструментарію для виміру ключових компетентностей учнів;
* введення в практику використання міжнародного передового досвіду в організації ПОН.

Г.3.2 Визначення якості результатів навчання

Формальне визначення якості в системі ПОН обумовлено стандартами професійної (професійно-технічної) освіти (далі – СП(ПТ)О), які переглядаються один раз на 5 років, а за потреби ринку праці, зовнішніх чиників й частіше. Затверджуються СП(ПТ)О наказом (наказами) Міністерства освіти і науки України.

При розробці СП(ПТ)О проводиться аналіз ринку праці Харківського регіону, визначається перелік компетентностей, які пропонують роботодавці й соціальни партнери. Проводяться засідання фокус-груп із кожної професії. Робочими групами визначаються переліки навчальних модулів та професійних профільних компетентностей з урахуванням вимог роботодавців, соціальних партнерів та науковців, після чого робочими групами розробляються проекти СП(ПТ)О. В подальшому такі проекти надіслаються до ДНУ ”Інститут модернізації змісту освіти” МОН України для подальшого розгляду та затвердження.

Стандарт якості встановлюється відповідно до вимог стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на кожному рівн професійної кваліфікації з окремо взятої професії. Грунтуються дані вимогами професійних стандартах, а у разі їх відсутності на кваліфікаційних характеристиках у яких вказані завдання та обов'язки й що повинен знати кваліфікований робітник з кожної професії та рівня кваліфікаціїю

Стандарт професійної (професійно-технічної) освіти з кожної професії розробляється відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про зайнятість населення», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», постанови Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій», розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 1077 «[Про затвердження Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249663048)», розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року».

Г.3.3 Процеси контролю якості в системі ПОН

Для забезпечення контролю якості в системі ПОН проводиться процедура атестації закладів професійної (професійно-технічної) освіти, яка здійснюється планово 1 раз на 10 років.

Атестація ЗППТО незалежно від їх підпорядкування та форм власності є складовою системи державного контролю за якістю підготовки робітничих кадрів та службовців і спрямована на визначення спроможності ЗППТО здійснювати освітню діяльність на рівні державних вимог (стандартів).

Основними завданнями атестації є:

* аналіз і оцінка реального стану організації та здійснення освітнього процесу;
* оцінка відповідності знань, умінь і навичок учнів, слухачів вимогам навчальних планів і програм;
* визначення відповідності умов професійної підготовки, наявної матеріально-технічної та навчально-методичної бази вимогам навчальних планів і програм;
* оцінка якісного складу педагогічних і керівних працівників.

Заклади професійної (професійно-технічної) освіти, органи управління освітою, засновники організують та здійснюють поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль знань, умінь та навичок учнів (слухачів), їх кваліфікаційну атестацію. Представники роботодавців, їх організацій та об'єднань долучаються до тематичного, вихідного контролю знань, умінь та навичок учнів (слухачів), їх кваліфікаційної атестації.

З метою виявлення рівня навчальних досягнень учнів НМЦ ПТО у Харківській області проводяться заходи діагностичного спрямування: відвідування уроків теоретичного і виробничого навчання, поетапної та державної кваліфікаційної атестації,проведення контрольних, перевірних робіт. Окремо слід відзначити організацію і проведення моніторингових заходів змагального характеру для учнів ЗППТО: олімпіад, конкурсів фахової майстерності.

Г.3.4 Розробка і оновлення навчального змісту ПОН

Робота з розроблення стандартів на компетентнісній основі та освітніх програм у Харківському регіоні здійснюється з 2017 року.

Так, у 2017/2018 навчальному році творчими групами, до складу яких входили педагогічні працівники ЗППТО, роботодавці, методисти НМЦ ПТО у Харківській області, розроблено проект стандарту з професії «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах». Крім цього, представники Харківського регіону брали участь у формуванні проектів СП(ПТ)О на основі компетентнісного підходу із 8 професій: «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення»; «Електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж»; «Маляр»; «Оператор верстатів з програмним керуванням»; «Перукар (перукар-модельєр)»; «Слюсар з ремонту автомобілів»; «Монтажник гіпсокартонних конструкцій»; «Касир (в банку)».

У 2018/2019 навчальному році розроблено проект стандарту з професії «Палітурник».

Під час роботи над проектами СП(ПТ)О, враховуючи відсутність професійних стандартів із вищеназваних професій, було проведено аналіз ринку праці Харківського регіону, визначено перелік компетентностей, які відображають його особливості; проведено засідання робочих груп з кожної професії, під час яких визначено перелік навчальних модулів та професійних компетентностей з урахуванням вимог роботодавців.

У зв’язку з цим, на базі НМЦ ПТО у Харківській області протягом 2017/2018 н.р. були організовані і проведені засідання круглого столу за участю педпрацівників ЗППТО: викладачів та майстрів виробничого навчання, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за професіями «Кондитер», «Кравець», «Перукар (перукар-модельєр)», «Штукатур», «Лицювальник-плиточник», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Верстатник широкого профілю», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва».

У процесі роботи були розглянуті й обговорені такі питання:

* визначення навчальних предметів, під час вивчення яких будуть сформовані необхідні компетентності;
* міжпредметний розподіл годин від їх загальної кількості відповідно до типового плану, залежно від тих компетентностей, що мають бути сформовані;
* розробка відповідних навчальних програм з предметів за модулями та кваліфікаціями;
* встановлення послідовності вивчення навчальних предметів;
* визначення форм проведення занять (теоретичні, ЛПР чи практичні роботи);
* розробка навчально-програмної документації при організації освітнього процесу за СП(ПТ)О на компетентнісній основі.

Г.3.5 Ключові компетенції ЄС

У процесі підготовки кваліфікованих робітників за Стандартами професійної освіти на модульно-компетентнісній основі, окрім формування загальнопрофесійних і професійних компетентностей, в учнів повинні бути сформовані ключові компетентності, які розглядаються як основний освітній результат, як інтегровані знання, вміння, здібності, необхідні майбутньому кваліфікованому робітнику, для того, щоб бути професійно мобільним у різних професійних середовищах.

Стандартами професійної (професійно-технічної) освітивизначено перелік ключових компетентностей, які набуваються учнями впродовж всього терміну навчання, наприклад:

* вільне володіння державною мовою;
* здатність спілкуватися рідною та іноземними мовами;
* математична компетентність;
* компетентності у галузі природничих наук, техніки і технологій;
* інноваційність;
* екологічна компетентність;
* цифрова компетентність;
* навчання протягом життя;
* громадянські та соціальні компетентності;
* культурна компетентність;
* підприємливість та фінансова грамотність.

Оволодіння учнями ключовими компетентностями здатне забезпечити майбутньому кваліфікованому робітникові професійну мобільність, захищеність і адаптивність на ринку праці.

Г.3.6 Політичні заходи щодо поліпшення контролю якості

Проблеми управління якістю ПОН належать до найбільш актуальних проблем вітчизняної системи освіти. Це пов’язано, безпосередньо, з процесом переводу системи ПОН у новий стан – забезпечення якості освіти, адекватної потребам особистості, соціуму та ринку праці.

