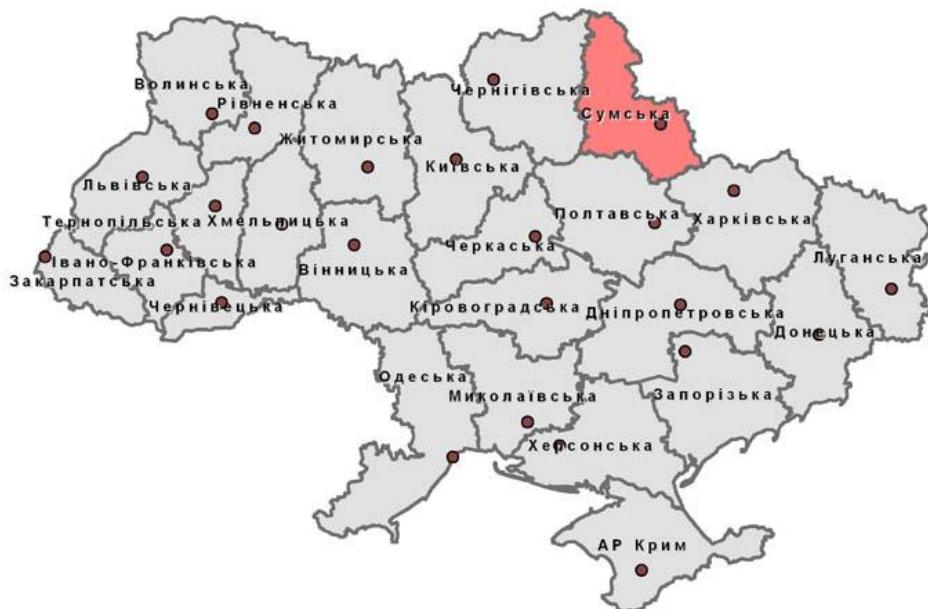


ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження голови Сумської
обласної державної адміністрації
№ _____

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



2021 рік

ЗМІСТ

- I ВСТУП**
- II Огляд процесу підготовки Стратегічного плану**
- III Тенденції економічного розвитку регіону та регіональний ринок праці**
- IV Стратегічний аналіз системи професійної (професійно-технічної) освіти області**
- V Головні чинники розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області**
- IV Стратегічне бачення розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області**
- VII Стратегічні, операційні цілі та завдання**

Стратегічна ціль 1. Підвищити якість системи підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіонального ринку праці

Операційна ціль 1.1. Підвищити імідж професійної освіти в області

Операційна ціль 1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти

Операційна ціль 1.3. Підвищити рівень конкурентоспроможності закладів П(ПТ)О

Стратегічна ціль 2. Підвищити рівень менеджменту та матеріально-технічного забезпечення закладів П(ПТ)О

Операційна ціль 2.1. Підвищити ефективність системи управління закладів П(ПТ)О

Операційна ціль 2.2. Удосконалити мережу та матеріально-технічну базу закладів

Операційна ціль 2.3. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти

Операційна ціль 2.4. Розширити співпрацю державно-приватного партнерства в сфері професійної освіти

- VIII План заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області**

Часові рамки і засоби реалізації

Припущення та ризики

Рекомендації

- IX Упровадження та моніторинг реалізації Стратегічного плану**

Управління процесом реалізації Стратегічного плану

Процедура моніторингу Стратегічного плану

Перелік скорочень

ВЕД – вид економічної діяльності

ВПУ – вище професійне училище

ВРП – валовий регіональний продукт

ДНЗ – державний навчальний заклад

ДОН СОДА – департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації

ДПТНЗ – державний професійно-технічний навчальний заклад

ЗП(ПТ)О – заклад професійної (професійно-технічної) освіти

ЗФПО – заклад фахової передвищої освіти

МОН – міністерство освіти і науки

НМЦ ПТО – навчально-методичний центр професійно-технічної освіти

НПЦ – навчально-практичний центр

ОДА – обласна державна адміністрація

СОЦЗ – Сумський обласний центр зайнятості

П(ПТ)О – професійна (професійно-технічна) освіта

СЦПТО ДСЗ – Сумський центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

ФПО – фахова передвища освіта

ВСТУП

Ринок праці Сумської області 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 освіти.

