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

2021 рік

Зміст

1. ВСТУП ... 3

2. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЇ ... 4

3. КОРОТКІ ВИСНОВКИ ЩОДО ІСНУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ В ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ, ЯКА МАЄ ВПЛИВ НА МЕРЕЖУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ... 7

4. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ ... 8

5. SWOT АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ... 12

6. СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ... 19

7. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ НА ПЕРІОД ДО 2027 РОКУ ... 20

Операційна ціль 1.1. Оптимізувати професійну структуру підготовки у відповідності до потреб ринку праці ... 21

Операційна ціль 1.2. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги ... 23

Операційна ціль 1.3. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні ... 25

Операційна ціль 2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуру ЗП(ПТ)О ... 28

Операційна ціль 2.2. Забезпечити рівний доступ до ПО для різних категорій населення ... 31

Операційна ціль 3.1. Покращити методичний супровід професійної (професійно-технічної) освіти ... 33

Операційна ціль 3.2. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу ... 35

8. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ... 37

9. ПРИПУЩЕННЯ ТА РИЗИКИ ... 48

10. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ... 49

Перелік таблиць

Таблиця 1. Учасники засідань Робочої групи з підготовки Стратегії ... 5

Таблиця 2. Динаміка показників зайнятості населення Вінницької області за 2016-2019 роки ... 8

Таблиця 3. Стан виконання показників державного та регіонального замовлення у 2016 - 2019 роках ... 9

Таблиця 4. Загальні обсяги фінансування ЗП(ПТ)О (тис грн) ... 12

Таблиця 5. SWOT аналіз мережі професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області ... 12

Таблиця 6. Стратегічна ціль 2. Привести матеріально-технічний стан ЗП(ПТ)О у відповідність до сучасних умов ... 28

Таблиця 7. Стратегічна ціль 3. Підвищити відповідність навчально-виробничих процесів ЗП(ПТ)О до потреб регіонального ринку праці ... 33

Таблиця 8. Перелік заходів Плану реалізації стратегії ... 39

Перелік рисунків

Рис. 1. Контингент ЗП(ПТ)О у 2020 році ... 9

Рис. 2. Найбільш масові професії в закладах проф. освіти регіону ... 10

Рис. 3. ЗП(ПТ)О з найстаршим та наймолодшим педагогічним персоналом ... 11

Рис. 4. Вартість заходів у розрізі завдань (без завдань 2.1.1.-2.1.3.) ... 37

Рис. 5. Вартість заходів у розрізі завдань 2.1.1.-2.1.3. ... 38

Рис. 6. Вартість заходів за джерелами фінансування у тис. грн. ... 48

1. Вступ

Ринок праці Вінниччини знаходиться під впливом низки тенденцій глобального та національного масштабів, серед яких: тіньова економіка, трудова міграція, розширення спектру альтернативних форм зайнятості, зміщення робочих місць з великих підприємств у малі та мікро-підприємства, зростання соціальних запитів молоді, поширені стереотипи про низьку престижність робітничих професій. Ці тенденції спричиняють суттєве зростання вимог до гнучкості та оперативності управління системою професійної (професійно-технічної) освіти.

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

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

- застаріла матеріально-технічна база закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- відсутність системи забезпечення якості, часткова невідповідність потребам ринку праці; дублювання професій і кваліфікацій; недостатня забезпеченість навчальними засобами та матеріалами, замалі обсяги виробничого навчання та виробничої практики;
- низький рівень автономії закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- зростання браку висококваліфікованих педагогічних кадрів (особливо майстрів виробничого навчання);
- недостатнє фінансування професійної (професійно-технічної) освіти, відсутність середньострокового планування бюджету;
- скорочення контингенту учнів (та їх набору) через низький рівень привабливості професійної (професійно-технічної) освіти та демографічну ситуацію; неефективна організація та застарілі методи професійної орієнтації; відсутність системи середньострокового прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні;
- дроблення системи професійної освіти на «професійно-технічну» та «фахову передвищу»;
- слабка мотивація партнерів долучатися до будь-яких процесів у сфері професійної освіти, що призводить до недостатньої участі соціальних партнерів, особливо роботодавців, у всіх складових професійної (професійно-технічної) освіти, включаючи питання розроблення змісту навчання, його здійснення, оцінювання, фінансування, врядування та управління [2].

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

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

[2] Створення центрів професійної досконалості в Україні. ЄФО, 2018

працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, органи місцевого самоврядування.

Відповіддю на ці та інші виклики може бути застосування елементів стратегічного планування для розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти.

2. Огляд процесу підготовки стратегії

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

Процес розробки Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області відбувався відповідно до до пунктів 1-4 статті 22, пунктів 2, 4 статті 28, пункту 9 частини першої статті 39 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 02 квітня 2020 року № 270, Стратегії збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2027 року, затверджену рішенням 42 сесії Вінницької обласної Ради 7 скликання від 21 лютого 2020 року № 921, враховуючи лист Міністерства освіти і науки від 24 квітня 2020 року № 1/9-223 та з метою реалізації Угоди про фінансування заходу «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України» від 17 грудня 2018 між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом,, а також розпорядження голови Вінницької обласної державної адміністрації № 307 від 12 травня 2020 року з метою розробки Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області на 2021-2027 роки.

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

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

Розроблення Стратегії відбувалося з дотриманням таких принципів:

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

Розроблення Стратегії відбувалося у наступній черговості:

- розміщення повідомлення про початок роботи над проектом Стратегії з визначенням строків і форми надання пропозицій на офіційному веб-сайті Розробника;
- утворення робочої групи з розроблення проекту Стратегії (далі – робоча група), до складу якої входять представники структурних підрозділів обласної державної адміністрацій, органів місцевого самоврядування, суб'єктів підприємництва, закладів освіти, громадських організацій;
- затвердження плану заходів із розроблення Стратегії;
- проведення стратегічного аналізу системи професійної (професійно-технічної) освіти регіону, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану закладів професійної (професійно-технічної) освіти, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему професійної (професійно-технічної) освіти регіону;
- проведення SWOT-аналізу та формування стратегічного бачення розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти регіону;

- визначення стратегічних цілей розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти регіону, відповідно до стратегічного бачення, з урахуванням результатів SWOT-аналізу;
- визначення операційних цілей, які спрямовані на досягнення відповідних стратегічних цілей;
- визначення основних завдань, заходів з реалізації Стратегії;
- розробка системи моніторингу та оцінки результативності реалізації Стратегії;
- розміщення проекту Стратегії на веб-сайті Розробника;
- проведення обговорення проекту Стратегії на засіданні регіональної ради профтехосвіти та доопрацювання проекту Стратегії з урахуванням результатів обговорення;
- затвердження Стратегії розпорядженням голови Вінницької обласної державної адміністрації.

Розпорядженням розпорядження голови Вінницької обласної державної адміністрації № 307 від 12 травня 2020 року була сформована Робоча група з підготовки Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти області на 2021-2027 роки. Усього в ході процесу розробки в засіданнях Робочої групи **взяли участь 29 осіб**.

Таблиця 1. Учасники засідань Робочої групи з підготовки Стратегії

ІВАСЮК Ігор Дмитрович	1	заступник голови облдержадміністрації, керівник робочої групи
БУНЯК Володимир Володимирович	2	заступник директора Департаменту освіти і науки облдержадміністрації – начальник управління , професійної освіти, інноватики і науки , заступник керівника робочої групи
БАЛИЦЬКА Валентина Євгеніївна	3	директор державного професійно-технічного училища «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»
ВОЛИНЕЦЬ Андрій Вікторович	4	завідувач сектору з питань формування регіонального замовлення на підготовку кадрів, взаємодії з соціальними партнерами та зв`язку з виробництвом Департаменту освіти і науки облдержадміністрації
ДАЦЕНКО Анжела Володимирівна	5	начальник відділу професійно-технічної освіти, управління професійної освіти, інноватики та науки Департаменту освіти і науки облдержадміністрації
ДМИТРИК Олександр Дмитрович	6	директор державного професійно-технічного навчального закладу «Вище міжрегіональне професійне училище», голова ради директорів області
ДОРОШ Василь Степанович	7	директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Вінницькій області (за згодою)
ДРУМ Тетяна Петрівна	8	директор вищого професійного училища № 41 м. Тульчина
ГУЦОЛ Олександр Анатолійович	9	провідний спеціаліст сектору з питань формування регіонального замовлення на підготовку кадрів, взаємодії з соціальними партнерами та зв`язку з виробництвом Департаменту освіти і науки облдержадміністрації
КВЯТ Віктор Анатолійович	10	начальник управління фінансів соціально-культурної сфери та місцевих органів влади Департаменту фінансів облдержадміністрації
КЛАПОУЩАК Андрій Юрійович	11	завідувач сектору вищих навчальних закладів, науки та інтелектуальної власності Департаменту освіти і науки облдержадміністрації
КОЛОМІЙЧУК Олена Олександрівна	12	заступник директора з навчально-теоретичної роботи ДПТНЗ «Козятинське міжрегіональне вище професійне училище залізничного транспорту»
КОПАЧЕВСЬКИЙ Микола Анатолійович	13	директор Департаменту фінансів облдержадміністрації
КОРЖЕНКО Світлана Гаврилівна	14	заступник директора з навчальної роботи державного професійно-технічного навчального закладу «Вище міжрегіональне професійне училище
КУЦА Оксана Василівна	15	заступник директора з навчально-виробничої роботи вищого професійного училища № 41 м. Тульчина
КУВШИНОВА	16	заступник начальника управління- начальник відділу

Тетяна Сергіївна		економіки, фінансування та статистичної звітності Департаменту освіти і науки облдержадміністрації
КУЛЯВЕЦЬ Вега Габдрахимівна	17	заступник директора – начальник управ-ління торгівлі, послуг та розвитку спожив-чих ринків Департаменту міжнародного співробітництва та регіонального розвитку облдержадміністрації
КУТОВА Валентина Петрівна	18	завідувач методичним відділом Вінницького державного центру естетичного виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів
ЛЮБЧАК Ірина Олександрівна	20	заступник директора Вінницького державного центру естетичного виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів
МАСЛІЧ Світлана Володимирівна	21	методист державного професійно-технічного училища «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»
НЕДЗЕЛЬСЬКА Оксана Ярославівна	22	начальник відділу організації і профорієнтації та профнавчання Вінницького обласного центру зайнятості
СТЕЦЮК Андрій Олексійович	23	директор ДПТНЗ «Козятинське міжрегіональне вище професійне училище залізничного транспорту»
СТАХОВА Анжеліка Аркадіївна	23	начальник сектору кадрового та юридичного забезпечення Центру матеріально-технічного та інформаційного забезпечення закладів освіти області
СУХОЦЬКА Ганна Петрівна	24	регіональна фахівчиня з координації Програми EU4Skills:Кращі навички для сучасної України»
ТКАЧУК Микола Федорович	25	директор Департаменту агропромислового розвитку, екології та природних ресурсів облдержадміністрації
ЯКИМЧУК Віолетта Миколаївна	26	начальник установи «Вінницька регіональна експертна рада з питань ліцензування та атестації навчальних закладів»
ЯКИМЧУК Олександр Анатолійович	27	головний спеціаліст відділу професійно-технічної освіти, управління професійної освіти, інноватики та науки Департаменту освіти і науки облдержадміністрації
КРИЧКІВСЬКИЙ Анатолій Іванович	28	директор приватного підприємства «Фатіма-Агро» (за згодою)
ЛИСЮК Євгеній Вікторович	29	начальник відділу кадрів відокремленого підрозділу Козятинської дирекції залізничних перевезень Південно-Західної залізниці ПАТ «Укрзалізниця» (за згодою)

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

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

- презентація та обговорення результатів стратегічного аналізу системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінниччини,
- проведення SWOT-аналізу,
- формулювання стратегічного бачення системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінниччини.

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

15 жовтня 2020 року відбулося друге засідання членів Робочої групи, під час якого були проведені:

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

Упродовж вересня-жовтня 2020 року відбувалося формування переліку заходів до плану реалізації Стратегії. Усього за цей період усіма зацікавленими у розвитку професійної (професійно-технічної) освіти надіслано 43 ідеї заходів, загальна вартість яких перевищує 230 млн. грн.

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

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

3. Короткі висновки щодо існуючої ситуації в Вінницькій області, яка має вплив на мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Вінницька область розташована на площі 26,5 тис км (4,4% території країни), де проживає 1,54 млн осіб (3,6% населення країни). Частка регіонального продукту Вінницької області складає 3,1 % валового внутрішнього продукту. За розмірами сільськогосподарських угідь область займає серед регіонів України 9 місце, але перше місце - за обсягами виробництва валової продукції сільського господарства. Питома вага регіону у загальнодержавному виробництві с/г продукції складає 8,4%. Область займає перше місце за коефіцієнтом транзитності території (протяжність залізничних доріг 1124) та має один із найвищих показників щільності доріг (339 км на 1000 км).

У Вінницькій області розвивається підприємництво на основі малого та середнього бізнесу. На початку 2020 року зареєстровано 68649 суб'єктів господарської діяльності, із них 9713 підприємств та 58936 фізичних осіб-підприємців. Серед підприємств: 12 великих (0,1% від загальної кількості), де працює 24,3 тис осіб (15,7% від зайнятого населення), 538 середніх підприємств (5,5%) із 82,4 тис осіб працюючих (53%), 9163 малих підприємств (94,4%), де працює 48,7 тис осіб(31,3%), у тому числі 7758 мікропідприємств (79,9%) із загальною кількістю зайнятих 17,5 тис осіб (11,3%).

Основні обсяги виробництва продукції зосереджені у наступних галузях: харчова (57,4%), електроенергетика (22,5%), машинобудування та металообробка (2,9%), хімічна промисловість (4,9%) та інші (11,3%).

У структурі обсягів реалізованої промислової продукції найбільша частка (79,7%) припадає на переробну промисловість, де наразі працює 56,1 тис осіб, із них найбільше зосереджено у харчовій галузі, де задіяно 21,7 тис працівників. *(Джерело: державна служба статистики Вінницької області)*

Станом на 01.01.2020 працездатне населення віком від 17 до 70 років становить 729,4 тис осіб (47% від проживаючих), із них:

- економічно активне населення – 706,0 тис осіб (97%);
- зайняте населення – 637,3 тис осіб (87%),
- кількість офіційно зареєстрованих безробітних 68,7 тис осіб (9,4%).

За даними державної служби зайнятості Вінницької області найбільша кількість вакансій зберігається за професіями: робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (21,6% від загальної кількості заявлених вакансій), а найменша – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (2,0%). Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію складає від 4 до 14 осіб в залежності від професії та спеціальності.