Під якістю ПОН потрібно розуміти її збалансовану відповідність (як процесу, як результату і як освітньої системи) потребам, цілям, умовам і соціальним нормам (стандартам) освіти як вітчизняним так і міжнародним.

Проведення моніторингу якості освіти та порівняння отриманої інформації зі стандартизованими показниками дає можливість прийняття ефективних і своєчасних управлінських рішень.

Використання різних видів моніторингу дозволяє інтегрувати управлінську діяльність адміністрації і перевести управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти з суто нормативного до вмотивованого, адаптивного.

**Д: УПРАВЛІННЯ І ФІНАНСУВАННЯ ПОН**

Д.1 Інституційні механізми

### Д.1.1 Ефективність інституційних і управлінських механізмів

Ключовим аспектом у вирішенні питань подальшого збереження та розвитку системи підготовки робітничих кадрів є децентралізація усієї системи, яка, у свою чергу, прямо чи опосередковано, допоможе вирішити більшу частину проблем. Передусім, головна мета децентралізації полягає у тому, щоб надати регіональним учасникам більше автономії та гнучкості, щоб вони могли адаптуватися до змін в економіці та ринку праці на місцевому та регіональному рівнях, а також надати системі професійної (професійно-технічної) освіти можливість отримувати доходи з інших джерел, щоб доповнити існуюче фінансування.

З 2016 року згідно зі статтею 89 Бюджетного кодексу України видатки на професійну (професійно-технічну) освіту (на оплату послуг з підготовки кваліфікованих робітників на умовах державного та/або регіонального замовлення у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, які розташовані на території області та міст обласного значення) здійснюються з обласних бюджетів та бюджетів міст обласного значення.

В області триває робота щодо створення умов для подальшого розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти області та підготовки кваліфікованих робітників для усіх галузей економіки держави, забезпечення розвитку та конкурентоспроможності підприємств регіону. Відповідно до Закону України «Про передачу об’єктів права державної та комунальної власності» Харківською обласною радою прийнято Рішення від 07 грудня 2017 року № 582-VІІ «Про надання попередньої згоди на прийняття цілісних майнових комплексів професійно-технічних навчальних закладів із державної власності у спільну власність територіальних громад сіл, селищ, міст Харківської області». Урядом розробляється методика передачі цілісних майнових комплексів професійно-технічних навчальних закладів у спільну власність територіальних громад сіл, селищ, міст Харківської області на обласний рівень.

Виготовлення документів закладами професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється відповідно до статті 123 Земельного кодексу, процес дуже тривалий.

Питання щодо здійснення процедури передачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з державної у комунальну власність відповідає пункту 3 розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 831-р «Питання управління державними закладами професійної (професійно-технічної) освіти, підпорядкованими Міністерству освіти і науки України», в якому обласним та міським радам міст обласного значення – обласних центрів надані повноваження щодо забезпечення виготовлення документації, необхідної для передачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з державної у комунальну власність за рахунок коштів відповідних місцевих бюджетів.

На сьогодні повністю оновлених пакетів документів для передачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з держаної до комунальної власності наданих до Департаменту немає.

З урахуванням змін структури освіти, демографічної ситуації та економічної доцільності, з метою вирішення наступних питань вбачаємо:

* збільшити фінансування для модернізації та розширення системи професійно-технічної освіти регіону;
* забезпечити можливість прогнозування потреб на регіональному рівні у кваліфікаціях/професіях;
* підвищити ступінь залучення в процес навчання зацікавлених сторін (зокрема роботодавців).

### Д.1.2 Відповідальність, керівництво і контроль

Відповідно до статті 24 Закону України «Про професійно-технічну освіту» передбачено, що «директор професійно-технічного навчального закладу державної форми власності призначається на посаду за результатами конкурсу, який проводиться відповідно Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти».

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 831-р «Питання управління державними закладами професійної (професійно-технічної) освіти, підпорядкованими Міністерству освіти і науки»

Департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації укладено 19 додаткових угод з директорами закладів професійної (професійно-технічної) освіти, фінансування яких здійснюється з обласного бюджету

(100 %) та Департаментом освіти Харківської міської ради укладено 14 додаткових угод з директорами закладів професійної (професійно-технічної) освіти, фінансування яких здійснюється з бюджету міста Харкова.

### Д.1.3 Реформування системи управління

Для реалізації державної політики у сфері професійно-технічної освіти і забезпечення регіону кваліфікованими робітничими кадрами відповідно до сучасних вимог ринку праці необхідно здійснити:

заходи щодо поліпшення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти;

відновлення традиційних зв'язків закладів освіти з підприємствами - замовниками робітничих кадрів;

налагодження взаємодії ЗП(ПТ)О з районними службами зайнятості;

приведення структури і змісту професійної освіти у відповідність до потреб виробництва і соціальної сфери, покращення якості професійної підготовки учнів;

впровадженню в освітній процес інноваційних технологій, працевлаштування і закріплення випускників;

оптимізації мережі ЗП(ПТ)О;

покращення фінансування закладів професійно-технічної освіти.

Тому обласна державна адміністрація одним із головних завдань своєї діяльності в галузі освіти бачить в координації та узгодженості дій щодо створення цілісної системи управління якістю професійно-технічної освіти.

Д.2 Участь недержавних суб'єктів

### Д.2.1 Розподіл відповідальності між державними і недержавними суб'єктами у ПОН

Значна увага у системі професійно-технічної освіти приділяється розвитку соціального партнерства з роботодавцями, впроваджуються нові виробничі технології.

Так, на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти працюють регіональні навчально-практичні будівельні центри, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за технологіями фірм «КНАУФ», «ТРІОРА», «СНЕЖКА», «ХЕНКЕЛЬ-БАУТЕХНІКА».

Підвищення якості підготовки майбутніх робітників входить до сфери інтересів роботодавців як один із головних чинників. У 2018 році продовжувалася робота із впровадження нових виробничих технологій у Регіональному навчально-практичному будівельному центрі Державного професійно-технічного навчального закладу «Харківське вище професійне училище будівництва» за новими будівельними технологіями від компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)». Завданням центру є організація та проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти будівельного профілю з питань застосування сучасних будівельних технологій і матеріалів в процесі підготовки кваліфікованих робітників, і відпрацювання учнями випускних груп за професіями: «Штукатур», «Лицювальник-плиточник», «Маляр», «Монтажник систем утеплення будівель» практичних навичок роботи з новими будівельними матеріалами.

За 2018 рік на базі Центру пройшли тематичні курси за новими будівельними технологіями учні базового училища, учні з інших навчальних закладів та 70 фахівців за індивідуальною формою навчання за замовленням фізичних осіб.

З метою підвищення рівня фахової майстерності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти проведено 5 семінарів з питань застосування сучасних виробничих технологій, у яких взяли участь учні, викладачі та майстри виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти, робітники підприємств будівельної галузі області.