Упродовж останніх років в Україні здійснюються значні реформи у секторі професійної (професійно-технічної) освіти. Їх досягнення переважно пов'язані з процесом децентралізації, який спрацював як стимул до модернізації законодавчо-нормативної бази та перегляду механізмів фінансування, що призвело до покращення внутрішньої ефективності системи професійної освіти як на національному, так і на регіональному рівні, зокрема що стосується підвищення результативності роботи педагогічних працівників, стандартизації змісту професійної освіти (розроблення 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 має численні нерозв'язані проблеми, 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 ЗП(ПТ)О;
- відсутність системи забезпечення якості, часткова невідповідність потребам ринку праці;
- дублювання професій і кваліфікацій; недостатня забезпеченість навчальними засобами та матеріалами, замалі обсяги виробничого навчання та виробничої практики;
- низький рівень автономії закладів професійної освіти;
- зростання браку висококваліфікованих педагогічних кадрів (особливо майстрів виробничого навчання);
- недостатнє фінансування професійної освіти, відсутність середньострокового планування бюджету;
- скорочення контингенту учнів (та їх набору) через низький рівень привабливості професійної освіти та демографічну ситуацію;

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

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 освіти, включаючи питання розроблення змісту навчання, його здійснення, оцінювання, фінансування, врядування та управління².

Управління децентралізованою системою П(ПТ)О вимагає в ДОН СОДА забезпечення підготовки кадрів для потреб регіонального сектору економіки 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 ЗП(ПТ)О потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як роботодавці, регіональні політики, працівники ЗП(ПТ)О, органи місцевого самоврядування.

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

I. Огляд процесу підготовки Стратегічного плану

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

Розроблення Стратегічного плану розвитку системи П(ПТ)О Сумської області і плану заходів з її реалізації здійснюється з метою:

забезпечення потреб роботодавців Сумської області у кваліфікованих кадрах;

розширення можливостей зайнятості, професійної самореалізації та неперервного професійного розвитку особистості упродовж життя відповідно до її інтересів та потреб регіональної економіки.

Розроблення Стратегічного плану відбувалося з дотриманням таких принципів:

відкритість – забезпечення залучення заінтересованих представників установ та інституцій, що працюють у сфері професійної освіти, зайнятості, регіонального розвитку, суб'єктів підприємництва та громадських об'єднань;

паритетність – створення рівних можливостей для висловлення позицій заінтересованих сторін та забезпечення максимального врахування їх інтересів;

²Створення центрів професійної досконалості в Україні. ЄФО, 2018

координація – взаємозв'язок та узгодженість Стратегічного плану з бюджетними програмами та проектами розвитку;

доповнюваність – забезпечення взаємозв'язку професійної освіти, виробництва, фінансових ресурсів щодо розвитку інноваційної діяльності.

Процес розробки Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області відбувався відповідно 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, розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р «Про затвердження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року», Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 № 849, постанови Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 932 «Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів» та з метою реалізації угоди між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом від 17.12.2018 про затвердження Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні», Стратегії регіонального розвитку Сумської області на 2021-2027 роки, затверджену рішенням Сумської обласної ради восьмого скликання 11 грудня 2020 року, розпорядження голови Сумської обласної державної адміністрації від 16.06.2021 № 414-ОД «Про утворення робочої групи з розробки Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області на 2021-2027 роки.