Таблиця 2. Динаміка показників зайнятості населення Вінницької області за 2016-2019 роки

Рік	Загальна кількість працездатного населення (тис осіб)	Загальна кількість працездатного населення (%)	Зайняте населення працездатного віку (тис осіб)	Зайняте населення працездатного віку (%)	Незайняте населення (тис осіб)	Незайняте населення (%)
2016	702,2	73,7	631,2	64,4	71,0	10,1
2017	654,3	71,8	617,8	63,9	76,5	11,0
2018	702,7	73,7	631,1	66,2	71,6	10,2
2019	706,0	75,1	637,3	67,8	68,7	9,7

Джерело: державна служба статистики Вінницької області

Важливим фактором, що впливає на працевлаштування за професією, є рівень заробітної плати. У Вінницькій області розміри середньої заробітної плати за 2019 рік залежав від до сфери зайнятості та складав: сільське господарство – 11203 грн, промисловість – 11145 грн, будівництво – 12142 грн, транспорт – 9833 грн, ІТ-технології – 12111 грн, торгівля – 8446 грн, сфера обслуговування – 7388 грн.
У сільській місцевості неформальний сектор зайнятості населення в основному означає роботу у власних господарствах, а в містах – це сфера торгівлі, будівництва, транспорту.

Основними векторами зростання економіки Вінниччини визначені наступні галузі:
- сільське господарство, мисливство, лісове господарство;
- переробна промисловість;
- сфера торгівлі, сервісу та побутового обслуговування.

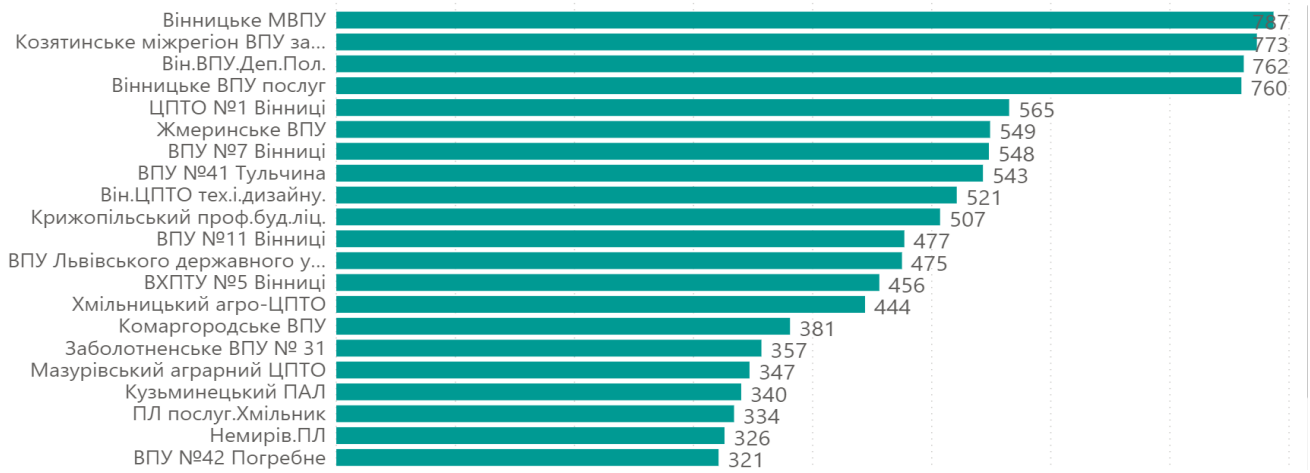
4. Стратегічний аналіз системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти регіону

Мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області включає 59 закладів недержавної форми власності та 32 державні заклади професійної (професійно-технічної) освіти (далі - ЗП(ПТ)О), окрім того освітні послуги із здобуття робітничих професій надають 3 міжшкільні навчально-виробничі комбінати, 17 коледжів та технікумів державної форми власності та 12 недержавних (комунальної та іншої форм власності) закладів фахової передвищої освіти (далі - ЗФПО). Разом 123 заклади надають освітні послуги у сфері професійної освіти (далі - ПО).

Серед ЗП(ПТ)О - 18 закладів третього атестаційного рівня: ВПУ та Центри ПТО (56%), 14 закладів другого атестаційного рівня (44%); 28 закладів мають право надавати повну загальну середню освіту (87,5 % мережі), 4 заклади здійснюють лише професійну підготовку (у тому числі 3 заклади при установах виконання покарань).

Спостерігається стала тенденція до скорочення мережі ЗП(ПТ)О, ЗФПО в результаті зниження показників прийому/випуску здобувачів освіти і, як наслідок, зменшення контингенту учнів ЗП(ПТ)О, певною мірою і студенів ЗФПО (особливо на базі повної загальної середньої освіти).

Станом на 01.01.2020: 12 ЗП(ПТ)О мають контингент від 500 до 800 учнів, 2 заклади із контингентом понад 400 учнів, що разом складає 44%, 9 закладів - із контингентом понад 300 учнів (28%), 5 закладів мають більше 200 учнів і 1 заклад із контингентом до 100 учнів, що становить разом 19% (без врахування 3 центрів при установах виконання покарань).



***Джерело**: результати аудиту мережі ЗПО https://vrc.rv.ua/case_study/analiz-diialnosti-rehionalnykh-system-profesijnoi-osvity/*

Рис. 1. Контингент ЗП(ПТ)О у 2020 році

Структура та обсяги підготовки кваліфікованих робітників в основному відповідають потребам регіонального ринку праці. Заклади П(ПТ)О Вінниччини мають одні із кращих в Україні показники щодо виконання державного та регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників;

Контингент здобувачів освіти державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти має тенденцію до скорочення. Вступниками до закладів П(ПТ)О стають близько 23% випускників 9 класів та 25% випускників 11 класів закладів загальної середньої освіти, що свідчить про недостатній рівень привабливості сфери професійної освіти. При цьому за інформацією обласного центру зайнятості частка вакансій для працівників із вищою та технічною освітою -22,7%, для робітничих професій -77,3%.

На базі функціонуючих 17 державних та 12 недержавних (комунальної та іншої форм власності) закладів фахової передвищої освіти право на надання освітніх послуг мають :

- за робітничими кваліфікаціями: професії для транспортної галузі – на базі 2 коледжів, сільського господарства - 6 коледжів; сфери послуг - 3 коледжі; будівництва - 1 коледж. Але в основному це професійно-технічне навчання за професіями тракторист, водій автотранспортних засобів, кухар, перукар, оператор комп'ютерного набору;
  (Джерело: база даних ЄДЕБО)

Таблиця 3. Стан виконання показників державного та регіонального замовлення у 2016 - 2019 роках

Показники	2016	2017	2018	2019
Плановий обсяг показників регіонального замовлення (осіб)	5838	5113	5674	4 901
Виконання регіонального замовлення (осіб)	5371	4295	4 653	4 461
Виконання регіонального замовлення у %	92	84	82	91
Плановий обсяг показників державного замовлення (осіб)	200	381	511	529
Виконання державного замовлення (осіб)	174	312	424	460
Виконання державного замовлення у %	87	82	83	87

Джерело: розрахунки на основі даних досліджень ДОН ОДА Вінницької області

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

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

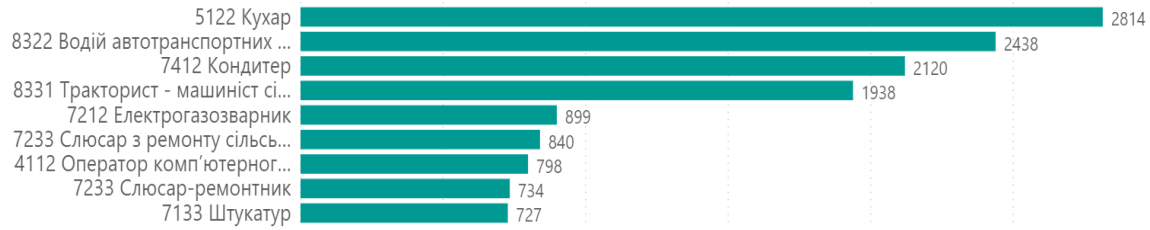
Серед основних проблем, що впливають на працевлаштування:

- дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за відповідною професією;
- недостатні можливості для підвищення кваліфікаційного рівня працівників;
- наявність проблеми зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- наявність тіньової зайнятості та відсутність офіційного працевлаштування;
- трудова внутрішня і зовнішня міграція;
- проблема зайнятості сільського населення;
- недостатня підготовка до самозайнятості, започаткування власного бізнесу.

Позитивною тенденцією є певний прогрес у рівні задоволеності випускників отриманою професією (зростання на 10% за останній рік), проте до 20% випускників змінюють місце роботи протягом півроку після закінчення навчального закладу, що є досить високим показником.

Разом із тим, випускники ЗП(ПТ)О мають значно більші можливості для працевлаштування порівняно із випускниками закладів фахової передвищої за вищої освіти. За інформацією Вінницького обласного центру зайнятості кількість вакансій у розділах «професіонали», «фахівці», «технічні службовці» у 2019 році складала 7,2 тис осіб, а кількість вакансій серед робітничих професій – 33, 3 тис осіб, тобто потреба у кваліфікованих робітниках в 4,6 разів вища, ніж на фахівців із вищою освітою.

ЗП(ПТ)О Вінниччини можуть здійснювати підготовку за понад 120 професіями, перелік та обсяги підготовки за професіями визначаються потребами ринку праці, про що свідчить рівень працевлаштування випускників (протягом останніх років 86%-92%).



***Джерело**: результати аудиту мережі ЗПО* https://vrc.rv.ua/case_study/analiz-diialnosti-rehionalnykh-system-profesijnoi-osvity/

Рис. 2. Найбільш масові професії в закладах проф. освіти регіону

Упродовж останніх років є тенденція до зростання зацікавленості фізичних і юридичних осіб у підвищенні кваліфікації на базі закладів П(ПТ)О. Поштовхом стало створення навчально-практичних центрів оснащених сучасним обладнанням. В області працюють **20 навчально-практичних центрів,** одним із важливих завдань яких є забезпечення можливостей для здобуття професійної (професійно - технічної) освіти протягом всього життя.

Ускладнюють розвиток системи недостатній рівень упровадження нових професій через застарілий Національний класифікатор професій України ДК 003 : 2010, що не містить у переліку професії, які необхідні сучасному виробництву, відсутність професійних та освітніх стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на підготовку сучасних професій; матеріальна база ЗП(ПТ)О для підготовки з ряду професій не відповідає вимогам сучасного виробництва; відсутність державного прогнозування розвитку ринку праці у відповідних кваліфікаціях на середньострокову та довгострокову перспективу.

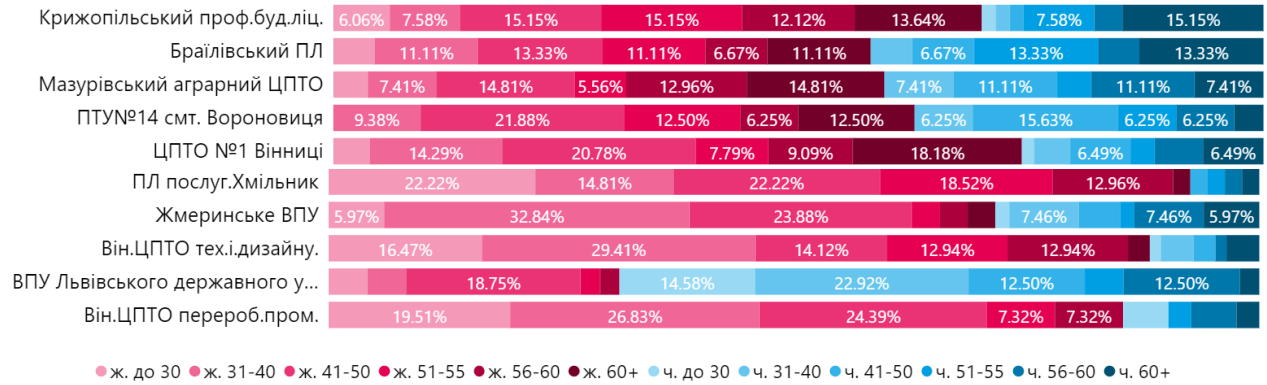
У ЗП(ПТ)О станом на 01.09.2019 року працює - 1697 педагогічних працівників (викладачів, майстрів, вихователів гуртожитків, методистів, практичних психологів, соціальних педагогів тощо), у т.ч. чоловіків - 713 (43%) особи, жінок- 984 (57%) особи, із них понад 700 майстрів та 612 викладачів.

За фаховим рівнем: 4 особи мають звання «Заслужений працівник освіти України», 362 осіб - викладачі вищої категорії (56%), у тому числі 124 (19 %) мають педагогічне звання «старший викладач», 92 особи (14%) – мають звання «викладач-методист». Педагогічні

звання «майстер І категорії» та «майстер ІІ категорії» мають 174 особи - близько 25 % майстрів виробничого навчання.

Майстри виробничого навчання здебільшого мають вищу технічну освіту або є випускниками коледжів, для цієї категорії обов'язковою є наявність робітничої кваліфікації. Викладачі спеціальних дисциплін мають профільну вищу освіту, ряд викладачів спеціальних дисциплін мають робітничу кваліфікацію.

В загальному вікова структура педагогічних працівників досить збалансована. Але існують заклади, в котрих процентне відношення педагогічних працівників пенсійного віку є більшим за третину. В найближчому майбутньому ці заклади можуть стикнутись з гострою кадровою проблемою.



Джерело: *результати аудиту мережі ЗПО* https://vrc.rv.ua/case_study/analiz-diialnosti-rehionalnykh-system-profesijnoi-osvity/

Рис. 3. ЗП(ПТ)О з найстаршим та наймолодшим педагогічним персоналом

Підготовка кваліфікованих кадрів у ЗП(ПТ)О здійснюється на базі 761 кабінетів, у тому числі 469 кабінетів з предметів професійно-технічного циклу, 200 лабораторій, 244 навчально-виробничі майстерні, 26 полігонів, 21 автотрактородромів, 32 бібліотек.

Для забезпечення освітнього процесу за професіями аграрного спрямування діють навчальні господарства, земельні ділянки яких складають від 90 до 300 гектарів.

Одним із ефективних шляхів модернізації матеріально-технічної бази є створення навчально-практичних центрів галузевого спрямування. В області діють **20** навчально-практичних центрів на базі 15 ЗП(ПТ)О, які забезпечені сучасною технікою, обладнанням, можливостями підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, із них: сільськогосподарського спрямування – 4, будівельного профілю –**8,** залізничного – 1, сфери послуг – 1, промислового – **6 центрів**.

В області діє міжрегіональний центр професійної реабілітації «Поділля», де навчаються особи з інвалідністю І-ІІІ групи, заклад має відповідні ліцензії і може здійснювати підготовку із 17 робітничих професій.