На базі ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області» працюють 2 регіональних навчально-практичних будівельних центри, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників з професій монтажно-будівельного профілю: «Маляр», «Штукатур», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій» за технологіями фірми «Кнауф» та ТМ ТРІОРА. На базі центрів у 2017/2018 навчальному році пройшли навчання близько 200 осіб, з них: 30 викладачів та майстрів виробничого навчання, 15 учнів ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області», 150 учнів з інших навчальних закладів.

З метою підвищення професійної компетентності педагогічних працівників професій монтажно-будівельного профілю ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області» було проведено 1 навчально-практичний семінар за темою: «Технологія каркасно-обшивного будівництва матеріалами фірми Кнауф» для 30 викладачів та майстрів виробничого навчання. Також на базі НПЦ відбулося 2 навчально-практичних семінари за темою: «Декоративні штукатурні покриття матеріалами ТМ ТРІОРА», на яких розглядалися інноваційні технології і методи штукатурних робіт. Участю в семінарах було охоплено 50 учасників – студентів ВНЗ м. Харкова.

У жовтні 2018 року в рамках Договору про співпрацю «Пілотного проекту у галузі професійно-технічної освіти з метою модернізації та адаптації професій будівельної галузі» були відкриті виробничі майстерні за професією «Маляр.Реставратор декоративно-художніх фарбувань», які модернізовані за допомогою Фонду імені Ебергарда ЩЬОКА, компанії «Пан Бугай» на базі Державного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області». Благодійним Фондом імені Ебергарда ЩЬОКА було виділено близько 3 млн. грн. на переобладнання виробничих майстерень закладу. Навчання у цих майстернях дасть можливість нашим учням навчатися на сучасному обладнанні та користуватися сучасними матеріалами. Співпраця з благодійним Фондом ім. Ебергарда ЩЬОКА компанії «Пан Бугай» та Центром продовжується та буде тривати 3 роки, протягом яких фахівці компанії будуть навчати, проводити майстер-класи та семінари з майстрами виробничого навчання, учнями та працівниками підприємств будівельної галузі а також та брати участь у прийманні Державних каліфікаційних іспитах.

### Д.2.2 Політика у сферіі підтримки участі недержавних суб'єктів

Так, на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти працюють регіональні навчально-практичні будівельні центри, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за технологіями фірм «КНАУФ», «ТРІОРА», «СНЕЖКА», «ХЕНКЕЛЬ-БАУТЕХНІКА».

У жовтні 2018 року в рамках Договору про співпрацю «Пілотного проекту у галузі професійно-технічної освіти з метою модернізації та адаптації професій будівельної галузі» були відкриті виробничі майстерні за професією «Маляр.Реставратор декоративно-художніх фарбувань», які модернізовані за допомогою Фонду імені Ебергарда ЩЬОКА, компанії «Пан Бугай» на базі Державного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області». Благодійним Фондом імені Ебергарда ЩЬОКА було виділено близько 3 млн. грн. на переобладнання виробничих майстерень закладу. Навчання у цих майстернях дасть можливість нашим учням навчатися на сучасному обладнанні та користуватися сучасними матеріалами. Співпраця з благодійним Фондом ім. Ебергарда ЩЬОКА компанії «Пан Бугай» та Центром продовжується та буде тривати 3 роки, протягом яких фахівці компанії будуть навчати, проводити майстер-класи та семінари з майстрами виробничого навчання, учнями та працівниками підприємств будівельної галузі а також та брати участь у прийманні Державних каліфікаційних іспитах.

### Д.3 Бюджет ПОН

### Д.3.1 Планування витрат, формування бюджету ПОН і його виконання

У зв’язку із зміненою порядку фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти залучення коштів спецфонду (капітальні видатки) на покращення матеріально-технічної бази ЗППТО, інші надходження з бюджету є недостатніми для функціонування до кінця навчального року, неможлива модернізація та розвиток ЗППТО.

Місцевими органами влади здійснюються заходи щодо підтримки розвитку освіти в регіоні. Планування роботи здійснюється за єдиним принципом, програми в області оптимізовані до єдиного документа. Разом з тим, розгалуженість програми не дозволяє ефективно використовувати наявні кошти.

В області триває робота щодо створення умов для подальшого розвитку системи ПОН та підготовки кваліфікованих робітників для усіх галузей економіки держави, забезпечення розвитку та конкурентоспроможності підприємств регіону. Відповідно до Закону України «Про передачу об’єктів права державної та комунальної власності» Харківською обласною радою прийнято Рішення від 07 грудня 2017 року № 582-VІІ «Про надання попередньої згоди на прийняття цілісних майнових комплексів професійно-технічних навчальних закладів із державної власності у спільну власність територіальних громад сіл, селищ, міст Харківської області». Урядом розробляється методика передачі цілісних майнових комплексів професійно-технічних навчальних закладів у спільну власність територіальних громад сіл, селищ, міст Харківської області на обласний рівень.

Виготовлення документів закладами професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється відповідно до статті 123 Земельного кодексу, процес дуже тривалий.

На сьогодні повністю оновлених пакетів документів для передачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з держаної до комунальної власності наданих до Департаменту немає.

З урахуванням змін структури освіти, демографічної ситуації та економічної доцільності, з метою вирішення наступних питань вбачаємо:

збільшити фінансування для модернізації та розширення системи професійно-технічної освіти регіону;

забезпечити можливість прогнозування потреб на регіональному рівні у кваліфікаціях/професіях;

підвищити ступінь залучення в процес навчання зацікавлених сторін (зокрема роботодавців).

### Д.3.2 Заходи щодо поліпшення процесів планування витрат і бюджетування у системі ПОН

Реформування системи фінансового забезпечення професійної освіти здійснюється шляхом запровадження багатоканального фінансування, що забезпечить обґрунтоване і прозоре формування та використання бюджетних асигнувань на підготовку кваліфікованих кадрів на рівні держави (національний, регіональний та місцевий бюджети), у поєднанні з коштами соціальних партнерів, роботодавців, інвестиційних фондів та здобувачів професійної освіти.

Багатоканальне фінансування передбачає перехід від методології «утримання закладів професійної освіти» до «оплати здобуття професійних кваліфікацій здобувачем освіти упродовж життя», фінансування освітніх послуг у сфері професійної освіти відповідно до вимог освітніх стандартів та буде сприяти модернізації матеріально-технічної та навчально-методичної бази закладів освіти.

Нова система фінансування має забезпечити:

* створення системи прозорого розподілу публічних фінансів (заклади освіти будуть зобов’язані оприлюднювати дані про всі кошти, які надходять з бюджету та з інших джерел);
* покриття видатків на забезпечення педагогічної складової освітнього процесу (заробітна плата педагогічних працівників закладів професійної освіти) за рахунок освітньої субвенції та коштів місцевих бюджетів;
* удосконалення формули розрахунку освітньої субвенції з метою вирівнювання можливостей доступу до якісної професійної освіти в різних регіонах і населених пунктах;
* створення нових можливостей для розширення публічно-громадського та соціального партнерства на засадах співфінансування і спільного управління закладами професійної освіти;
* запровадження принципу «гроші слідують за здобувачем освіти», зокрема для підтримки осіб з особливими освітніми потребами, які можуть здобувати професійну освіту на засадах інклюзії;
* запровадження диференційованого фінансування, що відповідає складності професії та кваліфікаційних рвнів;
* запровадження рівного доступу до бюджетного фінансування закладів освіти усіх форм власності.