Розроблення Стратегічного плану відбувалося у наступній черговості:

розміщення повідомлення про початок роботи над проектом Стратегічного плану з визначенням строків і форми надання пропозицій на офіційному вебсайті розробника;

утворення робочої групи з розроблення проекту Стратегічного плану (далі – робоча група);

проведення стратегічного аналізу системи професійної (професійно-технічної) освіти області, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану закладів професійної (професійно-технічної) освіти, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему П(ПТ)О;

проведення SWOT-аналізу та формування стратегічного бачення розвитку системи П(ПТ)О області;

визначення стратегічних цілей розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти області, 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 Стратегічного плану;

розроблення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації Стратегічного плану;

розміщення проєкту Стратегічного плану на вебсайті розробника;

проведення обговорення проєкту Стратегічного плану на засіданні регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області та його доопрацювання з урахуванням результатів обговорення;

затвердження Стратегічного плану розпорядженням голови Сумської обласної державної адміністрації.

Розпорядженням голови Сумської ОДА від 16.06.2021 № 414-ОД затверджено склад робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області на 2021-2027 роки.

Під головуванням заступника голови Сумської ОДА 09 липня 2021 року в ДОН СОДА відбулося засідання робочої групи презентація та обговорення результатів стратегічного аналізу системи П(ПТ)О Сумської області, формулювання стратегічного бачення системи професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області.

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

03 вересня 2021 року відбулося друге засідання членів робочої групи, під час якого проведено обговорення:

стратегічних, операційних цілей та завдань Стратегічного плану;

оголошення про збір пропозицій заходів плану реалізації Стратегічного плану.

Упродовж вересня 2021 року відбувалося формування переліку заходів до плану реалізації Стратегічного плану.

05 жовтня 2021 року відбулося третє засідання членів робочої групи, де було;

схвалено стратегічні, операційні цілі Стратегічного плану;

запропоновано долучити до пакету пропозицій на підготовку робітничих кадрів представників ОТГ.

Упродовж жовтня 2021 року зібрати пропозиції щодо прогнозних показників підготовки робітничих кадрів за конкретними професіями, галузями

економічної діяльності на 2022-2027 роки та внести їх до завдань Стратегічного плану.

Засідання Робочої групи проводилися у відкритому режимі, тому всі бажаючі мали можливість брати участь в розробці Стратегії.

II. Тенденції економічного розвитку регіону та регіональний ринок праці

Сумська область розташована на північному сході України, площа 23,8 тис. км². Чисельність наявного населення станом на 01.01.2021 становила 1053,5 тис. мешканців, у тому числі – 733,3 (69,4%) міського населення і 320,3 (30,4%) сільського (у 2019 році – 1 063,4 тис. осіб, у тому числі міського населення – 603,9 тис. осіб, сільського – 459,5 тис. осіб). Протягом трьох останніх років чисельність населення області зменшилася на 27,9 тис. осіб (2,6%), у тому числі кількість міського населення зменшилась порівняно з 2019 роком на 14,5 тис. осіб (1,9%), сільського – на 13,4 тис. осіб (4,1%).

Сумська область порівняно з регіонами України відноситься до груп областей, де демографічна ситуація залишається складною, що обумовлено, насамперед перевищенням рівня смертності над народжуваністю.

Поряд з цим зберігається тенденція збільшення чисельності населення області за рахунок міждержавної міграції, зокрема у 2017 році – 414 осіб, у 2018 році – 356 осіб, у 2019 році – 567 осіб, як виключення, у 2020 році зменшення на -13 осіб.

Станом на 01.01.2021 в області налічувалось 568,8 тис. жінок (54,1% від загальної кількості постійного населення) та 482,5 тис. чоловіків (45,9%). Частки цих груп населення протягом останніх років є стабільними.

Область належить до групи областей, що мають високий рівень економічної активності та зайнятості населення. Чисельність економічно активного населення регіону у 2019 році становила 531,5 тис. осіб, із яких 91,3% були зайняті економічною діяльністю. Рівень економічної активності населення у віці 15-70 років у 2019 році становив 64% (по Україні – 62,6%).

Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років за 9 місяців 2020 року, порівняно з аналогічним періодом 2019 року, зросла на 5,3 тис. осіб та становила 494,3 тис. осіб. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років зріс з 58,8% до 60,2%.

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років за 9 місяців 2020 року, порівняно з аналогічним періодом 2019 року, скоротилась на 5,1 тис. осіб та становила 40,3 тис. осіб. Рівень безробіття (за методологією МОП) у віці 15-70 років скоротився з 8,5% до 7,5% робочої сили.

Основні показники ринку праці Сумської області у 2016-2019 роках

Рік	Загальна кількість населення працездатного віку 15-75 років (тис осіб)	% до кількості населення відповідної вікової групи	Зайняте населення працездатного віку 15-75 років (тис осіб)	Зайняте населення працездатного віку відповідної вікової групи (%)	Безробітне населення у віці 15-75 років (тис осіб)	Безробітне населення відповідної вікової групи (%)
2016	527,3	62,6	478,5	56,8	48,8	9,3
2017	529,4	63,1	481,4	57,4	48,0	9,1
2018	531,5	64,0	485,1	58,4	46,4	8,7
2019	532,1	64,8	490,9	59,8	41,2	7,7

У промисловості області працює понад 230 підприємств великого та середнього бізнесу. Територіально вони розташовані переважно в обласному центрі, містах обласного значення, а також у місті Тростянець, Охтирському та Сумському районах.

У галузевому розрізі основу промисловості становить добувна, харчова, хімічна промисловість, машинобудування, виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції. На ці види діяльності припадає понад 65% реалізованої промислової продукції області.

За підсумками 2020 року індекс промислової продукції становив 95,5% (у 2019 році – 98,3%, у 2018 році – 110,3%), що відповідає 16 місцю по Україні.

Підприємствами промисловості у 2020 році реалізовано продукції (робіт, послуг) на суму 45,8 млрд гривень (93,1% до 2019 року). Частка області у загальнодержавному обсязі реалізованої промислової продукції складає 1,9%, що відповідає 14-16 місцю серед регіонів України (у 2019 році реалізовано продукції на суму – 49,2 млрд гривень, у 2018 році – 52,6 млрд гривень).

Протягом 2018-2020 років підприємствами проводилась реалізація інвестиційних проектів та створення нових робочих місць.

У 2018 році ТОВ «Завод Кобзаренка» (сmt Липова Долина) завершено будівництво приміщень площею 2,5 тис. квадратних метрів, де розміщено виробництво тракторних причепів та іншого сільськогосподарського обладнання (створено 100 нових робочих місць), відкрито філію ТОВ «Завод Кобзаренка» у місті Ромни, де ведеться виробництво побутових вагончиків на колесах (створено 100 нових робочих місць).

У місті Кролевець проведено реконструкцію виробничих приміщень ліквідованої Кролевецької фабрики «Художнє ткацтво» та створено новий виробничий об'єкт – швейна фабрика приватного підприємства «Ярослав» (місто Київ). Підприємство спеціалізується на пошитті постільної білизни, спецодягу, домашнього одягу та трикотажної білизни (створено 100 нових робочих місць).

У 2020 році в місті Суми введено в експлуатацію цех № 3 заводу

коркувальних засобів і поліграфічних виробів ПрАТ «Технологія» (створено 223 нові робочі місця); уведено в дію цех нестерильних лікарських засобів у ТОВ «Кусум Фарм» (40 нових робочих місць).

У 2021 році у ТОВ «Керамейя» (місто Суми) передбачається будівництво та введення нової лінії «Тепло Керам» потужністю 90 млн штук на рік (буде створено 20 нових робочих місць). Ведеться пошук потенційного інвестора для реалізації цього проекту.

Також, у 2021 році передбачається введення складу сировини та готової продукції загальною площею 4,8 тис. квадратних метрів у ТОВ «Гуалапак Україна» (місто Суми), що виробляє пакувальні матеріали для дитячого харчування.