Разом із тим, інклюзивне навчання у ЗП(ПТ)О не стало поширеною практикою з ряду причин:

- відсутність у ряді закладів архітектурно-будівельних умов для навчання учнів із особливими потребами;
- неможливість додаткового введення посад помічників викладачів, майстрів виробничого навчання, медичних працівників;
- підвищені вимоги щодо здоров'я учнів при навчанні з ряду професій.

В області здійснено дослідження бази і можливостей ЗП(ПТ)О для визначення завдань із матеріально-технічного забезпечення закладів та створення умов надання освітніх послуг для осіб з особливими освітніми потребами, що мають порушення зору, слуху та опорно-рухового апарату. В основному, навчальні приміщення закладів відповідають вимогам ДБН, проте потребують додаткового переобладнання для забезпечення безбар'єрного доступу до будівель закладів освіти.

Фінансування ЗП(ПТ)О здійснюється за рахунок різних джерел: коштів державного бюджету для підготовки за професіями загальнодержавного значення та надання субвенції на здобуття повної загальної середньої освіти , коштів обласного бюджету та бюджету м.

Вінниці на утримання закладів освіти та забезпечення професійної (професійно-технічної) підготовки за регіональним замовленням, позабюджетні надходження закладів, додаткове фінансування закладів у рамках обласної програми енергозбереження та регіональної програми підготовки кваліфікованих робітників.

Таблиця 4. Загальні обсяги фінансування ЗП(ПТ)О (тис грн)

Показники	2016	2017	2018	2019
Фінансування за джерелами всього (тис грн):	275477,1	342928,7	432256,7	434609,9
Державні витрати на ПОН (витрати з державного та обласного бюджету)	273010,5	342219,1	427754,2	430102,7
Приватні кошти	-	-	-	-
Зовнішні донори	2466,6	709,6	4502,5	4500,2

Головною проблемою фінансування є фрагментарний підхід до забезпечення не лише діяльності, а й розвитку ЗП(ПТ)О, нерівні умови праці педагогічних працівників різних категорій, «зрівнялівка» у фінансовому забезпеченні підготовки кваліфікованих кадрів за різними професіями без врахування технологічної складності та обсягів матеріального забезпечення і витратних матеріалів на їх підготовку.

Обсяги фінансування закладів ФПО та ЗП(ПТ)О суттєво не відрізняються за структурою. Надходження до спеціального фонду бюджетів ЗП(ПТО) та ФПО становлять 14,8% та 21,4% відповідно. Обсяги надходжень на одного здобувача освіти, також, суттєво не відрізняються – 35,8 тис. грн. на одного здобувача у ЗП(ПТ)О та 36,1 тис. грн в мережі закладів ФПО.

5. SWOT аналіз системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області

сформований за результатами засідання робочої групи 21 липня 2020 року

Таблиця 5. SWOT аналіз мережі професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області

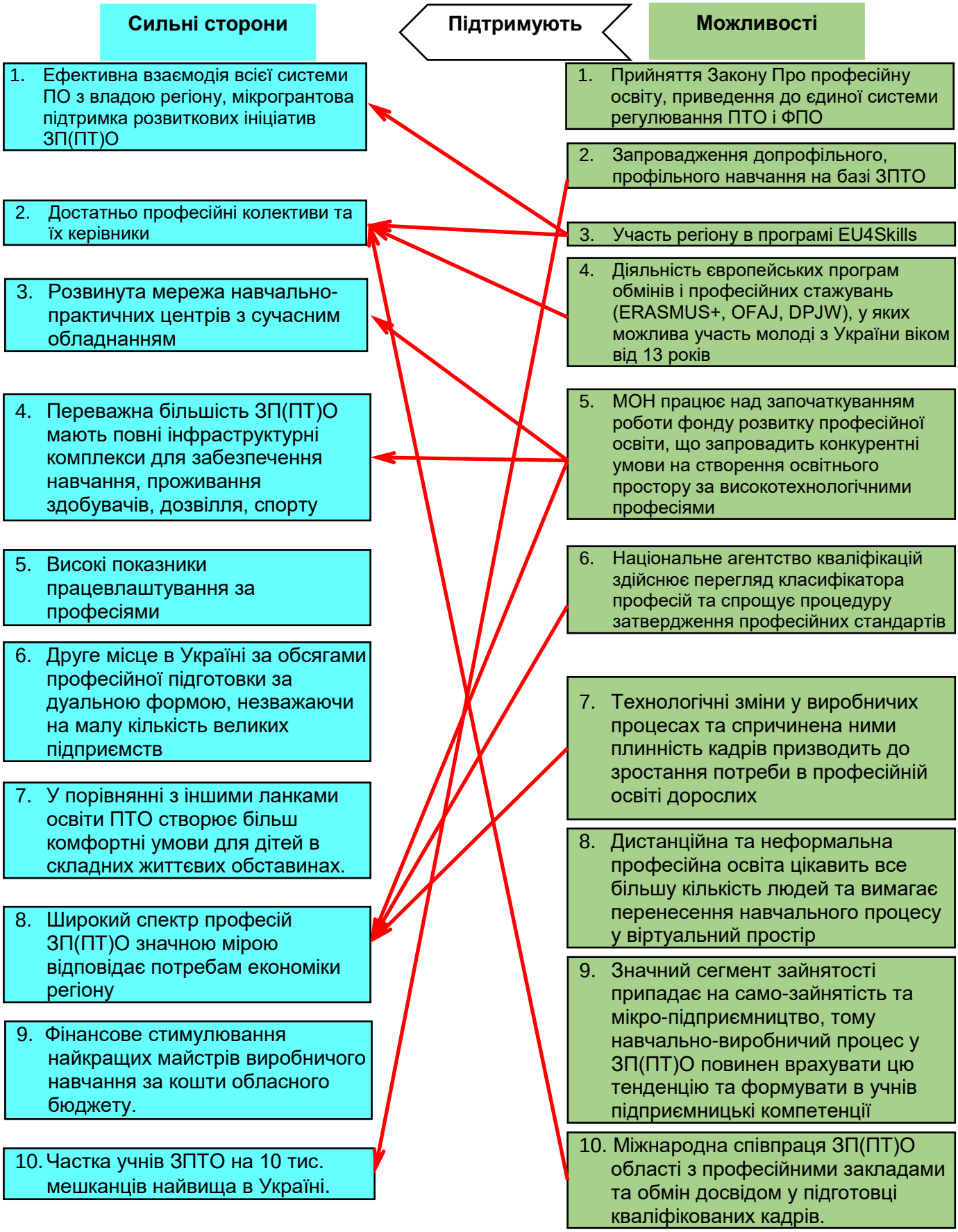
Сильні	Слабкі
1. Взаємодія всієї системи ПО з владою регіону, мікрогрантова підтримка розвиткових ініціатив ЗПТО. 2. Достатньо професійні колективи та їх керівники *3.* Розвинута мережа навчально-практичних центрів з сучасним обладнанням (*на базі ЗП(ПТ)О функціонує 18 навчально-практичних центрів із сучасним обладнанням та технікою, а саме: будівельного профілю - 7; аграрного профілю - 4 ; сфери послуг - 1; промислових - 5; залізничного профілю - 1).* *4.* Переважна більшість ЗП(ПТ)О мають повні інфраструктурні комплекси для забезпечення навчання, проживання здобувачів, дозвілля, спорту *(із 28 ЗПТО - 24 мають повні інфраструктури).* *5.* Високі показники працевлаштування за професіями *(86% - працевлаштування*	1. Низька престижність серед молоді професій у галузі промисловості, зокрема, машинобудування, металообробка, електротехнічне виробництво і, відповідно, мала кількість учнів для машинобудування (щорічне не виконання плану замовлення). 2. Недостатнє фінансування на оновлення обладнання майстерень за окремими професіями (70% обладнання за окремими професіями фізично та морально застаріло). 3. Навчально практичні центри не достатньо використовують можливості для перенавчання і підвищення кваліфікації дорослого населення. 4. Складність в мотивуванні молодих працівників, що призводить до старіння педагогічних кадрів , а саме майстрів виробничого навчання та викладачів

випускників). *6.* Друге місце в Україні за обсягами професійної (професійно-технічної) підготовки за дуальною формою, незважаючи на малу кількість великих підприємств *(елементи дуальної форми навчання впроваджуються у 18 ЗП(ПТ)О із 34 професій. Угоди щодо організації виробничого навчання на підприємствах укладено із 68 підприємствами, установами та організаціями, охоплено 725 здобувачів освіти).* 7. У порівнянні з іншими ланками освіти ПТО створює більш комфортні умови для дітей в складних життєвих обставинах. 8. Широкий спектр професій ЗП(ПТ)О значною мірою відповідає потребам економіки регіону *(підготовка здійснюється із 120 професії, 70% з яких інтегровані).* 9. Фінансове стимулювання найкращих МВН за кошти обласного бюджету (*відповідно до розпорядження ОДА, викладачам спецдисциплін та майстрам виробничого навчання ЗП(ПТ)О області, які фінансуються з обласного бюджету, за погодженням з Департаментом освіти і науки Вінницької ОДА та в межах фонду заробітної плати, встановлено щомісячні премії в розмірі 100% посадового окладу. Крім того, премії в розмірі 100% посадового окладу протягом року отримують керівники закладів профтехосвіти, які демонструють високі досягнення у праці).* 10. Частка учнів ЗП(ПТ)О на 10 тис. мешканців найвища в Україні.	спецдисциплін (заробітна плата майстра виробничого навчання - 4141 грн.). 5. Надто великі терміни програм курсового навчання ускладнюють отримання замовлень на підготовку дорослого населення (через особливості законодавства у сфері зайнятості населення, із-за низької цінової політики, підготовку дорослого населення отримують, як правило, приватні заклади). 6. Низький рівень цифрових компетенцій пед. працівників (через можливість забезпечити кожне робоче місце технічними засобами, швидкісним інтернетом). *7.* Освітній простір, переважно, непристосований для навчання осіб з інвалідністю (у переважній більшості будівлі та споруди ЗПТО не відповідають нормативним вимогам щодо забезпечення доступності і безпеки маломобільних груп населення). 8. Низький рівень знань педпрацівників у сфері підприємництва не дозволяє готувати учнів до ведення підприємницької діяльності (навчальні програми з підприємництва лише надають теоретичний курс знань). 9. Низький рівень формування м'яких навичок у навчальних програмах ЗП(ПТ)О (великий об'єм матеріалу з предметів не завжди дозволяє звернути увагу на м'які навички). 10. Відсутність центру підтвердження професійних кваліфікацій
Можливості	**Загрози**
1. Прийняття Закону Про професійну освіту, приведення до єдиної системи регулювання ПТО і ФПО 2. Запровадження допрофільного, профільного навчання на базі ЗПТО 3. Участь регіону в програмі EU4Skills 4. Діяльність європейських програм обмінів і професійних стажувань (ERASMUS+, OFAJ, DPJW), у яких можлива участь молоді з України віком від 13 років 5. МОН працює над започаткуванням роботи фонду розвитку професійної освіти, що запровадить конкурентні	1. Поширений в українському суспільстві стереотип про низьку престижність робітничих професій стримує абітурієнтів від вступу в ЗП(ПТ)О 2. Через низьку гнучкість управління коштами державні і комунальні заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають менші можливості для залучення абітурієнтів на платне навчання, порівняно з приватними закладами 3. Заклади ЗСО конкурують з ЗПТО за випускників 9 класів

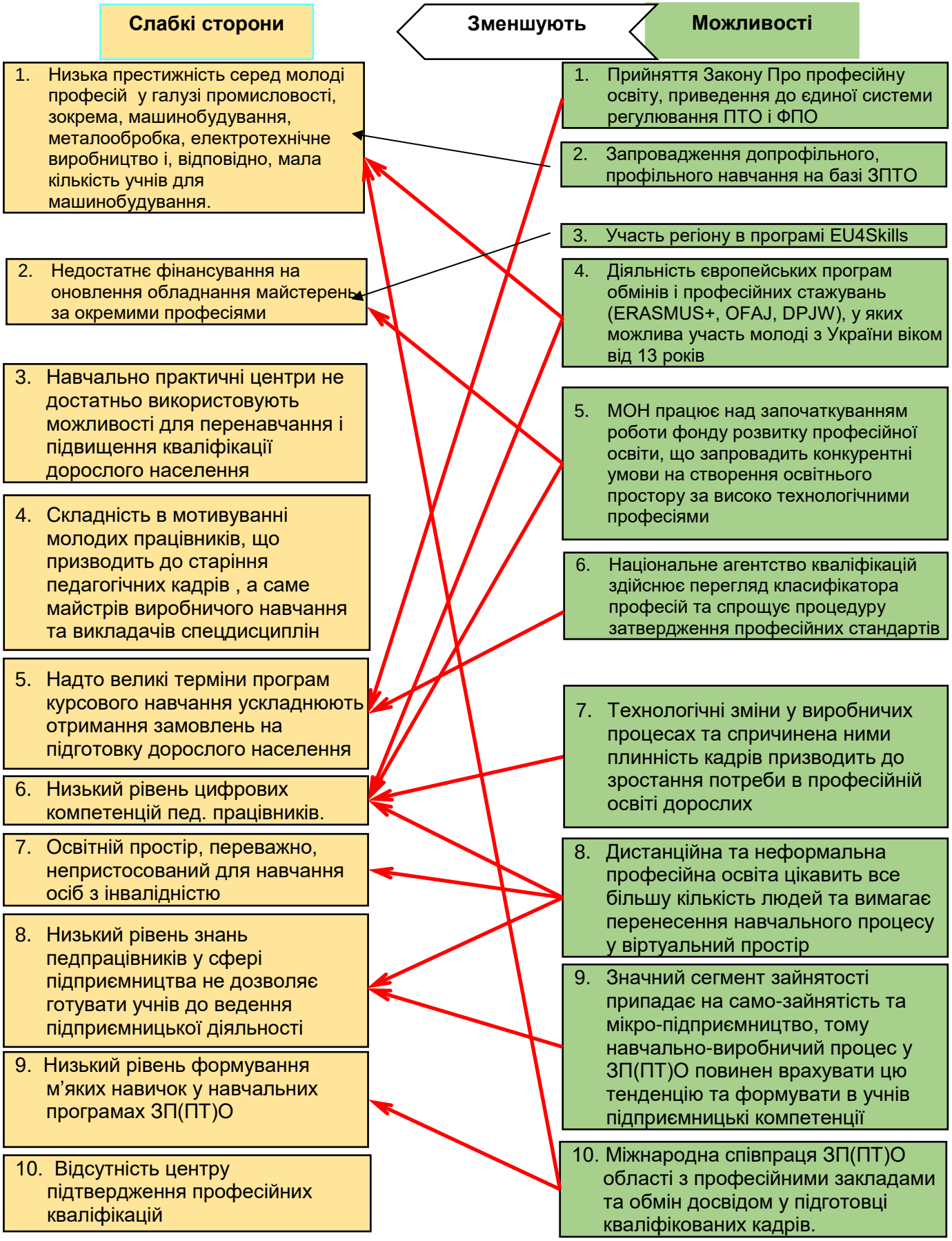
умови на створення освітнього простору за високотехнологічними професіями 6. Національне агентство кваліфікацій здійснює перегляд класифікатора професій та спрощує процедуру затвердження професійних стандартів 7. Технологічні зміни у виробничих процесах та спричинена ними плинність кадрів призводить до зростання потреби в професійній освіті дорослих 8. Дистанційна та неформальна професійна освіта цікавить все більшу кількість людей та вимагає перенесення навчального процесу у віртуальний простір 9. Значний сегмент зайнятості припадає на само-зайнятість та мікро-підприємництво, тому навчально-виробничий процес у ЗП(ПТ)О повинен врахувати цю тенденцію та формувати в учнів підприємницькі компетенції 10. Міжнародна співпраця ЗП(ПТ)О області з професійними закладами та обмін досвідом у підготовці кваліфікованих кадрів.	4. В Україні не працює система підтвердження професійних кваліфікацій 5. При перевищенні об'єму наданих послуг 1 млн. грн. заклад професійної (професійно-технічної) освіти набуває статусу платника ПДВ, що знижує мотивацію до подальшого розвитку 6. Спад регіональної економіки призводить до скорочення кадрових потреб роботодавців 7. Дистанційна форма роботи, введена через карантинні обмеження, суттєво ускладнює здобуття більшості практичних навичок 8. Демографічний спад та міграція абітурієнтів за кордон 9. Міграція педагогічних кадрів за кордон.