### Д.4 Мобілізація ресурсів для ПОН

### Д.4.1 Джерела і механізми фінансування для системи ПОН

Фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється з обласного бюджету, бюджетів міст обласного значення – обласних центрів та часткової фінансової підтримки за рахунок субвенцій з державного бюджету.

З обласного бюджету здійснюється фінансування 19 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що розташовані на території Харківської області та містах обласного значення (крім м. Харкова).

З бюджету м. Харкова здійснюється фінансування 16 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що розташовані на території міста Харкова.

З державного бюджету здійснюється фінансування 7 навчальних центрів при установах покарань.

Забезпеченість коштами по соціально-захищених видатках закладів професійної (професійно-технічної) освіти задовольняє їх потребу у повному обсязі, заборгованість відсутня.

Фінансування ЗППТО у 2018-2019 роках здійснювалось:

* у 2018 році – за рахунок обласного бюджету (250 445,8 тис.грн) та бюджету міста Харкова (205 490,5 тис.грн), до складу яких увійшла освітня субвенція та додаткова дотація з державного бюджету місцевим бюджетам;
* у 2019 році – за рахунок обласного бюджету (272 800,5 тис.грн) та бюджету міста Харкова (243 011,6 тис.грн), до складу яких увійшла освітня субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам.

Для навчально-практичних центрів ЗППТО Харківської області надана субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази:

* у 2018 році - 5 430,0 тис.грн, в т.ч.: з обласного бюджету – 4 800,0 тис.грн, з бюджету м. Харкова – 630,0 тис.грн;
* у 2019 році – 1 075,5 тис.грн, в т.ч.: з обласного бюджету – 266,0 тис.грн, з бюджету м. Харкова – 809,5 тис.грн.

У 2019 році для ПТНЗ виділена субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами у сумі 2 089,3 тис.грн., з них обласному бюджету – 471,4 тис.грн, бюджету м. Харкова – 1617,9 тис.грн.

Загальні витрати на фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти з місцевих бюджетів (тис. грн.) становлять:

* у 2015 році – 277890,61;
* у 2016 році – 302309,95;
* у 2017 році – 431402,71;
* у 2018 році – 460483,95.

За рахунок коштів, виділениз з державного бюджету поліпшуються умови матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти, її модернізація та оновлення. У 2018 році направлено 1,8 млн. грн. для придбання кабінетів природничо-математичного циклу загальноосвітніх предметів. За виділені кошти придбано обладнання для кабінетів фізики, хімії та біології для 6 закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

### Д.4.2 Диверсифікація і мобілізація фінансування ПОН

Ми бачимо необхідність більш рішучих і, разом з тим, виважених рішень і дій з метою запровадження змін в системі професійної освіти регіону.

Про це свідчить низка факторів, а саме:

* недосконалість законодавства і правової бази в галузі ПТО значно ускладнює освітню й господарську діяльність ЗП(ПТ)О у сучасних соціально-економічних умовах;
* на сьогодні відсутній механізм, який би регулював відносини між соціальними партнерами;
* не спрацьовує задекларований механізм багатоканального фінансуванняЗП(ПТ)О;
* відсутня методика розрахунків вартості підготовки кваліфікованого робітника, а звідси і в цілому фінансування кожногоЗП(ПТ)О;
* не створена система аналізу потреб ринку праці;
* не створено дієвих важелів зацікавленості суб'єктів господарської діяльності всіх форм власності вкладати кошти в навчання персоналу через систему первинної професійної підготовки в ЗП(ПТ)О.

Тому, на наше переконання, робота сьогодні навколо професійної (професійно-технічної) освіти повинна бути спрямована на пошук нової формули регіональної взаємодії економіки і профтехосвіти. І для забезпечення її реалізації потрібно максимально наблизити профтехосвіту до свого регіону.

Особливої актуальності та уваги для нас набуває сьогодні фактор переведення закладів профтехосвіти на фінансування з обласного бюджету та передачі повноважень від центральних органів на місцевий рівень.

### Д.5 Розподіл і використання ресурсів у ПОН

### Д.5.1 Моделі розподілу ресурсів

Слід відзначити, що при переведені фінансування системи ПОН на місцеві бюджети не були вирішені суттєво важливі питання:

* передача функцій на обласний рівень з питань укладення та розірвання контрактів з керівниками закладів освіти;
* здійснення матеріально-технічного та фінансового забезпечення всіх закладів професійно-технічної освіти;
* спірними залишаються майнові питання, тому що форма власності ЗП(ПТ)О залишалась загальнодержавною.

Все це ускладнює роботу місцевих органів влади при прийнятті рішень щодо упорядкування мережі, проведені фінансування капітальних ремонтів будівель, вирішенню майнових питань тощо.

Тому на наш погляд реформи знов носять неповний характер.

В цілому ж за нашими висновками переведення на фінансування з обласного бюджету сприяло забезпеченню соціальних гарантій працівникам ЗП(ПТ)О своєчасна виплата заробітної плати, відпускних, виплат за ст.57), мобільності використання бюджетних коштів та уточнення їх лімітів.

Для забезпечення фінансування ЗППТО залучаються різні джерела.

Так, у 2017 році Департаментом науки і освіти ХОДА здійснювалось фінансування 22 ЗП(ПТ)О, які розташовані на території Харківської області та містах обласного значення (крім м.Харкова). Для їх утримання було затверджено бюджет у сумі 246, 9 млн. грн. (в тому числі освітня субвенція – 50,6 млн.грн; додаткова дотація з державного бюджету – 105,2 млн. грн), для забезпечення потреб у захищених статтях видатків повністю до кінця року та мінімальну потребу на поточне утримання ЗП(ПТ)О.

Виплата заробітної плати з нарахуваннями педагогічних працівників (в частині здобуття повної загальної середньої освіти учнями ЗП(ПТ)О здійснюється за рахунок освітньої субвенції з державного бюджету. На сьогодні заборгованості по виплаті заробітної плати на стипендії учням немає.

### Д.5.2 Заходи політики щодо забезпечення достатнього для ПОН обсягу ресурсів і їх справедливого розподілу

Розпорядженням голови Харківської обласної державної адміністрації від 26 квітня 2019 року № 213 затверджені обсяги регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та «молодших спеціалістів» на 2019/2020 навчальний рік

на підготовку фахівців у вищих навчальних закладах І-ІІ рівнів акредитації державної форми власності, що мають статус окремих юридичних осіб, за рахунок коштів обласного бюджету – 2332;

на підготовку робітничих кадрів та молодших спеціалістів у закладах професійної (професійно-технічної) за рахунок коштів обласного бюджету – 2691 (робітничі кадри – 2661, молодші спеціалісти – 30);

на підготовку робітничих кадрів та молодших спеціалістів у закладах професійної (професійно-технічної) за рахунок коштів бюджету міста Харкова – 3052 (робітничі кадри – 3027, молодші спеціалісти – 25).