Протягом 2019 року інноваційною діяльністю в області займалися 23 промислові підприємства (2018 рік – 25), або 18,9% від загальної кількості обстежених підприємств (2018 рік – 21,2%).

Потенційно інноваційними галузями промисловості є машинобудування, виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, виробництво харчових продуктів і напоїв тощо.

Прогнозні показники розвитку промисловості

Показник	2021 рік очікуване	2022 рік прогноз	2023 рік прогноз	2024 рік прогноз	2025 рік прогноз	2026 рік прогноз	2027 рік прогноз
Індекс промислової продукції, %	102	104	104,5	105	105,1	105,2	105,3
Обсяг реалізованої промислової продукції, млрд грн	49	52,5	55,5	58,4	61,2	63,8	66,3
у % до попереднього року	107	107,1	105,7	105,2	104,8	104,2	103,9

На кінець 2020 року загальний обсяг прямих інвестицій (інструментів участі в капіталі), внесених в економіку області, становив 341,5 млн доларів США та збільшився на 11,5% у порівнянні з відповідним періодом 2018 року (306,4 млн доларів США).

Найбільший обсяг капітальних інвестицій, залучених в економіку регіону у 2020 році, займають інвестиції в промисловість (30,6%) та сільське, лісове, рибне господарство (35,1%). У 2020 році (порівняно з 2018 роком) значних тенденцій до змін основних джерел капітальних інвестицій не спостерігалось.

Прогнозні показники розвитку інвестиційної діяльності

Показник	2021 рік очік.	2022 рік прогноз	2023 рік прогноз	2024 рік прогноз	2025 рік прогноз	2026 рік прогноз	2027 рік прогноз
Обсяг капітальних інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування у фактичних цінах, млн гривень	7488	7900	8374	8901,5	9471	10115	10954,5
(у % до попереднього року)	104	105,5	106	106,3	106,4	106,8	108,3

Показник	2021 рік очік.	2022 рік прогноз	2023 рік прогноз	2024 рік прогноз	2025 рік прогноз	2026 рік прогноз	2027 рік прогноз
Обсяг прямих інвестицій (інструментів участі в капіталі), наростаючим підсумком, млн доларів США	348,2	367,3	390,1	419,4	455,9	497,5	550,5
(у % до попереднього року)	102	105,5	106,2	107,5	108,7	109,1	110,7

Споживчий ринок області характеризується подальшим розвитком інфраструктури, достатнім рівнем товарного насичення, стабільним балансом попиту і пропозиції.

Протягом 2020 року в області відкрито та відновлено роботу 199 підприємств роздрібної торгівлі площею 11,6 тис. кв. метрів (2019 рік – 215 підприємств, 2018 рік – 373), 34 заклади ресторанного господарства на 515 місць (2019 рік – 52 заклади, 2018 рік – 43) та 35 закладів побутового обслуговування населення на 66 робочих місць (2019 рік – 30, 2018 рік – 40).

Прогнозні показники розвитку споживчого ринку

Показник	2021 рік очік.	2022 рік прогноз	2023 рік прогноз	2024 рік прогноз	2025 рік прогноз	2026 рік прогноз	2027 рік прогноз
Оборот роздрібної торгівлі (з урахуванням товарообороту як юридичних, так і фізичних осіб), млн грн.	26333,1	29150,1	32001,2	34750,1	37899,5	41341,9	45190,3
(у % до попереднього року)	107,5	104,2	104,2	104,4	104,8	104,9	105,1

Протягом останніх 3 років частка малих підприємств у загальній кількості підприємств області лишається майже незмінною. У 2020 році цей показник становив 93,1% (2019 рік – 93,2%, 2018 рік – 93,5%); по Україні – 95,2%. Частка середніх підприємств на 01.01.2021 становила 6,8% (по Україні – 4,7%), з 2018 року кількість середніх підприємств збільшилась на 35 одиниць.