SWOT-матриця

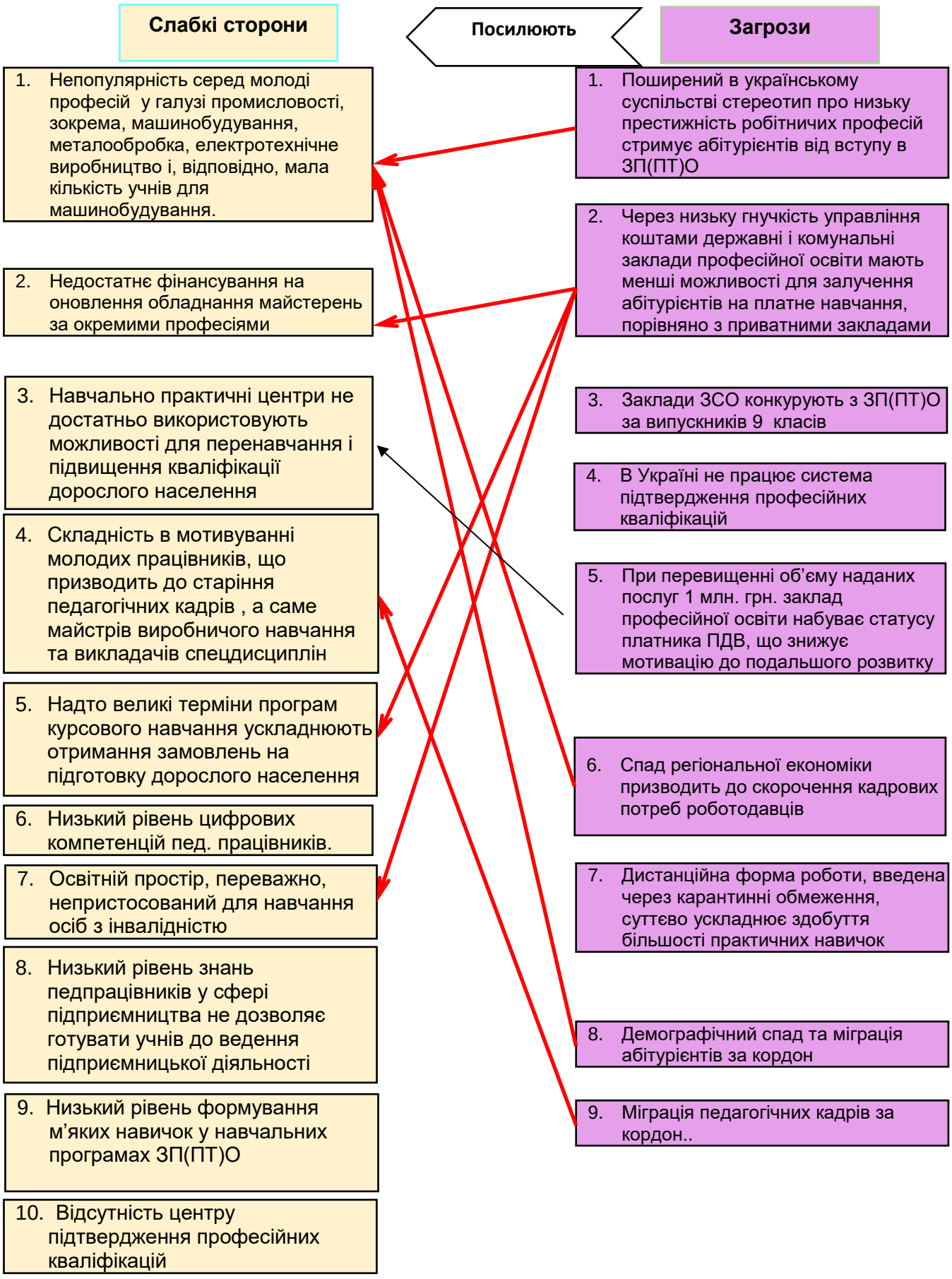
SWOT-матриця дозволяє виявити взаємозв'язки між «внутрішніми» (сильні та слабкі сторони) та «зовнішніми» (можливості та загрози) факторами, які мають стратегічне значення для системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області. Суцільна лінія демонструє сильний взаємозв'язок, пунктирна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


Сильні сторони
Підтримують
Можливості
1. Ефективна взаємодія всієї системи ПО з владою регіону, мікрогрантова підтримка розвиткових ініціатив ЗП(ПТ)О
2. Достатньо професійні колективи та їх керівники
3. Розвинута мережа навчально-практичних центрів з сучасним обладнанням
4. Переважна більшість ЗП(ПТ)О мають повні інфраструктурні комплекси для забезпечення навчання, проживання здобувачів, дозвілля, спорту
5. Високі показники працевлаштування за професіями
6. Друге місце в Україні за обсягами професійної підготовки за дуальною формою, незважаючи на малу кількість великих підприємств
7. У порівнянні з іншими ланками освіти ПТО створює більш комфортні умови для дітей в складних життєвих обставинах.
8. Широкий спектр професій ЗП(ПТ)О значною мірою відповідає потребам економіки регіону
9. Фінансове стимулювання найкращих майстрів виробничого навчання за кошти обласного бюджету.
10. Частка учнів ЗПТО на 10 тис. мешканців найвища в Україні.
1. Прийняття Закону Про професійну освіту, приведення до єдиної системи регулювання ПТО і ФПО
2. Запровадження допрофільного, профільного навчання на базі ЗПТО
3. Участь регіону в програмі EU4Skills
4. Діяльність європейських програм обмінів і професійних стажувань (ERASMUS+, OFAJ, DPJW), у яких можлива участь молоді з України віком від 13 років
5. МОН працює над започаткуванням роботи фонду розвитку професійної освіти, що запровадить конкурентні умови на створення освітнього простору за високотехнологічними професіями
6. Національне агентство кваліфікацій здійснює перегляд класифікатора професій та спрощує процедуру затвердження професійних стандартів
7. Технологічні зміни у виробничих процесах та спричинена ними плинність кадрів призводить до зростання потреби в професійній освіті дорослих
8. Дистанційна та неформальна професійна освіта цікавить все більшу кількість людей та вимагає перенесення навчального процесу у віртуальний простір
9. Значний сегмент зайнятості припадає на само-зайнятість та мікро-підприємництво, тому навчально-виробничий процес у ЗП(ПТ)О повинен врахувати цю тенденцію та формувати в учнів підприємницькі компетенції
10. Міжнародна співпраця ЗП(ПТ)О області з професійними закладами та обмін досвідом у підготовці кваліфікованих кадрів.

Сектор «**Виклики**». Тип стратегії – динамічна, конкурентна.



Сектор «**Ризики**». Тип стратегії – Оборонна



Аналіз у секторі «Порівняльні переваги»

Найважливішими **сильними сторонами** системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області є достатньо добра розгалуженість закладів по території області, що дозволяє проводити навчання в максимальній близькості від місця проживання. Великою перевагою закладів професійної (професійно-технічної) освіти області є те, що переважна більшість ЗП(ПТ)О мають повні інфраструктурні комплекси для забезпечення навчання, проживання здобувачів, дозвілля та спорту, що в свою чергу сприяє залученню абітурієнтів.

Іншими перевагами системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області є **підтримка регіональної влади, реалізація протягом останніх 15 років та фінансове забезпечення Регіональних програм підготовки кваліфікованих робітників,** фінансове стимулювання (преміювання) найкращих майстрів виробничого навчання за кошти обласного бюджету, що стримує плинність кадрів (у порівнянні з іншими областями України). Дія обласних програм «Обдаровані діти», у рамках якої педагоги переможців олімпіад та конкурсів відзначаються преміями, **«Інформаційних та інноваційних технологій в області освіти**» стимулює викладачів до більш активної участі в навчальному процесі. ЗП(ПТ)О є учасниками обласної програми «Енергозбереження».

Незважаючи на те, що Вінницька область є далеко не найбільш промислово розвинутою в Україні, вона демонструє одні з найкращих показників за кількістю учнів, що навчаються за дуальною формою освіти. Що, в свою чергу, сприяє високому рівню працевлаштування випускників.

Аналіз у секторі «Виклики»

Водночас, перешкодами для розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області (та ***вимагає стратегічного втручання*** у зазначені сфери) є: недостатнє фінансування на оновлення матеріально технічної бази за окремими професіями, особливо високотехнологічними та матеріалозатратними. Структура професійної (професійно-технічної) освіти різних рівнів не повністю відповідає запитам ринку праці регіону. Не здійснюється підготовка із ряду сучасних професій, які потребує ринок. Учнями закладів П(ПТ)О стають лише близько 23 % випускників 9 класів шкіл та 25% випускників повної загальноосвітньої школи. Протягом останніх років є тенденція до зменшення частки випускників шкіл, які стають студентами технікумів, коледжів та учнями закладів П(ПТ)О

Низька престижність серед молоді технічних виробничих спеціальностей призводить до гострого дефіциту працівників у цій сфері і в створює перешкоди для розвитку виробничих процесів на території області. Порівняно низька заробітна плата майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін ЗП(ПТ)О призводить до складності в мотивуванні молодих працівників, що відображається збільшенні призводить до зростання розрахункового показника «середній вік педагогічних кадрів». Сучасні реалії пов'язані з карантинними обмеженнями вимагають від педагогічних працівників добрих навиків у використанні сучасних цифрових технологій у навчальному процесі, в тому числі і для дистанційного навчання.

Навчальний процес не включає в собі елементи, які сприяли б розвитку м'яких навичок та готували випускників до участі в економічному житті регіону як підприємця чи самозайнятої особи.

Недоліком на даний момент є непристосованість більшості закладів професійної (професійно-технічної) освіти до надання якісних освітніх та супутніх послуг для осіб з інвалідністю.

Використання таких можливостей як: активна участь закладів регіону в міжнародних програмах технічної допомоги та програмах молодіжних обмінів і стажувань в сфері

професійної (професійно-технічної) освіти, збільшення попиту на здобуття другої професійної (професійно-технічної) освіти, перекваліфікацію чи підвищення кваліфікації сприятимуть збільшенню контингенту навчальних закладів. Прийняття Закону Про професійну освіту, приведення до єдиної системи регулювання професійної (професійно технічної) і фахової передвищої освіти, спрощення процедур затвердження професійних стандартів, сприятиме більш швидкому реагуванню на потреби ринку праці. Вчасне та повне використанні існуючих можливостей може мінімізувати зазначені виклики та здійснити стратегічне втручання у сферу професійної (професійно-технічної) освіти з метою формування нового іміджу **професійної (професійно-технічної) освіти як гідної альтернативи вищій освіті.** .

Аналіз у секторі «Ризики»

Цілий комплекс причин за роки незалежності України призвів до занепаду системи професійної (професійно-технічної) освіти загалом, за винятком окремих закладів (у кожній з областей), в котрих був налагоджений добрий менеджмент та присутня ініціатива. Загальний спад економіки України призвів до зменшення попиту на робочу силу та трудової міграції кваліфікованих робітників і викладачів до країн з більш розвинутими економіками. На «старих запасах міцності» матеріально-технічної бази та педперсоналу ще кілька років вдавалось ефективно забезпечувати потреби ринку праці у кваліфікованих робітниках та молодших спеціалістах. Однак, з кожним наступним роком рух «за течією» не приносив очікуваних результатів і тепер роботодавці все частіше скаржаться на невідповідність трудових ресурсів їх потребам.

Подальший демографічний спад, та активна політика країн сусідів до залучення нашої молоді на навчання, призводитиме до падіння контингенту і разом з тим, - потреби у викладачах та приміщеннях у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Дистанційна освіта тільки сприятиме цим процесам.

Неналежна промоція професійної (професійно-технічної) освіти призводить до отримання молоддю, в багатьох випадках не потрібної, вищої освіти, яка не призводить до працевлаштування за фахом.

Обмеження в господарській діяльності ЗП(ПТ)О ускладнюють розвиток матеріально-технічної бази, та можливості стимулювання педагогічного персоналу.

Подальша конкуренція за учня/студента призводитиме до щораз більшої напруги між різними ланками освіти, між приватними та державними закладами.

6. Стратегічне бачення розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області

Мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області системно відстежує потреби регіонального ринку праці та має широкі можливості щодо запровадження підготовки за новими професіями. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають широкі можливість для господарської діяльності, активно беруть участь у міжнародних програмах стажувань та обмінів, гнучко змінюють навчальні плани та програми у відповідності з потребами роботодавців, доступні для осіб з особливими освітніми потребами. Абітурієнти мають високий рівень мотивації до здобуття професійних кваліфікацій. Викладачі спецдисциплін та майстри виробничого навчання добре обізнані з умовами реального виробництва. Випускники мають набір професійних кваліфікацій та навички, необхідні для успіху на регіональному ринку праці, а також компетенції для створення власної справи. Оцінювання якості професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється на базі незалежних центрів.