Для 7 закладів професійної (професійно-технічної) передбачено державне замовлення у кількості 295 осіб за професіями загальнодержавного значення: металообробної галузі, будівництва та залізничного транспорту.

Відповідно до обласної програми розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019 – 2023 роки[[21]](#footnote-21), затвердженої рішенням обласної радивід 06 грудня 2018 року № 817-VII(XVIII сесія VII скликання), зі змінами, внесеними рішенням обласної ради від 28.02.19 № 935-VІІ, на реформування і модернізацію системи професійної (професійно-технічної) освіти запланований відповідний розподіл фінансових ресурсів із різних джерел (Таблиця 6).

Таблиця 6

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Заходи Програми | Термін вико-нання | Орієнтовні обсяги фінансування (тис. грн) | Очікуваний результат |
| субвенція з державного бюджету | обласний бюджет | місцеві бюджети | інші джерела фінансування | всього |
| Удосконалення структури системи професійної (професійно-технічної) освіти |
| 1 | Створення на базі ЗППТО навчально-практичних центрів з вивчення та впровадження сучасних виробничих технологій за галузевим принципом | 2019-2023 | 10000,00 | 2500,00 | 0,00 | 2500,00 | 15000,00 | Осучаснення та модернізація навчально-практичної бази ЗППТО |
| Модернізація змісту та матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти |
| 2 | Оновлення матеріально-технічної бази ЗППТО | 2019-2023 | 0,00 | 2500,00 | 0,00 | 500,00 | 3000,00 | Підвищення конкуренто-спроможності випускників ЗППТО на ринку праці |
| 3 | Забезпечення бібліотечними інформаційно-пошуковими системами електронних бібліотек у ЗППТО | 2019-2023 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 500,00 | 500,00 | Якісне інформаційне забезпечення освітнього процесу у ЗППТО |
| 4 | Забезпечення ЗППТО області обладнанням для безперешкодного доступу до будівель тощо | 2019-2023 | 0,00 | 1500,00 | 0,00 | 250,00 | 1750,00 | Створення належних умов для дітей з особливими потребами щодо безперешкодного доступу до ЗППТО |
| 5 | Виявлення обдарованої молоді і створення умов для її розвитку шляхом організації та проведення регіональних етапів Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів ЗППТО | 2019-2023 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 250,00 | 250,00 | Забезпечення особистісного розвитку учнів відповідно до індивідуальних здібностей та нахилів |
| 6 | Проведення спортивно-масових заходів для учнівської молоді за програмою обласних спортивних змагань «Спорт протягом життя» | 2019-2023 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1000,00 | 1000,00 | Формування здорового способу життя у учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти |
| 7 | навчальних кабінетів хімії, біології, фізики, географії та математики обладнанням (апаратура, прилади, пристрої, пристосування тощо) у закладах професійної (професійно-технічної) освіти області та забезпечення іншим навчальним обладнанням (дошки, меблі) | 2019-2023 | 0,00 | 5000,00 | 0,00 | 0,00 | 5000,00 | Поліпшення якості професійної (професійно-технічної) освіти, що забезпечить сталий інноваційний розвиток |
| 8 | Установлення автоматичної пожежної сигналізації в ЗППТО | 2019-2023 | 0,00 | 2500,00 | 0,00 | 1000,0 | 3500,0 | Забезпечення пожежної безпеки в ЗППТО |
| Разом | 10000,00 | 14000,00 | 0,00 | 6000,00 | 30000,00 |  |  |  |

**БІБЛІОГРАФІЯ**

1. Верховна Рада України. 2017. Закон України «Про освіту» (із змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Верховна Рада України. 1998. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (із змінами). <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>.
3. Верховна Рада України. 2012. Закон України «Про зайнятість населення» (із змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Верховна Рада України. 2015. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей, дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту, дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття професійно-технічної та вищої освіти». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/425-19>.
5. Головне управління статистики у Харківській області. 2019. Дані про чисельність населення (за оцінкою) на 1 січня 2019 року та середня чисельність у 2018 році. <http://kh.ukrstat.gov.ua/2019rikchiselnistnaselenna/2921-chiselnist-naselennya-za-otsinkoyu-na-1-sichnya-2019-roku>.
6. Головне управління статистики у Харківській області. 2019. «Соціально-економічне становище Харківської області за 2019 рік. <http://kh.ukrstat.gov.ua/sotsialno-ekonomichne-stanovyshche-rehionu>.
7. Головне управління статистики у Харківській області. 2018. [Статистичний бюлетень "Демографічні дані по Харківській області у 2018 році"](http://kh.ukrstat.gov.ua/upload/publikacii/bul_dem_dani_12.18.zip). <http://kh.ukrstat.gov.ua/st-ka-naselennia>.
8. Головне управління статистики у Харківській області. 2019. Основні показники економічного і соціального розвитку м. Харкова за січень-квітень 2019 року. <http://kh.ukrstat.gov.ua/st-ka-naselennia>.
9. Головне управління статистики у Харківській області. 2019. Основні показники ринку праці у 2000-2018 р.р.<http://kh.ukrstat.gov.ua/osnovni-pokaznyky-rynku-pratsi-richni-dani>.
10. Департамент освіти Харківської міської ради. 2017. «Комплексна програма розвитку освіти м. Харкова на 2018-2022 роки». Харків: Департамент освіти Харківської міської ради.
11. Департамент адміністративних послуг та споживчого ринку Харківської міської ради. 2018. «Програма підтримки розвитку підприємництва у м. Харкові на 2018-2022 роки». Харків: Харківська міська рада.
12. ЄФТ (Європейський фонд освіти), Туринський процес 2016-17, ЄФТ, Турин, 2016. Доступно на сайті:[www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Torino\_Process\_2016-17](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Torino_Process_2016-17).
13. Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в закладах професійно-технічної освіти» (зі змінами).
14. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України. 1998. «Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту» (із змінами). http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99
15. Наказ Міністерства освіти і науки України від 17.11.2003 № 736 «Про затвердження норм матеріального та нормативів фінансового забезпечення дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, а також вихованців шкіл-інтернатів». http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0027-04.
16. Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області. 2018. Звіт про роботу Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області за 2017-2018н.р. Харків: Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області.
17. Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області. 2018. [Інформаційно-аналітичні матеріали діяльності системи професійно-технічної освіти Харківської області за 2018 рік](http://fs.ptu.org.ua/wps/files.get.php?id=69234). Харків: Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області.
18. Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області. 2019. Звіт про роботу Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області за 2018-2019 н.р. Харків: Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області.
19. Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області. 2018.Аналітичні матеріали НМЦ ПТО у Харківській області щодо структури кадрового забезпечення освітнього процесу та атестації педпрацівників ЗППТО. Харків: Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області.
20. Постанова Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 226 «Про поліпшення виховання, навчання, соціального захисту та матеріального забезпечення дітей-сиріт, які залишились без піклування батьків» (із змінами і доповненнями). http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/226-94-%D0%BF.
21. Постанова Кабінету міністрів України від 27.08.2010. «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням». http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF.
22. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2004 року № 882 «Питання стипендіального забезпечення» (із змінами). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/882-2004-%D0%BF>.
23. Харківська міська рада. 2017. «Програма економічного і соціального розвитку м. Харкова на 2018 рік».Харків: Харківська міська рада.
24. Харківська обласна державна адміністрація. 2019. Довідка про виконання бюджету області за 2018 рік (за оперативними даними).Харків: Харківська обласна державна адміністрація.
25. Харківська обласна рада. 2010. «Стратегія сталого розвитку Харківської області до 2020 року». Харків: Харківська обласна рада.
26. Харківська обласна рада. 2015. «[Обласна програма «ІТ – Харківщина» на 2016–2020 роки](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/oblasna-programa-it-kharkivshchina-na-2016-2020-roki)».Харків: Харківська обласна рада.
27. Харківська обласна рада. 2015. «[Програма сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в Харківській області на 2016 – 2020 роки](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-spriyannya-rozvitku-malogo-ta-serednogo-pidpriemnitstva-v-kharkivskij-oblasti-na-2016-2020-roki)».Харків: Харківська обласна рада.
28. Харківська обласна рада. 2018. «[Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2019 рік](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-ekonomichnogo-i-sotsialnogo-rozvitku-kharkivskoji-oblasti-na-2017-rik)».Харків: Харківська обласна рада.
29. Харківська обласна рада. 2018. «Обласна Програма надання підтримки учасникам антитерористичної операції та операції Об’єднаних сил для будівництва житла в Харківській області на 2019 – 2021 роки». Харків: Харківська обласна рада.
30. Харківська обласна рада. 2015. «Комплексна Програма соціального захисту населення Харківської області на 2016–2020 роки». Харків: Харківська обласна рада.
31. Харківська обласна рада. 2018. «[Програма зайнятості населення Харківської області на період до 2020 року](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-zajnyatosti-naselennya-kharkivskoji-oblasti-na-period-do-2017-roku)». Харків: Харківська обласна рада.
32. Харківська обласна рада. 2018. «Обласна програма розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019 – 2023 роки». Харків: Харківська обласна рада.
33. Харківський обласний центр зайнятості. «Надання послуг внутрішньо переміщеним особам» (аналітична записка).<https://kha.dcz.gov.ua/analitics/66>.
34. Харківський обласний центр зайнятості: «Зареєстрована трудова міграція» (аналітична записка). <https://kha.dcz.gov.ua/analitics/66>.