7. Стратегічні, операційні цілі та завдання Стратегії розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області на період до 2027 року

Базуючись на результатах стратегічного аналізу, SWOT-аналізу та SWOT-матриці, члени робочої групи обрали стратегію, яка передбачає формування конкурентних переваг шляхом мінімізації впливу на розвиток слабких сторін за допомогою можливостей, які зараз виникають в нашій країні та у світі. При цьому регіональна система професійної (професійно-технічної) освіти повинна максимально використати свої сильні сторони.
Таким чином були обрані три головні сфери фокусування зусиль з розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіону:

1. Підвищити ефективність управління та ресурсного забезпечення регіональною системою ЗП(ПТ)О
2. Привести матеріально-технічний стан ЗП(ПТ)О у відповідність до сучасних умов
3. Підвищити відповідність навчально-виробничих процесів ЗП(ПТ)О до потреб регіонального ринку праці

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

Стратегічна ціль 1. Підвищити ефективність управління та ресурсного забезпечення регіональною системою ЗП(ПТ)О

Операційні цілі	Завдання
1.1. Оптимізувати професійну структуру підготовки у відповідності до потреб ринку праці	1.1.1. Посилити компетенції членів регіональної ради професійної освіти у питаннях формування та реалізації регіональної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти
	1.1.2. Створити наглядові (піклувальні) ради ЗП(ПТ)О
1.2. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги	1.2.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О
	1.2.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг
	1.2.3. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів
1.3. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні	1.3.1. Налагодити систему профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти
	1.3.2. Створити сучасні ґендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій
	1.3.3. Навчити працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології

Стратегічна ціль 2. Привести матеріально-технічний стан ЗП(ПТ)О у відповідність до сучасних умов

2.1. Оптимізувати фізичну	2.1.1. Створити центр професійної досконалості

інфраструктуру ЗП(ПТ)О	2.1.2. Відремонтувати учнівські гуртожитки
	2.1.3. Оснастити майстерні ЗП(ПТ)О, модернізувати НПЦ
	2.1.4. Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання
	2.1.5. Створення у ЗП(ПТ)О центрів кар'єри
2.2. Забезпечити рівний доступ до ПО для різних категорій населення	2.2.1. Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О, у яких відсутні професійні обмеження для навчання осіб з інвалідністю
	2.2.2. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ПО осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО, ООС, внутрішньо переміщених осіб
	2.2.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Стратегічна ціль 3. Підвищити відповідність навчально-виробничих процесів ЗП(ПТ)О до потреб регіонального ринку праці

3.1. Покращити методичний супровід професійної (професійно-технічної) освіти	3.1.1. Посилити методичний супровід підготовки педперсоналу ЗП(ПТ)О
	3.1.2. Підвищити спроможність педперсоналу ЗП(ПТ)О змінювати навчальні програми у відповідності до потреб роботодавців
	3.1.3. Підвищити спроможність педперсоналу ЗП(ПТ)О до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань
3.2. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу	3.2.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування в учнів «м'яких» навичок (лідерство, комунікація, робота в команді тощо)
	3.2.2. Запровадити у ЗП(ПТ)О навчання підприємництву

Стратегічна ціль 1. Підвищити ефективність управління та ресурсного забезпечення регіональною системою ЗП(ПТ)О

Операційна ціль 1.1. Оптимізувати професійну структуру підготовки у відповідності до потреб ринку праці

Обґрунтування вибору операційної цілі

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

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

- Більш ефективна регіональна рада професійної освіти, яка має доступ до достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби ринку праці, а також відповідні компетенції стосовно питань функціонування мережі ЗП(ПТ)О;
- Забезпечення ефективного нагляду за діяльністю ЗП(ПТ)О в умовах надання більш широких повноважень (прогнозується у разі схвалення нової редакції Закону про професійну освіту);

Показники досягнення цілі

- Покращено знання та навички 25 членів регіональної ради ПТО;
- Створено 28 наглядову раду ЗП(ПТ)О;
- Покращено знання та навички членів 28 наглядових рад ЗП(ПТ)О;
- Сформовані пропозиції до корегування регіонального замовлення з врахуванням результатів моніторингу потреб ринку праці;
- Сформовані пропозиції до корегування регіонального замовлення з врахуванням опитування роботодавців.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.1.1. Посилити компетенції членів регіональної ради професійної освіти у питаннях формування та реалізації регіональної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти

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

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

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

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

- Сучасні інструменти профорієнтаційної роботи.

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

Завдання 1.1.2. Створити наглядові (піклувальні) ради ЗП(ПТ)О

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

Операційна ціль 1.2. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги

Обґрунтування вибору операційної цілі

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

У рамках операційної цілі 1.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

- Буде розширено спектр платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О;
- Буде залучено платоспроможних здобувачів;
- Зростуть доходи ЗП(ПТ)О.

Показники досягнення цілі

- Збільшено обсяги надання платних освітніх та інших послуг;
- Розроблено інструментарій для надання платних послуг ЗП(ПТ)О;
- Навчено 50 представників педперсоналу ЗП(ПТ)О особливостям надання платних послуг;
- Розроблено пакет інструментів для закладів щодо популяризації послуг серед платоспроможних клієнтів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.2.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О

Перелік платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності затверджено Постановою КМУ № 796 від 27 серпня 2010 р. з подальшими змінами та

доповненнями. Даний нормативний документ визначає з наступною деталізацією 8 сфер діяльності, в яких ЗП(ПТ)О, як заклади системи освіти можуть надавати платні послуги.

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

З метою отримання додаткових коштів для розвитку навчального закладу на підставі цих нормативних актів ЗП(ПТ)О розробляють та затверджують власні положення про надання платних послуг, якими:

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

Прийняття даного положення дозволяє закладу розпочати продаж послуг.

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

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- провести інвентаризацію активного «меню» платних послуг що надаються ЗП(ПТ)О регіону;
- оцінити «меню» платних послуг на предмет можливості надання різними закладами регіону;
- обрати ті послуги, надання яких є економічно вигідним.

Завдання 1.2.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг

Окрім розроблення широкого асортименту «активних» платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О, існує потреба підвищити компетентність адміністративного персоналу навчальних закладів з широкого кола пов’язаних з цим питань, а саме:

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

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- розробити для адмінперсоналу ЗП(ПТ)О навчальну програму щодо підвищення компетенції представників ЗП(ПТ)О з окремих питань надання платних послуг;
- провести навчання адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О щодо підвищення їх компетенції з окремих питань надання платних послуг.

Завдання 1.2.3. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів

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

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- ідентифікувати потенційних платоспроможних клієнтів в розрізі кожного виду платних послуг, які надає ЗП(ПТ)О;
- розробити пропозиції надання платних послуг, визначити способи донесення інформації (пропозиції) до кожної групи платоспроможних клієнтів;
- провести інформаційну кампанію і поінформувати кожну з груп платоспроможних клієнтів про можливість отримати платні послуги, їх обсяги і вартість.

Операційна ціль 1.3. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегії зазначила низький рівень престижності та популярності робітничих професій в суспільстві. Однією з причин такого стану є слабка популяризація ЗП(ПТ)О зокрема і мережі загалом. У рамках операційної цілі 1.3. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

- В закладах загальної середньої освіти налагоджена системна профорієнтаційна робота;
- ЗП(ПТ)О використовують для промоції сучасні ґендерно чутливі промоційні матеріали;
- Працівники та працівниці ЗП(ПТ)О вміють використовувати сучасні маркетингові технології.

Показники досягнення цілі

- Розроблено пакети методичних профоієнтаційних матеріалів з урахуванням особливостей майбутніх вступників;
- Понад 100 педагогів регіону отримають можливість постійного обміну досвідом та обговорення актуальних питань;
- Створено відеосюжети про ЗП(ПТ)О, представлено окремі професії, репортажі із майстерень,місць роботи, підприємств. Матеріали розміщено на сайтах, групах у "Фейсбук" тощо
- Проведено щорічні конкурси професійної майстерності, фестивалі "Творча молодь Вінниччини", регіональні змагання з інновацій за професійною сферою із запрошенням учнів загальноосвітніх навчальних закладів;
- 60 представників ЗП(ПТ)О навчаться використовувати цифрові інструменти для залучення абітурієнтів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.3.1. Систематизувати профорієнтаційну роботу в закладах загальної середньої освіти

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

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

За даними досліджень, проведених у 2020 році в рамках програми EU4Skills 88 % учнів та 92 % батьків хочуть, щоб у закладах освіти була запроваджена системна професійна орієнтація, яка допоможе у прийнятті свідомих рішень про майбутнє навчання та напрями професійного розвитку. У цьому Їх підтримують 95 % керівників закладів освіти і 86 % вчителів.

Впровадження системної професійної орієнтації в закладах загальної середньої освіти є важливим кроком для формування сбалансованого ринку праці, повній і продуктивній зайнятості в регіоні.

Системна професійна орієнтація в закладах загальної середньої освіти в регіоні має враховувати такі складові:

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

Додатково до заходів, які можуть бути проведені у кожному окремому загальноосвітньому навчальному закладі, доцільною є також централізована інформаційна підтримка, наприклад, поширення промоційних відео про професії, інформації про профорієнтаційні проєкти та ініціативи.

Завдання 1.3.2. Створити сучасні ґендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій

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

Вітчизняний ринок освітніх послуг за останні роки характеризується загостренням конкуренції за абітурієнта, як між закладами професійної (професійно-технічної) освіти, так і між ланками ЗП(ПТ)О/ЗФПО/ЗВО, що зумовлено впливом низки негативних факторів:

- демографічне скорочення числа абітурієнтів;
- падіння купівельної спроможності населення;
- посилення міграційних настроїв молоді;
- збільшення конкуренції з боку закордонних вузів, що активно просувають себе в Україні.

Завдання 1.3.3. Навчити працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології

Сучасні маркетингові технології тісно пов'язані з ІТ, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенцій. Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗП(ПТ)О показує значне переважання (більше 30%) осіб пенсійного

та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери ІТ.

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

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- провести оцінку стану маркетингу системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій, в т.ч. розроблених промоційних матеріалів;
- розробити рекламну концепцію системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій;
- розробити промоційні матеріали та способи їх донесення до споживачів.
- розробити навчальну програму для працівників ЗП(ПТ)О щодо використання сучасних маркетингових технологій;
- провести навчання педагогічного та адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О використанню сучасних маркетингових технологій.

Стратегічна ціль 2. Привести матеріально-технічний стан ЗП(ПТ)О у відповідність до сучасних умов

В зв'язку з хронічним браком коштів на розвиток матеріально технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти протягом останніх 30 років створена за радянських часів інфраструктура потребує суттєвих оновлень. Більшість навчальних закладів, що були орієнтовані на працевлаштування випускників на великих підприємствах, змушені були переорієнтовуватись на підготовку за іншими професіями, але в більшості випадків оновлення матеріальної бази не здійснювалося відповідно до технологічних змін на підприємствах регіону. Також з постійною тенденцією до зменшення контингенту навчальних закладів виникає проблема в утриманні надлишкового майна, що не використовується в навчальному процесі. Кожен окремий заклад професійної (професійно-технічної) освіти не в змозі оперативно осучаснювати навчальну базу, тому прийняття рішень про оновлення матеріальної бази потрібно приймати комплексно, аналізуючи: 1 крок - затребуваність (масовість, дефіцитність) на регіональному ринку праці професій, підготовка за якими потребує підвищення якості; 2 крок - динаміку контингенту в закладах, які здійснюють підготовку за професіями, визначеними в 1 кроці; 3 крок - актуальний рівень оснащення закладів; 4 крок - обсяги доступного фінансування (з разних джерел)..

Започатковані в Україні процеси переходу до інклюзивного навчання в середній школі призведуть в найближчому майбутньому до значного збільшення числа абітурієнтів з інвалідністю, які претендуватимуть на навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Підготовка до цього процесу повинна відбуватись вже сьогодні. Необхідно провести аудит доступності усіх без виключення приміщень закладів освіти, що використовуються в навчальному процесі та привести їх у відповідність до сучасних будівельних норм. Також увесь персонал ЗП(ПТ)О, в яких можуть навчатися особи з інвалідністю, потрібно підготувати до надання якісних освітніх та супутніх послуг.

Відповідно до Постанови Кабінету міністрів України №1187 від 30 грудня 2015р. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, заклад освіти повинен забезпечити доступність навчальних приміщень для осіб з інвалідністю та інших

маломобільних груп населення, зокрема безперешкодний доступ до будівлі, навчальних аудиторій та об'єктів інфраструктури відповідно до державних будівельних норм, правил і стандартів, що повинно бути документально підтверджено фахівцем з питань технічного обстеження будівель та споруд, який має кваліфікаційний сертифікат, або відповідною установою, уповноваженою на проведення зазначених обстежень.

Закон Про професійну (професійно-технічну) освіту, у статті 17 передбачає що: Будівлі, споруди і приміщення закладів професійної (професійно-технічної) освіти повинні відповідати вимогам доступності згідно з державними будівельними нормами і стандартами, у тому числі для осіб з особливими освітніми потребами.

Таблиця 6. Стратегічна ціль 2. Привести матеріально-технічний стан ЗП(ПТ)О у відповідність до сучасних умов

2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуру ЗП(ПТ)О	2.1.1. Створити центр професійної досконалості
	2.1.2. Відремонтувати учнівські гуртожитки
	2.1.3. Оснастити майстерні ЗП(ПТ)О, модернізувати НПЦ
	2.1.4. Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання
	2.1.5. Створення у ЗП(ПТ)О центрів кар'єри
2.2. Забезпечити рівний доступ до ПО для різних категорій населення	2.2.1. Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О, у яких відсутні професійні обмеження для навчання осіб з інвалідністю
	2.2.2. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ПО осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО, ООС, внутрішньо переміщених осіб
	2.2.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Операційна ціль 2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуру ЗП(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі

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

Окремим пріоритетним напрямом інвестування в інфраструктуру ЗП(ПТ)О є учнівські гуртожитки. Здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти досить часто є діти з незаможних родин, для яких можливість проживання у гуртожитку може стати вагомим чинником для прийняття рішення про вступ.

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

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

- Створено центри професійної досконалості
- Частково відремонтовано учнівські гуртожитки та спортивну інфраструктуру
- Модернізовано освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О
- Покращено забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання
- Створенно у ЗП(ПТ)О центри кар'єри

Показники досягнення цілі

- Створено 1 центр професійної досконалості та 1 НПЦ;
- Створено виробничі комплекси ЗП(ПТ)О;
- Створено/модернізовано 10 навчальних майстерень та лабораторії в ЗП(ПТ)О;
- Створено центр кар'єрного консультування;
- Проведено реконструкцію приміщень ЗП(ПТ)О;
- Створено сучасні умови для проживання 280 здобувачів;
- 28 ЗППТО підключено до електронних систем;
- Створено 4 навчально-практичних центрів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.1.1. Створити центр професійної досконалості

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

Діяльність такого Центру сприятиме соціально-економічному розвитку регіону, забезпечуватиме здобуття та визнання професійних кваліфікацій упродовж життя всім категоріям населення із урахуванням інклюзії та гендерної рівності. Він забезпечуватиме високоякісну підготовку за професіями, які є затребувані на регіональному ринку праці, створюючи додану цінність для всіх клієнтів (місцевої влади, бізнесу, здобувачів, батьків здобувачів, партнерських провайдерів освітніх послуг, наукових та методичних установ).

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

Завдання 2.1.2. Відремонтувати та осучаснити учнівські гуртожитки

Одним з елементів вибору навчального закладу серед абітурієнтів є якість інфраструктури, яка сприяє навчальному процесу. З часу побудови усієї інфраструктури закладів професійної (професійно-технічної) освіти минули десятки років і вимоги до якості та комфорту перебування в навчальних закладах суттєво змінилися. Тому не тільки навчальні корпуси потребують оновлення, а і гуртожитки, в котрих проживає значна частина студентів та заклади харчування / харчоблоки повинні відповідати цим підвищеним вимогам.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- визначення пріоритетних для оновлення інфраструктури об'єктів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, відповідно до затверджених на регіональному рівні критеріїв;
- визначення 3-4 річного графіку проведення ремонтно будівельних робіт відповідно до прогнозованих фінансових надходжень;
- визначення процедур реалізації / передачі в оренду надлишкового майна з подальшим зменшенням фінансового навантаження на бюджети ЗП(ПТ)О;

Завдання 2.1.3. Оснастити майстерні ЗП(ПТ)О, модернізувати НПЦ

Сучасні технології зробили величезний стрибок у своєму розвитку, а освітньо-технологічний простір більшості закладів професійної (професійно-технічної) освіти перебуває ще у доцифровій епосі. Дуже багато наочності, інструментів та обладнання вже не можуть використовуватися для підготовки необхідних ринку праці фахівців. Терміни амортизації обладнання стрімко знижуються і відповідно їх заміна є необхідною умовою виробничих процесів в умовах конкурентної економіки. Відповідно і зміни в освітньо-технологічному просторі ЗП(ПТ)О повинні відбуватись з врахуванням цих тенденцій.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- 1 крок – аналіз затребуваності (масовість, дефіцитність) на регіональному ринку праці професій, підготовка за якими потребує підвищення якості;
- 2 крок – аналіз динаміки контингенту в закладах, які здійснюють підготовку за професіями, визначеними в 1 кроці;
- 3 крок - проведення інвентаризації закладів професійної (професійно-технічної) освіти з визначенням актуального рівня оснащення закладів та переліку навчальних засобів, що потребують нагального оновлення/заміни;
- 4 крок – прийняття рішення про модернізацію освітньо-технологічного простору на основі даних про обсяги доступного фінансування (з різних джерел, у т.ч. із залучення позабюджетних ресурсів).
- 5 крок - організація оперативного перенавчання педагогічних працівників та майстрів виробничого навчання для використання нововведень в навчально-виробничому процесі.

Завдання 2.1.4 Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання

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

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

Досягнення завдання передбачається шляхом:

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

Завдання 2.1.5 Створення у ЗП(ПТ)О центрів кар'єри

Основними завданнями центрів кар'єри ЗП(ПТ)О є:

- Популяризація серед дітей, молоді та дорослих робітничих професій та постійного професійного розвитку сучасних робітничих кадрів.
- Сприяння працевлаштуванню здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти і випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
- Сприяння плануванню кар'єрного розвитку та кар'єрне консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, випускників закладів освіти.

Створення центру кар'єри відбувається у межах встановленої чисельності працівників (штатного розпису), фінансування заходів здійснюється за рахунок коштів ЗП(ПТ)О.

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

Обґрунтування вибору операційної цілі

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

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

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

- Збільшення кількості ЗП(ПТ)О, у яких створені умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами;
- Збільшення кількості професій, що доступні для здобувачів з особливими освітніми потребами;
- Більша кількість учнів з особливими освітніми потребами, які здобувають професійну освіту.

Показники досягнення цілі

- Визначено перелік об'єктів для реконструкції та об'єми необхідних робіт для створення умов до навчання осіб з особливими освітніми потребами;
- Поінформовані 2000 потенційних здобувачів про можливості навчання в ЗП(ПТ)О для осіб з особливими освітніми потребами;
- Проведено професійне навчання для 300 осіб з особливими освітніми потребами, учасників АТО, внутрішньо переміщених осіб
- 300 педагогів навчаться особливостям професійної підготовки осіб з особливими освітніми потребами.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.2.1. Створити безбар‘єрний доступ до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О, у яких відсутні професійні обмеження для навчання осіб з інвалідністю

Багато закладів професійної (професійно-технічної) освіти декларують свою доступність для осіб з інвалідністю. Хоча в реальності це зовсім не відповідає дійсності. Дуже часто вся доступність, в кращому випадку, обмежується пандусом на вході в приміщення і можливо частково доступним першим поверхом навчального закладу, однак, без доступу до інших поверхів. Про доступні для осіб з інвалідністю туалетні приміщення в навчальних закладах вже не йдеться. Така ж ситуація з гуртожитками, спортзалами, роздягальнями, вбиральнями і т.д. Також не зауважується поблизу жодного навчального закладу стоянка для автомобілів, якими керують або в яких перевозять осіб з інвалідністю. І це, в свою чергу, ускладнює доступ до послуг професійної освіти. То ж на виконання Постанови Кабінету міністрів України №1187 від 30 грудня 2015р. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності необхідно провести аудит (обстеження) доступності усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О. На виконання Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», та на основі звітів про аудит доступності, необхідно провести опрацювання технічної документації на проведення ремонтно-будівельних робіт з дотриманням актуальних Державних будівельних норм

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- Провести аудит доступності ЗП(ПТ)О та задокументувати його результати;
- Визначити управлінські рішення необхідні для ліквідації виявлених недоліків;
- Вибору проектної організації для виготовлення проектно-кошторисної документації для забезпечення безбар’єрного доступу до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О (навчальні приміщення, майстерні, їдальні, гуртожитки, спортивні споруди і т.д);
- Проведення ремонтно-будівельних робіт;
- Залучення фінансування робіт з вітчизняних і міжнародних джерел, що підтримують створення безбарєрного середовища.
- Провести промоцію доступності закладів ПТО серед цільової аудиторії.

Завдання 2.2.2. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення до ПО осіб з особливими освітніми потребами, воїнів АТО, ООС, внутрішньо переміщених осіб

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

Досягнення цього завдання може бути здійснене шляхом:

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

Завдання 2.2.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

На сьогодні в Україні відсутня система підготовки персоналу ЗП(ПТ)О до надання послуг для студентів з особливими освітніми потребами, в тому числі і для осіб з інвалідністю як в навчальному процесі, так і в організації побуту при проживанні в гуртожитках. Разом з тим дуже часто необхідно проводити просвітницьку роботу з іншими студентами для попередження булінгу (цькування/знущання) та налагодження сприятливої для навчання атмосфери.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

- Підготувати навчальні програми з навчання персоналу ЗП(ПТ)О до надання освітніх та супутніх послуг для студентів з інвалідністю;
- Провести навчання груп педагогічного персоналу, майстрів виробничого навчання, технічного персоналу до ефективної комунікації та сприяння в навчальному процесі студентам з інвалідністю;
- Провести просвітницьку роботу зі студентами для попередження булінгу (цькування/знущання)

Стратегічна ціль 3. Підвищити відповідність навчально-виробничих процесів ЗП(ПТ)О до потреб регіонального ринку праці

Таблиця 7. Стратегічна ціль 3. Підвищити відповідність навчально-виробничих процесів ЗП(ПТ)О до потреб регіонального ринку праці

3.1. Покращити методичний супровід професійної (професійно-технічної) освіти	3.1.1. Посилити методичний супровід підготовки педперсоналу ЗП(ПТ)О
	3.1.2. Підвищити спроможність педперсоналу ЗП(ПТ)О змінювати навчальні програми у відповідності до потреб роботодавців
	3.1.3. Підвищити спроможність педперсоналу ЗП(ПТ)О до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань
3.2. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу	3.2.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування в учнів «м'яких» навичок (лідерство, комунікація, робота в команді тощо)
	3.2.2. Запровадити у ЗП(ПТ)О навчання підприємництву

Операційна ціль 3.1. Покращити методичний супровід професійної (професійно-технічної) освіти

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегії зазначила серед слабких сторін навчально-матеріальна база, ЗП (ПТ)О, яка не забезпечує навчання за сучасними виробничими технологіями, застарілі професійні стандарти, недостатнє забезпечення інклюзивної освіти, організація дистанційної та змішаної форм навчання, створення сучасного дидактичного забезпечення на компетентнісній основі, здійснення інформаційно-консультативного супроводу розробки інвестиційних проектів та грантових програм у сфері професійної освіти в регіоні, формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О, популяризація робітничих професій, системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді і дорослих.. Щоб виправити цей дисбаланс необхідно відкорегувати навчальні методики та навчити педперсонал ЗП(ПТ)О їх використанню.

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

- Педперсонал ЗП(ПТ)О володітиме навиками використання дистанційної та змішаної форм навчання
- Більша відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців регіону за рахунок їх оновлення;
- Більш активна участь ЗП(ПТ)О в проектах, програмах міжнародних обмінів та стажувань;

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

Показники досягнення цілі

- Керівники ЗП(ПТ)О навчаться використовувати результати аналізу регіонального ринку праці для вибору подальшої стратегії розвитку закладу;
- Навчено 500 представників педперсоналу ЗП(ПТ)О ефективному використанню дистанційної та змішаної форм навчання;
- Оновлено робочі програми за 40 професіями.
- Навчено 60 представників ЗП(ПТ)О підготовці проєктних заявок та участі у міжнародних програмах;

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.1.1. Посилити методичний супровід підготовки педперсоналу ЗП(ПТ)О

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

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

Очікуваний результат проведення семінарів:

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

Досягнення цього завдання доцільно синхронізувати з завданням 2.1.4. Оснастити майстерні ЗП(ПТ)О, модернізувати НПЦ

Завдання 3.1.2. Підвищити спроможність педперсоналу змінювати навчальні програми у відповідності до потреб роботодавців

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

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

Завдання 3.1.3. Підвищити спроможність педперсоналу ЗП(ПТ)О до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань

На даний час для українців відкрито дуже багато можливостей для участі в міжнародних програмах обмінів, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажувань, волонтаріату і т.д, тривалістю від 5 до 21 дня для навчальних та тренінгових програм, та від 2 до 12 місяців для стажувань і волонтаріату, як для молоді від 13 до 30 років так і для осіб, що працюють з молоддю без обмеження віку. Це зокрема програми: Erasmus+, OFAJ, PNWM, Польсько-Українських молодіжних обмінів і т.п. Але, нажаль, ці можливості активно використовуються в більшості випадків лише громадськими організаціями, а серед ЗП(ПТ)О України є лише кілька прикладів, в основному пов'язаних з більш активними закордонними партнерами, що «тягнуть» за собою українських учасників. Перш за все це пов'язано з відсутністю мотивації працівників ЗП(ПТ)О до участі в міжнародних проектах та залучення до цього студентської молоді. Величезним бар'єром до участі в європейських особливо тренінгових програмах є незнання англійської мови. Як молодь так і молодіжні працівники не звикли брати участь у програмах, в котрих є конкурсний відбір. Не мають навиків в написанні мотиваційних листів і є більш пасивними на відміну від студентів та працівників закладів вищої освіти. З огляду на це 90% українських учасників міжнародних навчальних програм та стажувань є представниками закладів вищої освіти та громадських організацій.

Цю ситуацію необхідно змінювати.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

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

Операційна ціль 3.2. Підвищити спроможність випускників знаходити роботу та відкривати власну справу

Обґрунтування вибору операційної цілі

За інформацією центрів зайнятості молоді випускники ЗП(ПТ)О не готові до самостійного пошуку роботи. Не знають як правильно оформити своє резюме, як ефективно проходити співбесіди, проводити переговори та демонструвати свої навики. З кожним роком більше випускників ЗП(ПТ)О не задоволені умовами праці, які пропонують їм роботодавці. З огляду на це зростає молодіжне безробіття. А знань та навиків для самостійної роботи як самозайнятої особи, яка офіційно працює та сплачує податки, на даному етапі не вистарчає.
З кожним роком все більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для свої працівників, називають «м'які» навички, до того ж ставлять їх на перше місце, вважаючи, що «тверді» навички (тобто, власне, вміння «точити») можна підтягнути й на робочому місці, а з «м'якими», вважають вони, випускник повинен вийти з навчального закладу. Це комунікаційні навички (вміння спілкуватися з клієнтом), навички командної роботи як у великих колективах, так і в малих групах, вміння вирішувати проблеми (знаходити проблемно-орієнтовані рішення — тобто, не абстрактні рішення, а рішення даної конкретної проблеми), вміння переучуватися і, нарешті, навички планування та самоорганізації.

У рамках операційної цілі 1.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

- Випускники ЗП(ПТ)О володітимуть набором «м'яких» навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок, що сприятиме росту зайнятості в регіоні;
- Більша відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців регіону;
- Випускники ЗП(ПТ)О мають навики як ефективного пошуку роботи, так і ефективної роботи в якості самозайнятої особи.

Показники досягнення цілі

- Збільшено обсяг навчальних компонентів із формування в учнів «м'яких» навичок;
- Запроваджено навчання основам підприємництва у 28 ЗП(ПТ)О;
- Навчено 25 методистів, 200 викладачів спецдисциплін щодо впровадження підпиємництва у галузі.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.2.1. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування в учнів «м'яких» навичок (лідерство, комунікація, робота в команді тощо)

Навчальні програми закладів професійної (професійно-технічної) освіти майже не містять компонентів, які покликані формувати у випускників «м'які» навички. Більшість викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів «м'яких навичок».
Для досягнення завдання необхідно:

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

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

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

Такий алгоритм забезпечить краще визначення очікувань до навчальних результатів, дозволить спланувати їх, обрати форми і методи викладання та оцінювання.

Завдання 3.2.2. Запровадити у ЗП(ПТ)О навчання підприємництву

Україна у порівнянні з економічно розвиненими країнами має незначну частку малих і мікро-бізнесів у структурі підприємств. Однією з причин такої ситуації є вкрай низький рівень викладання основ підприємництва у різних ланках освіти. Не є виключенням і професійна освіта, у якій навчальні програми, переважно, не мастять компонентів зі створення бізнесу, не формують підприємницького мислення та відповідної термінології.
Досягнення завдання передбачається шляхом:

- проведення навчання груп педагогічного персоналу, майстрів виробничого навчання, щодо важливості впровадження навчальних компонентів із формування в учнів підприємницьких навичок;
- внесення змін до навчальних програм ЗП(ПТ)О для включення компонентів із формування в учнів підприємницьких навичок.
- навчання педпрацівників з питань формування в учнів підприємницьких навичок.