# скорочення

**ООС** Операція об’єднаних сил

**ВПО** Внутрішньо переміщені особи

**ВПУ** Вище професійне училище

**СП(ПТ)О** Стандарт професійної (професійно-технічної) освіти

**ДЗС** Державна служба зайнятості

**ЄФО** Європейський Фонд Освіти

**ЗВО** Заклад вищої освіти

**ІКТ** Інформаційно-комунікаційні технології

**КМУ** Кабінет Міністрів України

**КПК** Курсове підвищення кваліфікації

**МОН України** Міністерство освіти і науки України

**НАПН України** Національна академія педагогічних наук України

**НМР**  Навчання на робочому місці

**НПОН** Неперервна професійна освіта та навчання

**НРЗ** Національні рамки звітності

**НРК** Національна рамка кваліфікацій

**ОДА** Обласна державна адміністрація

**ОКР** Освітньо-кваліфікаційний рівень

**ПОН** Професійна освіта і навчання

**ППОН** Первинна професійна освіта та навчання

**ЗППТО** Заклад професійної (професійно-технічної) освіти

**ПТО** Професійно-технічна освіта

**ТП** Туринський процес

### Додатки

### Додаток 1. Кількісні фактичні дані

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назва показника** | **Значення** |
|  | Наявне населення (станом на 01.05.2019) | 2675,6 тис. осіб |
|  | - з них, міське населення | 81,0% |
|  | - з них, сільське населення | 19,0% |
|  | Кількість економічно активного населення віком від 15 до 70 років (у 2018 році) | 1329,6 тис. осіб |
|  | - у тому числі працездатного віку | 1284,0 тис. осіб |
|  | Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років | 1258,9 тис. осіб |
|  | - у тому числі зайнятих осіб працездатного віку | 1213,3 тис. осіб |
|  | Рівень економічної активності серед осіб віком 15-70 років | 64,9% |
|  | Рівень економічної активності серед осіб працездатного віку | 76,3% |
|  | Рівень зайнятості населення серед осіб 15-70 років | 61,4% |
|  | Рівень зайнятості серед працездатнихосіб  | 72,1% |
|  | Середньооблікова кількість штатних працівників | 561,5 тис. осіб |
|  | Чисельність безробітних (у 2018 році) | 70,7 тис. осіб |
|  | Кількість безробітних працездатного віку | 70,7 тис. осіб |
|  | Рівень безробіття населення у віці 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) | 5,3% |
|  | Рівень безробіття населення працездатного віку, визначений за методологією МОП | 5,5% |
|  | Кількість вакансій (станом на 01.05.2019) | 5,435 тис. |
|  | Капітальні інвестиції (за січень-грудень 2018 року) | 21,6 млрд. грн. |
|  | Середньомісячна заробітна працівника (за січень-квітень 2019 року)* номінальна
 | 8323грн. |
|  | Обсяг реалізованої промислової продукції(за січень-квітень 2019 року) | 50223,0 млн.грн. |
|  | Обсяг виробленої будівельної продукції (за січень-квітень 2019 року) | 3994082тис.грн. |
|  | Оборот роздрібної торгівлі (за січень-квітень 2019 року) | 25501,4 млн.грн. |
|  | Кількість ЗППТО, з них:  | 39 |
|  | - центрів професійно-технічної освіти | 14 |
|  | - вищих професійних училищ | 4 |
|  | - професійних ліцеїв | 13 |
|  | - професійно-технічних училищ | 1 |
|  | - навчальних центрів при установах виконання покарань | 7 |
|  | Кількість навчально-практичних центрів, що були створені на базі ЗППТО за кошти державного бюджету  | 5 |
|  | Кількість навчально-практичних центрів, що були створені на базі ЗППТО за кошти соціальних партнерів | 4 |
|  | Кількість професій, за якими здійснюють професійну підготовку ЗППТО | 121 |
|  | Загальна кількість педагогічних працівників ЗППТО (станом на 01.10.2018) | 1685 осіб |
|  | Атестовано керівних та педагогічних працівників ЗППТО (у 2018/2019н.р.) | 327 осіб |
|  | Прийом учнів (у 2018/2019 н.р.) | 5651 осіб |
|  | Контингент учнів ЗППТО (у 2018/2019 н.р.) | 13,485 тис. осіб |
|  | Кількість учнів із вразливих груп (у 2018/2019 н.р.) | 2143 особи |
|  | Випуск учнів в ЗППТО (у 2017/2018 н.р.) | 5083 особи |
|  | Працевлаштування випускників (у 2017/2018 н.р.) | 4157 осіб |