Для впровадження в навчальний процес програм з розвитку підприємницьких навичок основний акцент варто зробити на запозичення з комерційного сектору навчальних/тренінгових програм з основ ведення бізнесу.

8. План заходів з реалізації Стратегії

В основу Плану реалізації стратегії лягли ідеї заходів, що надійшли від представників установ професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області, були відібрані та доопрацьовані під час засідання 16 грудня 2020 року.

Часові рамки і засоби реалізації

План реалізації стратегії складається з 43 заходів, які будуть впроваджуватися упродовж 2021 –2023 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегії може здійснюватися за рахунок:

- внесення заходів до регіональної Програми підготовки кваліфікованих робітників;
- фінансування за рахунок субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;
- фінансування за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- залучення коштів Державного фонду регіонального розвитку;
- залучення фінансування від проектів та програм міжнародної технічної допомоги суб'єктами місцевого розвитку різних організаційно-правових форм;
- залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій.

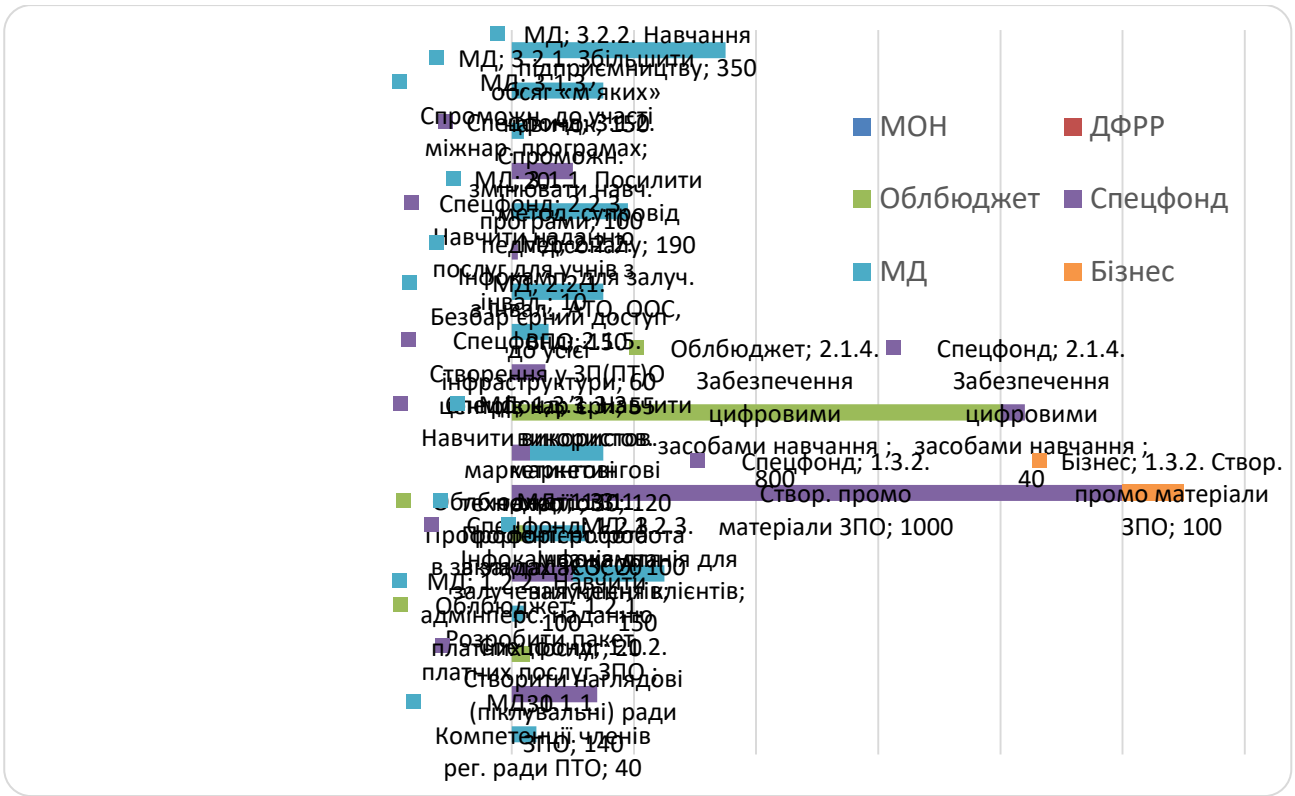


Рис. 4. Вартість заходів у розрізі завдань (без завдань 2.1.1.-2.1.3.)

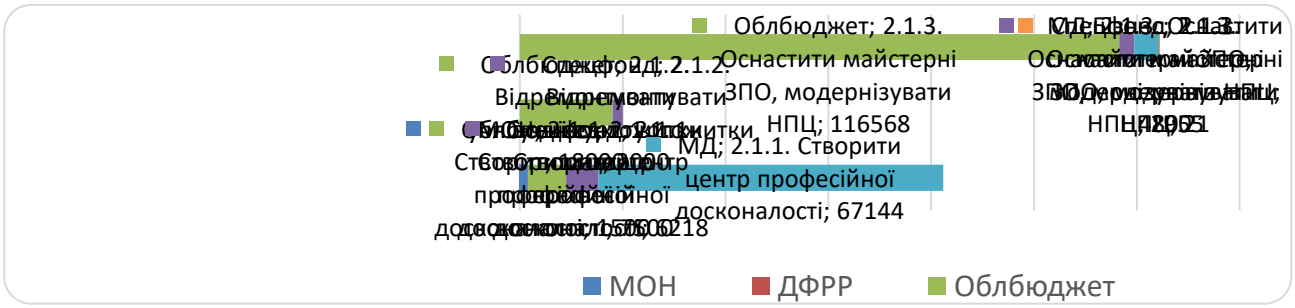


Рис. 5. Вартість заходів у розрізі завдань 2.1.1.-2.1.3.

Таблиця 8. Перелік заходів Плану реалізації стратегії

№ завд	Заходи / діяльність	Термін	Показники	МОН	ДФРР	Обл. бюдж	Спец. фонд	МД	Бізнес	Відповідальний
1_1_1	Два щорічні тренінги для членів регіональної ради щодо обізнаності у сфері професійної освіти	2кв.2021-2 кв. 2023	Інформовано 25 членів регіональної ради					40		ДОН ОДА
1_1_2	Створити наглядові ради у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	після нормативного визначення процедури	Створено 28 наглядових рад				140			Керівники ЗППТО
1_2_1	Розробити пакет документів для надання платних послуг ЗП(ПТ)О	4кв 2021	Розроблено інструментарій для надання платних послуг ЗП(ПТ)О			30				ДОН ОДА ,НМЦ ПТО
1_2_2	Організувати курсове навчання адмінперсоналу ЗП(ПТ)О з питань надання платних послуг	4кв 2022	Навчено 50 представників адмінперсоналу					20		ДОН ОДА , НМЦ ПТО
1_2_3	Забезпечити активну рекламу продукції та послуг, які виробляються ЗП(ПТ)О	2021-2027 роки	Інформацію про вироблену продукцію розміщено на веб-сайтах ЗП(ПТ)О				50			Керівники ЗППТО
1_2_3	Розробити маркетинговий план для залучення клієнтів закладів професійної освіти області	4 кв 2022 - 2 кв 2023	Розроблено пакет інструментів для популяризації послуг ЗП(ПТ)О серед платоспроможних клієнтів				50	150		НМЦ ПТО, ЗППТО
1_3_1	Розробити методичні матеріали щодо сучасних методів профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх школах та з тимчасово непрацюючим населенням	2021-2022 рр.	Розроблено пакети методичних профоієнтаційних матеріалів з урахуванням особливостей майбутніх вступників			20				НМЦ ПТО,

1_3_1	Створення регіональної мережі фахівців з розвитку кар'єри	кінець 2021р.	Понад 100 педагогів регіону отримають можливість постійного обміну досвідом та обговорення актуальних питань					100		ДОН ОДА , НМЦ ПТО
1_3_2	Створювати сучасні промоційні матеріали ЗП(ПТ)О із використанням власних сайтів, "фейсбук" "Телеграмканалів"створити короткі відео-сюжети про заклади П(ПТ)О;	2021-2023	Створено відеосюжети про ЗП(ПТ)О, представлено окремі професії, репортажі із майстерень,місць роботи, підприємств . Матеріали розміщено на сайтах, групах у "Фейсбук" тощо				500			Керівники ЗППТО
1_3_2	Провести регіональні конкурси професійної майстерності із запрошеннямна них учнів 9–11 класів загальноосвітніх навчальних закладів;	2021-2023	Проведено щорічні конкурси професійної майстерності,фестивалі "Творча молодь Вінниччини"регіональні змагання з інновацій за професійною сферою із запрошенням учнів загальноосвітніх навчальних закладів;				500		100	ДОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів ППТО
1_3_3	Провести 3 тренінги для педперсоналу з використання сучасних маркетингових технологій	2021-2023	Проведено тренінги для 60 осіб				30	120		ДОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів П(ПТ)О
2_1_1	Створити Центр професійної досконалості у Вищому професійному училищі № 41 м.Тульчина в рамках Програми "EU4Skills"	2021-2023	Створено Центр професійної досконалості			7000	6018	67144		Друм Т.П.- директор Вищого професійного училища № 41 м.Тульчина
2_1_1	Створити навчально-практичний центр з професії " Слюсар-ремонтник. Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів" на базі ДНЗ "ЦПТО №1 м. Вінниці"	2021-2022	Створено НПЦ з професії " Слюсар-ремонтник. Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів"	1500		500	200			Дяків В.В.– директор ДНЗ «Центр професійно-технічної освіти № 1 м.Вннниці»

2_1_2	Провести капітальний ремонт гуртожитку в рамках Програми "EU4Skills" ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище»	2021-2022	Проведено капітальний ремонт даху (425,6м2) 2. Утеплено будівлю гуртожитку (11 108м2) 3. Проведено ремонт коридорів на 9 поверхах 4. Замінено балконні двері (17) 5. Замінено вхідні двері гуртожитку (1) 6. Замінено міжповерхові двері (9) 7. Проведено ремонт огородження на балконах (17) 8. Проведено ремонтні роботи в кімнатах (91) 9. Проведено укомплектування кімнатах меблями (91) 10. Покращено умови проживання **280** здобувачів освіти			18000	2000			Дмитрик О.Д. - директор ДПТНЗ "Вінницьке МВПУ" Дмитрик О.Д.
2_1_3	Модернізувати навчально-практичний центр для підготовки кваліфікованих робітників з професій «Верстатник широкого профілю», «Токар» ДНЗ «Центр професійно-технічної освіти № 1 м.Вннниці»	III кв. 2021 -IV кв. 2023	Придбано: токарний верстат з ЧПК Cormak CK 210; токарно-гвинторізний центровий верстат з ЧПК 16К20Ф3С5 ,о свердлильно-фрезерний верстат з ЧПК OPTImile MB 4PV, фрезерний верстат з ЧПК по металу Vector 120 Кількість здобувачів з професії: 68			802	100			Дяків В.В. – директор ДНЗ «Центр професійно-технічної освіти № 1 м.Вннниці»
2_1_3	Оснастити майстерню з ремонту автомобілів сучасним обладнанням. ДНЗ «Центр професійно-технічної освіти № 1 м.Вннниці»	III кв. 2021 -IV кв. 2023	1. Зроблено поточний ремонт майстерні з ремонту автомобілів (120 м2). 2. Зроблено капітальний ремонт приміщення для відділу шиномонтажу з установкою опалюваль-ної системи (60м2).3. Закуплено старі автомобілі для навчання діагностики 4. Зроблено окрему дільницю для діагнос-тики електрообладнання автомобілів.5. Придбано обладнання для майстерні Кількість здобувачів з професії: 183			750	135			Дяків В.В.– директор ДНЗ «Центр професійно-технічної освіти № 1 м.Вннниці»

2_1_3	Продовжити модернізацію НПЦ «Сучасних деревообробних технологій» на базі Вищого художнього професійно-технічного училища №5 м. Вінниці	2021-2023	1.Проведено встановлення деревообробного обладнання та системи аспірації. 2.Придбано ручний механічний та електроінструмент. 3.Придбано робочий одяг, засоби індивідуального захисту для учнів та майстрів виробничого навчання 4.Зроблено та встановлено віконні блоки в майстерні. 5. Проведено поточний ремонт в кабінеті теорії з заміною підлоги, вікон, системи опалення та освітлення Кількість здобувачів з професії: 62			150		1350		Безуглий А.І.. – в.о. директора Вищого художнього професійно-технічного училища №5 м. Вінниці
2_1_3	Модернізувати обладнання з професії «Швачка; кравець» ДНЗ «Вище професійне училище 7 м. Вінниці»	4 кв. 2022	Придбано Siruba BH 790- A – петельна- 2 шт; GEMSUCEM 7700-05 –оверлок – 1 шт.; GEMSYGEMI 500B – 0 плоскошовна – 1 шт.;GEMSYGEM 7700-05-обметувальна – 1 шт., Strobel шкіра Miherva M 300 CLобметувальна – 1 шт. Швейні машини універсальні промислові: Джукки – 5 шт., Текстима – 5 шт. Підготовлено фахівців відповідно до сучасних вимог роботодавців – 82 здобувача освіти. Кількість здобувачів з професії: 82			385				Нартовський В.Ю. директор ДНЗ «Вище професійне училище 7 м. Вінниці»
2_1_3	Модернізувати обладнання з професії «Кухар; кондитер». ДНЗ «Вище професійне училище 7 м. Вінниці»	4 кв. 2022	1. Придбано пароконвектомат – 2 шт.; пекарська шафа – 2 шт., тістомісильна машина – 2 шт., столи лабораторні – 8 шт. 2. Створено умови для якісної підготовки фахівців на новітньому обладнанні в кількості 206 учнів. Кількість здобувачів з професії: 206			285	15			Нартовський В.Ю. директор ДНЗ «Вище професійне училище 7 м. Вінниці»

2_1_3	Поповнити матеріально-технічне забезпечення майстерні електрогазозварниківДНЗ «Крижопільський професійний будівельний ліцей»	І кв.2022-ІІкв. 2022р.	Придбано:D плазміріз1шт.;Апарат повітряно-дугової різки 1шт.;Аргонно-дуговий інвертор 1шт.;напівавтомат однокорпусний .Покращено якість підготовки електрогазозварників – 50 учнів щорічно.			123				Бурдейний В.М. директор ДНЗ «Крижопільський професійний будівельний ліцей»
2_1_3	Придбати в НПЦ з професії «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах» комп'ютеризований тренажер зварника електродугової зварки ТСДС-06М ДНЗ «Немирівський професійний ліцей»	2021-2023	Покращено підготовку кваліфікованих конкурентноспроможних робітників електрозварників, Запроваджено платні курсів з професії як результат отримання додаткових коштів. Кількість здобувачів з професії: 93			85	15			Попатенко М.І. – директор ДНЗ «Немирівський професійний ліцей»,
2_1_3	Модернізувати виробничі майстерні з професій «Слюсар колісних транспортних засобів», «Електрогазозварників» , «Кранівників» ДПТНЗ «Гніванський професійний ліцей імені двічі Героя Радянського Союзу Р.Я.Малиновського»	1кв.2021-4кв.2023рр.	1.Зроблено поточний ремонт: «Майстерні з професії слюсар колісних транспортних засобів » (98м²). 1.2.Придбано обладнання : Плазміріз 4 шт; Напівавтомат інвентарний 4 шт.; Підємник 2-х соечний 4Т електрогідравлічний з верхною сінхронізацією; Рихтовочний стапель (стенд) 2.«Майстерні з професії кранівник» (78м²) , 3.«Майстерні Електрогазозварників»(120м²). Кількість здобувачів з професії: 95			857				Цимбалюк О.В. директор ДПТНЗ «Гніванський професійний ліцей імені двічі Героя Радянського Союзу Р.Я.Малиновського»
2_1_3	Модернізувати обладнання та приміщення навчально-виробничих майстерень з професій "Швачка, кравець", Фотограф" ДНЗ «Вінницький центр професійно-технічної освіти технологій та дизайну»	2022-2023	Модернізовано обладнання та приміщення ДНЗ "Вінницький ЦПТО технологій та дизайну"			3083	500			Дацишина Г.В.в.о. директора ДПТНЗ "Вінницький ЦПТО технологій та дизайну"

2_1_3	Створення інтерактивного хабу – навчально-тренувального простору для підготовки майстрів ресторанної справи у ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»	3 кварт. 2021- 3 кварт. 2022	Створення інтерактивного хабу – навчально-тренувального простору для підготовки майстрів ресторанної справи Щорічно навчено 235 здобувачів освіти, надано послуги зі стажування педагогів ЗП(ПТ)О 200 особам, з професійно-технічного навчання, перепідготовки 20 особам категорії дорослого населення			460	40	1500		В.о. директора Балицька В.Є. ДПТНЗ "Вінницьке ВПУ сфери послуг"
2_1_3	Створення SMART-центру з підготовки кваліфікованих робітників за професією «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів» у ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» в рамках Програми "EU4Skills"	2-3 кв. 2021 р.	Створення SMART-центру .Щорічно навчено 210 здобувачів освіти,надано послуги зі стажування педагогів ЗП(ПТ)О 100 особам,з професійно-технічного навчання, перепідготовки 20 особам категорії дорослого населення			300	30	1170		Балицька В.Є. - в.о. директора ДПТНЗ "Вінницьке ВПУ сфери послуг"
2_1_3	Створення навчального центру з підготовки фахівців індустрії гостинності та туризму у ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» в рамках Програми "EU4Skills"	3-4 кв. 2021 р.	Створення навчального центру з підготовки фахівців індустрії гостинності та туризму Щорічно навчено 100 здобувачів освіти, надано послуги зі стажування педагогів ЗП(ПТ)О 100 особам, з професійно-технічного навчання, перепідготовки 40 особам категорії дорослого населення			200	20	780		Балицька В.Є. в.о. директора ДПТНЗ "Вінницьке ВПУ сфери послуг"
2_1_3	Обладнання поста технічного обслуговування у ДПТНЗ «Мазурівський аграрний центр професійно-технічної освіти»	1-2 кв. 2022 р.	Придбано трактор New Holland Кількість здобувачів з професії: 188			668	0			Гриневський А.І. директор ДПТНЗ «Мазурівський аграрний центр ПТО»
2_1_3	Створити НПЦ з професії «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва» ДПТНЗ «Хмільницький аграрний центр професійно-технічної освіти»	2023	Облаштовано навчальний полігон із сучасним імітатором (тренажером) для вдосконалення професійних навичок керування локомотивами Кількість здобувачів з професії: 228			80000				Демянюк А.Я. – директор ДПТНЗ «Хмільницький аграрний центр професійно-технічної освіти»

2_1_3	Облаштувати сучасний навчальний полігон для підготовки із професій «помічник машиніста електровоза» на базі навчально-практичного центру ДПТНЗ «Козятинське міжрегіональне вище професійне училище залізничного транспорту»	3 кв.2021	Створено сучасний навчальний полігон			28000	2000			Стецюк А.О. - директор ДПТНЗ "Козятинське МВПУ ЗТ
2_1_3	Модернізувати матеріально-технічну базу та приміщення з професії "Пекар" у ДНЗ "Вінницький ЦПТО перербної промисловості"	3 кв. 2022 р.р.	Проведено ремонт в навчальній майстерні-пекарні. 2. Придбано устаткування згідно ДСПТО за професією «Пекар». 3. Придбано інвентар згідно системи НАССР			420	100		21	Савлук О.А.- директор ДНЗ "Вінницький ЦПТО переробної промисловост"
2_1_4	Підключити ЗППТО до сервісів електронного документооббігу (електронних щоденників та журналів, тощо)	2022-2023	28 ЗППТО підключено до електронних систем			800				ДОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів П(ПТ)О
2_1_4	Провести моніторинг забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання, визначити потребу в цих засобах	2-4кв. 2021	Сформовано перелік ЗП(ПТ)О, що потребують забезпечення цифровими засобами навчання				40			ДОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники закладів П(ПТ)О
2_1_5	Створення центру кар'єрного консультування у ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»	2021-2022	1. Заключено договір з на 6 точок підключення до мережі Інтернет, 2. Придбано телекомунікативне обладнання Загальний контингент ЗП(ПТ)О: 182				55			Огороднік Т.М. - в.о.директора Кузьминецького ПАЛ

2_2_1	Провести аудит доступності інфраструктури ЗП(ПТ)О для осіб з особливими освітніми потребами	3 кв 2021,	Визначено стан доступності усіх закладів професійної освіти області, в яких за показниками здоров'я можуть навчатись особи з інвалідністю. Визначено перелік обєктів для реконструкції та об'єми необхідних робіт					60		ДОН, ОДА, НМЦ ПТО , керівники ЗППТО
2_2_2	Підготувати та поширити промоційні матеріали для залучення осіб з особливими освітніми потребами (ООП) до навчання в ЗП(ПТ)О	2021-2022	Поінформовані 2000 потенційних здобувачів про можливості навчання в ЗП(ПТ)О для осіб з особливими освітніми потребами					150		ДОН, ОДА, НМЦ ПТО
2_2_3	Провести 6 тренінгів для персоналу ЗП(ПТ)О по особливостях надання освітнії та супутніх послуг для здобувачів з ООП	2021-2022	Поінформовані 120 осіб з числа персоналу ЗП(ПТ)О				10			Керівники ЗППТО
3_1_1	Навчання педперсоналу ЗП(ПТ)О з питань використання дистанційної та змішаної форм навчання	2022-2023	Навчено 500 представників педперсоналу ЗП(ПТ)О					150		ДОН ОДА ,НМЦ ПТО
3_1_1	Проведення конкурсів "Майстер року, "Вчитель року" Конкурсів професійної майстерності	І -2 кв. 2021	Щорічна участь понад 100 майстрів виробничого навчання та 30 викладачів					40		НМЦ ПТО
3_1_3	Онлайн навчання майстрів виробничого навчання, викладачів спецдисциплін з питань оновлення навчальних програм (з урахуванням результатів дослідження ринку праці)	2021-2023 рр.	Оновлено робочі програми за 40 професіями. Проведено: стажування за участі німецького майстра з професіq «Маляр» «Столяр»,майстрів і викладачів в навчальних закладах партнерах по реалізації українсько-німецького проекту.				100			НМЦ ПТО, ЗППТО
3_1_4	Тренінг для адмінперсоналу ЗП(ПТ)О щодо формування проєктних заявок та участі у міжнародних програмах	2-4кв 2021	Проведено 2 тренінги по 30 учасників з підготовки проектів для міжнародних програм					20		НМЦ ПТО

3_2_1	Розробити методичні рекомендації щодо інтеграції навчання "м'яким" навичкам у робочі навчальні програми	2021-2023	Розроблені методичні рекомендації щодо інтеграції навчання "м'яким" навичкам у робочі навчальні програми					150		НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
3_2_2	Ввести до програм курсу спецдисциплін теми щодо впровадження підпиємництва у галузі	2021-2023	Навчено 25 методистів, 200 викладачів спецдисциплін					300		ЗППТО
3_2_2	Організувати проведення семінару для викладачів спецтехнології щодо впровадження у програму питань особливостей підприємництва галузі	III кв 2021 р.	В курси спецдисиплін введено теми щодо особливостей підприємництва у виробничій галузі					50		НМЦ ПТО, ЗППТО

9. Припущення та ризики

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

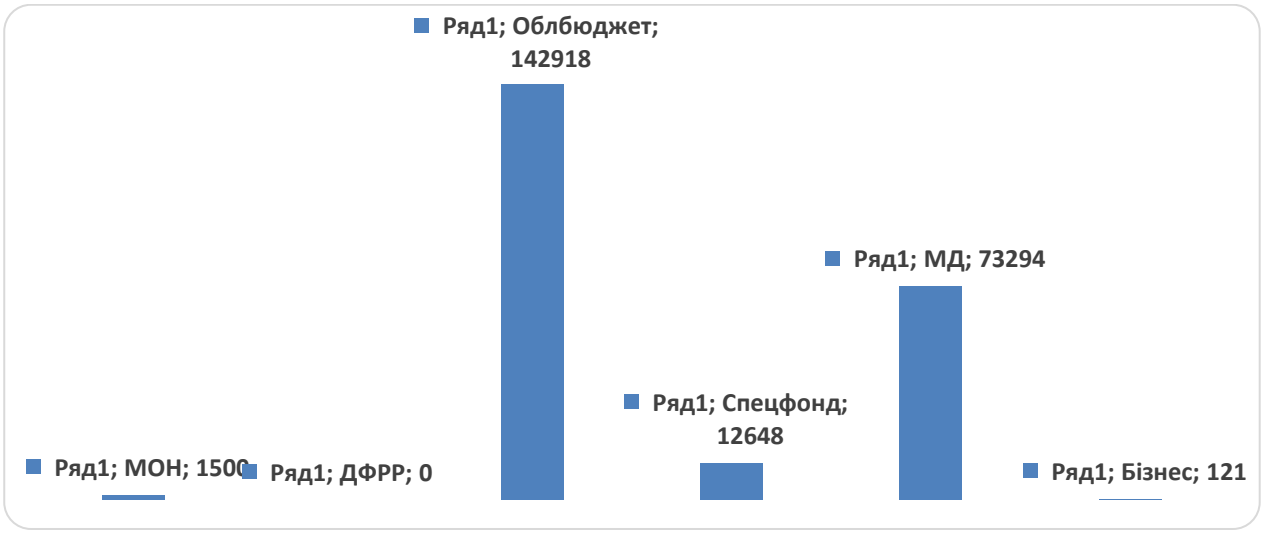


Рис. 6. Вартість заходів за джерелами фінансування у тис. грн.

Наявність коштів та знань з питань проектного менеджменту, відповідних технічних знань, є важливими загальними припущеннями для успішної реалізації стратегії. Можливості реалізації програми є ускладненими, оскільки заклади професійної (професійно-технічної) освіти Вінничини раніше не працювали у режимі довгострокового планування та виконання запланованого. Варто провести значну інформаційну роботу серед місцевих політичних та бізнесових еліт для належної підтримки стратегічних ініціатив та впровадження заходів.
До реалізації стратегії повинні бути залучені громадські організації, програми міжнародної технічної допомоги, державні установи, приватні інвестори зі своїми знаннями, людськими, інформаційними, матеріальними та фінансовими ресурсами.
Деякі заходи з плану реалізації Стратегії можуть бути більш ефективними при застосуванні конкурсних механізмів – доступ до суспільних благ повинен бути забезпечений за прозорими правилами, передусім для тих закладів, які демонструватимуть більшу відповідність потребам регіонального ринку праці (наприклад, за показниками зростання обсягів набору, закріплення на робочому місці, вносять своє співфінансування для модернізації об'єктів інфраструктури тощо).
Підвищення управлінських компетентностей представників адміністрації ЗП(ПТ)О і їх готовність взяти участь та надати підтримку у реалізації стратегії є наступним важливим припущенням, що допомагає максимально використати потенціал сільських і приміських територій громади. Фінансова та матеріальна участь підприємств-роботодавців є важливою для заходів зі створення/модернізації інфраструктури ЗП(ПТ)О.
Основні ризики, пов'язані з реалізацією стратегії включають:

- Погіршення бізнес-клімату в Україні та, як наслідок - незацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП(ПТ)О;
- Уповільнення/припинення реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти на національному рівні;
- Зменшення обсягів, або скасування субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;
- Відсутність достатніх знань та управлінської спроможності для реалізації проектів і відсутність успіхів у мобілізації необхідних ресурсів (коштів).

Рекомендації

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

10. Впровадження та моніторинг реалізації стратегії

Реалізація завдань стратегії передбачає виконання одночасно багатьох завдань різними структурами за участі багатьох партнерів.
Система управління стратегією має два рівні: політичний та технічний. **Політичний** рівень забезпечує особисто заступник голови Вінницької облдержадміністрації з гуманітарних питань. На цьому рівні затверджуються звіти Комітету з управління впровадженням стратегії, приймаються рішення щодо внесення змін (оновлення) стратегії.
Технічний рівень управління і моніторингу виконує департамент освіти і науки Вінницької облдержадміністрації, яке:

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

Управління процесом реалізації стратегії

Управління процесом реалізації стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти Вінницької області здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації стратегічного плану здійснюється управлінням освіти і науки Вінницької облдержадміністрації.
З метою координації дій розпорядженням голови облдержадміністрації створюється постійно діючий Комітет з управління впровадженням стратегії (далі – КУВ). До складу КУВ входять представники установ та організацій, відповідальних за виконання завдань стратегії. Очолює КУВ начальник департаменту освіти і науки Вінницької облдержадміністрації. Повний склад

КУВ та персональна відповідальність за реалізацію завдань стратегії визначається розпорядженням голови облдержадміністрації. КУВ збирається не рідше одну разу на пів року та виконує наступні функції:

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

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

Процедура моніторингу стратегії

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

Моніторинг стратегії включає три рівні:

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

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

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