### Додаток 2 Звіт про хід процесу

|  |  |
| --- | --- |
| Країна | Україна |
| Наіональний координатор |  |
| Координатор по країні |  |
| Члени робочої групи  | Підготовку звіту «Туринський процес – регіональний рівень» у Харківській області здійснювала робоча група, до складу якої входили працівники управління освіти і науки та ресурсного забезпечення Департаменту науки і освіти Харківської облдержадміністрації та Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області.Склад робочої групи:Карпова Л.Г., директор Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації, голова робочої групи.Ігнатьєв В.В., заступник директора Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації – начальник управління освіти і науки, координатор проекту.Русланова Т.О., директор Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області. Волік І.М., начальник відділу науки, вищої та професійної освіти управління освіти і науки Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації.Бєлкіна Н.В., головний спеціаліст відділу науки, вищої та професійної освіти управління освіти і науки Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації.Шумова В.С., заступник начальника відділу економіки, фінансування та бухгалтерського обліку управління ресурсного забезпечення Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації.Толстих А.І., заступник директора Харківського обласного центру зайнятості (за згодою).Дулуб Л.М., голова Харківської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України (за згодою).Сологуб Н.Г., заступник директора з навчально-методичної роботи Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області. Назарець З.О., завідуюча лабораторією професійної підготовки Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області.Давидова Ю.В., методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області.Маринка-Сиромятникова О.В., методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області.Ткаченко Н.Г., директор Державного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області».Пономарьова В.В., директор Державного навчального закладу «Харківський регіональний центр професійної освіти поліграфічних медіатехнологій та машинобудування».Кузнєцов В.М., директор Державного професійно-технічного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну».Амірбеков Г.Д., директор Державного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти будівельних технологій Харківської області».Гонтаренко І.М., директор Лозівського центру професійної освіти Харківської області. |
| Робоча група і реалізація | Робоча група є органом, який спеціально створений для Туринського процесу. До складу робочої групи входять члени, які в більшості були членами робочої групи попереднього раунду Туринського процесу.Збір фактичних даних, їх аналіз, підготовка аналітичної інформації відповідно до повноважень членами робочої групи здійснювалась за згодою на громадських засадах. Наймані експерти не залучались.Згідно з розробленим планом проекту «Туринський процес – регіональний рівень» було передбачено чотири етапи його реалізації:*І. Підготовчий етап.*1.1. Підготовка та проведення стартової зустрічі членів робочої групи з питань підготовки звіту щодо проекту «Туринський процес – регіональний рівень».1.2. Розподіл сфери відповідальності членів робочої групи з підготовки звіту відповідно до структурних блоків.1.3. Складання чіткого плану-графіка проведення консультацій та підготовки звіту.*ІІ. Констатувальний етап.*2.1. Збір фактичних даних відповідно до Аналітичної рамки та їх аналіз, підготовка аналітичної інформації відповідно до повноважень членів робочої групи.*ІІІ. Формувальний етап.*3.1. Підготовка попереднього варіанту проекту звіту «Туринський процес – регіональний рівень».3.2. Презентація, консультація та коментарі до першого варіанту проекту звіту «Туринський процес – регіональний рівень» за участю експертів Європейського фонду освіти («Кущовий семінар», м. Миколаїв).*IV. Узагальнювальний етап.*4.1. Підготовка фінальної версії звіту «Туринський процес – регіональний рівень». |
| Принципи Туринського процесу | Реалізація проекту «Туринський процес – регіональний рівень» у Харківській області здійснювалась на основі чотирьох принципів, які забезпечували якість, цінність і легітимність результатів і методів моніторингу, а саме: відповідальності як до процесу, так і до результатів з точки зору підсумкового звіту, широкої участі у цьому процесі відповідних груп зацікавлених сторін, комплексному і системному підході до вивчення економічного та соціального середовища ПОН, оцінюванні результатів тільки на основі фактичних даних чи на основі знань про розвиток професійної освіти регіону.Для реалізації принципу відповідальності було чітко розподілено обов’язки між членами робочої групи відповідно до їх повноважень, визначено терміни виконання поставлених завдань.Для реалізації принципу широкої участі у процесі було залучено представників Департаменту науки і освіти Харківської облдержадміністрації, Харківського обласногоцентру зайнятості, Головного управління статистики у Харківській області, Харківської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України. Для реалізації комплексного підходу при підготовці звіту було проаналізовано інформацію з усіх ланок ПОН – як первинної, так і неперервної.При підготовці відповідей на питання використовувалися тільки фактичні дані з нормативно-правової бази ПТО, регіональних програм розвитку, статистичної звітності, підсумкових звітів про роботу закладів і установ ПОН, аналітичних матеріалів цільових програм. |
| Реалізовані заходи та якісні досягнення |  |
| відповідальність | Завдяки проведеним дослідженням було з’ясовано реальний стан системи ПОН області, що й буде враховано при розробці регіонального плану розвитку професійно-технічної освіти, в якому будуть визначені пріоритетні завдання* продовження роботи щодо приведення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти та структури підготовки робітничих кадрів у відповідність до сучасних вимог ринку праці області;
* ретельний аналіз виконання обсягів регіонального та державного замовлення у відповідності до потреб економіки області;
* здійснення моніторингу якості підготовки та працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до вимог підприємств-замовників робітничих кадрів;
* забезпечення можливості прогнозування потреб на регіональному рівні у кваліфікаціях/професіях;

–залучення в процес навчання зацікавлених сторін (зокрема роботодавців). |
| участь | До підготовки звіту залучені за згодою представники Головного управління статистики у Харківській області, Харківського обласного центру зайнятості, Харківської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України, закладів професійної (професійнор-тиехзнічної) освіти: Харківського професійного ліцею швейного і хутрового виробництва, Державного навчального закладу «Харківський поліграфічний центр професійно-технічної освіти», Державного професійно-технічного навчального закладу «Центр професійно-технічної освіти № 4 м. Харкова», Державного професійно-технічного навчального закладу «Центр професійно-технічної освіти № 3 м. Харкова», Державного навчального закладу Центру професійно-технічної освіти № 2 м. Харкова, Лозівського професійного ліцею, Чугуївського професійного аграрного ліцею.До підготовки звіту, крім працівників ПТО області, всі представники, залучені за згодою, брали активну участь у підготовці аналітичної інформації. На нашу думку, до підготовки звіту з реалізації проекту були залучені усі зацікавлені сторони. |
| Комплексний погляд на ПОН | Бачення системи ПТО аналізувалося всебічно.У процесі дослідження був зроблений аналіз системипрофесійної (професійно-технічної) освіти Харківської області.Щоб зробити бачення ПТО найбільш цілісним дослідженням було охоплено мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти регіону, підпорядкованих МОНУ та професійне навчання безробітних, яке організовує регіональна служба зайнятості, підпорядкована Мінсоцполітики України. |
| Фактичні дані | Для підготовки звіту щодо впровадження проекту «Туринський процес – регіональний рівень» при проведенні аналізу соціально-економічної та демографічної ситуації в регіоні, ринку праці, системи ПОН використана така доказова база:* Закон України «Про освіту» (із змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
* Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (із змінами). <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>.
* Закон України «Про зайнятість населення» (із змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
* Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей, дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту, дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття професійно-технічної та вищої освіти». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/425-19>.
* Постанова Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 226 «Про поліпшення виховання, навчання, соціального захисту та матеріального забезпечення дітей-сиріт, які залишились без піклування батьків» (із змінами і доповненнями). http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/226-94-%D0%BF.
* Постанова Кабінету міністрів України від 27.08.2010. «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням». http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF.
* Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в закладах професійно-технічної освіти» (зі змінами).
* Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України. 1998. «Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту» (із змінами). http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99
* Наказ Міністерства освіти і науки України від 17.11.2003 № 736 «Про затвердження норм матеріального та нормативів фінансового забезпечення дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, а також вихованців шкіл-інтернатів». http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0027-04.
* «Комплексна програма розвитку освіти м. Харкова на 2018-2022 роки». Харків: Департамент освіти Харківської міської ради.
* «Програма підтримки розвитку підприємництва у м. Харкові на 2018-2022 роки». Харків: Харківська міська рада.
* Стратегія сталого розвитку Харківської області до 2020 року. Харків: Харківська обласна рада.
* «[Програма розвитку інформаційного простору Харківської області на 2016–2020 роки](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-rozvitku-informatsijnogo-prostoru-kharkivskoji-oblasti-na-2016-2020-roki)».Харків: Харківська обласна рада.
* «[Обласна програма «ІТ – Харківщина» на 2016–2020 роки](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/oblasna-programa-it-kharkivshchina-na-2016-2020-roki)».Харків: Харківська обласна рада.
* «[Програма сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в Харківській області на 2016 – 2020 роки](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-spriyannya-rozvitku-malogo-ta-serednogo-pidpriemnitstva-v-kharkivskij-oblasti-na-2016-2020-roki)».Харків: Харківська обласна рада.
* «[Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2019 рік](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-ekonomichnogo-i-sotsialnogo-rozvitku-kharkivskoji-oblasti-na-2017-rik)».Харків: Харківська обласна рада.
* «Обласна Програма надання підтримки учасникам антитерористичної операції та операції Об’єднаних сил для будівництва житла в Харківській області на 2019 – 2021 роки». Харків: Харківська обласна рада.
* «Комплексна Програма соціального захисту населення Харківської області на 2016–2020 роки». Харків: Харківська обласна рада.
* «[Програма зайнятості населення Харківської області на період до 2020 року](http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/programa-zajnyatosti-naselennya-kharkivskoji-oblasti-na-period-do-2017-roku)». Харків: Харківська обласна рада.
* «Обласна програма розвитку освіти «Новий освітній простір Харківщини» на 2019 – 2023 роки». Харків: Харківська обласна рада.
* аналітичні матеріали НМЦ ПТО у Харківській області.
* дані Головного управління статистики у Харківській області.
* аналітичніматеріали Харківського обласного центру зайнятості.
 |

1. Дані Головного управління статистики у Харківській області. Онлайн ресурс: <http://kh.ukrstat.gov.ua/2019rikchiselnistnaselenna/2921-chiselnist-naselennya-za-otsinkoyu-na-1-sichnya-2019-roku> [↑](#footnote-ref-1)
2. Наказ МОНУ від 30.05.2006 № 419 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в закладах професійно-технічної освіти»(зі змінами). [↑](#footnote-ref-2)
3. Відповідно до статистичних даних Департаменту науки і освіти ХОДА [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/oblasna-programa-rozvitku-osviti-novij-osvitnij-prostir-kharkivshchini-na-2014-2018-roki> [↑](#footnote-ref-4)
5. Дані Головного управління статистики у Харківській області. Онлайн ресурс: <http://kh.ukrstat.gov.ua/sotsialno-ekonomichne-stanovyshche-rehionu> [↑](#footnote-ref-5)
6. [Статистичний бюлетень "Демографічні дані по Харківській області у 2018 році"](http://kh.ukrstat.gov.ua/upload/publikacii/bul_dem_dani_12.18.zip). Онлайн ресурс: <http://kh.ukrstat.gov.ua/st-ka-naselennia> [↑](#footnote-ref-6)
7. За даними Харківського обласного центру зайнятості: «Надання послуг внутрішньо переміщеним особам» (аналітична записка). Онлайн ресурс: <https://kha.dcz.gov.ua/analitics/66>. [↑](#footnote-ref-7)
8. За даними державної служби зайнятості України. Онлайн ресурс:<http://kh.ukrstat.gov.ua/zareiestrovane-bezrobittia-shchomisiachna-informatsiia> [↑](#footnote-ref-8)
9. За даними Головного управління статистики у Харківській області. Онлайн ресурс:<http://kh.ukrstat.gov.ua/osnovni-pokaznyky-rynku-pratsi-richni-dani> [↑](#footnote-ref-9)
10. За даними Харківського обласного центру зайнятості: «Зареєстрована трудова міграція» (аналітична записка). Онлайн ресурс: <https://kha.dcz.gov.ua/analitics/66>. [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/67-2018-%D1%80?find=1&lang=ru&text=%EE%F1%E2%B3%F2%E0#w11>. [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/oblasna-programa-it-kharkivshchina-na-2016-2020-roki> [↑](#footnote-ref-12)
13. ttps://www.msp.gov.ua/news/17306.html [↑](#footnote-ref-13)
14. Онлайн ресурс: [http://nmc.ptu.org.ua/wp-content/uploads/2019/04/РОБІТНИЧІ-ПРОФЕСІЇ.pdf](http://nmc.ptu.org.ua/wp-content/uploads/2019/04/%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%86%D0%A2%D0%9D%D0%98%D0%A7%D0%86-%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%87.pdf) [↑](#footnote-ref-14)
15. Узагальнені дані від ЗППТО Харківської області. [↑](#footnote-ref-15)
16. Аналітичні матеріали НМЦ ПТО у Харківській області щодо структури кадрового забезпечення освітнього процесу та атестації педпрацівників ЗППТО. [↑](#footnote-ref-16)
17. Відповідно до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від **10.02.1998 р. № 103/98-ВР** [↑](#footnote-ref-17)
18. Відповідно до Перелікукваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 р. №1109. [↑](#footnote-ref-18)
19. Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. [↑](#footnote-ref-19)
20. Регіональна цільова програма розвитку та підтримки малого та середнього підприємництва на 2018-2020 роки [↑](#footnote-ref-20)
21. <http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/oblasna-programa-rozvitku-osviti-novij-osvitnij-prostir-kharkivshchini-na-2014-2018-roki/14493-normativni-dokumenti> [↑](#footnote-ref-21)