У галузевому розподілі традиційно більшість малих підприємств зосереджено в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (25,0%), сільському, лісовому та рибному господарстві (19,5%) та промисловості (14,9%), середніх підприємств – у сільському, лісовому та рибному господарстві (28,5%), промисловості (26,1%), охороні здоров'я та надання соціальної допомоги (18,4%). Більшість фізичних осіб-підприємців (ФОП) здійснюють господарську діяльність в сфері оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (53,9%), надання інших послуг (8,7%), інформації та телекомунікацій (7,7%), промисловості (5,7%).

Станом на 01.01.2021 в Сумській області налічувалось 41,6 тис. суб'єктів господарювання, з них 6,1 тис. одиниць (14,7%) – підприємства (юридичні особи), у тому числі 5,7 тис. одиниць – малі підприємства, 413 – середні підприємства, та 35,5 тис. одиниць (85,3) – ФОП.

У структурі зайнятості спостерігаються зміни на користь середніх

підприємств, де частка працюючих у загальній кількості найманих працівників області порівняно з 2018 роком зросла на 2,6 в.п., на малих підприємствах та у фізичних осіб-підприємців зменшилась відповідно на 0,9 в.п. та 2,6 в.п.

Більша частина найманих працівників області зосереджена в середньому – 92,6 тис. осіб (56,9 %) та малому – 29,3 тис. осіб (18,0%) бізнесі, у фізичних осіб-підприємців – 30,3 тис. осіб (18,7%).

У 2020 році на малих та середніх підприємствах регіону працювало 121,9 тис. осіб, що становить 91,9% найманих працівників на підприємствах області.

Підприємствами малого бізнесу у 2020 році реалізовано продукції (товарів, послуг) на 29,4 млрд гривень (24,9% до загального обсягу реалізованої продукції підприємствами області), середнього бізнесу – 70,4 млрд гривень (59,5% до загального обсягу реалізованої продукції підприємствами області).

Прогнозні показники розвитку малого та середнього підприємництва

Показник	2021 рік очік.	2022 рік прогноз	2023 рік прогноз	2024 рік прогноз	2025 рік прогноз	2026 рік прогноз	2027 рік прогноз
Кількість суб'єктів малого та середнього підприємництва, тис. од.	42,2	42,7	43,2	43,8	44,3	45,3	45,4
(у % до попереднього року)	101,5	101,2	101,2	101,4	101,2	102,3	100,3

За 2020 рік відкрито 179 нових та відновлено роботу 11 підприємств роздрібної торгівлі (відповідно 178% та 120% до річного завдання), закладів ресторанного господарства – відповідно 37 та 1 (167% та 40% до річного завдання), відкрито 25 нових закладів побутового обслуговування населення на 57 робочих місць (112% до річного завдання).

Протягом січня-травня 2021 року в області відкрито та відновлено роботу 69 підприємств роздрібної торгівлі (-3 підприємства проти відповідного періоду 2020 року), 14 закладів ресторанного господарства (+6), 15 закладів побутового обслуговування населення (-4).

За даними моніторингу, у січні-травні 2021 року в області створено 3727 нових робочих місць.

Проте, за даними центру зайнятості, сьогодні потреба промисловості області у кваліфікованих робітниках задовольняється лише на 40%. Не вистачає робітничих кадрів у будівництві, промисловості, торгівлі, сфері громадського харчування, транспорті.

Станом на 01.06.2021 у державній службі зайнятості зареєстровано 15,2 тис. безробітних осіб, що на 12% менше, ніж на початок 2021 року.

За даними Сумського обласного центру зайнятості протягом січня-липня 2021 року серед професій, за якими кількість вакансій найбільша є такі: тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва – 1133 одиниці, водій автотранспортних засобів – 1057 одиниць, підсобний робітник – 836

одиниць, продавець продовольчих товарів – 484 одиниці, кухар – 331 одиниця, тракторист – 192 одиниці, слюсар-ремонтник – 229 одиниць, продавець непродовольчих товарів – 174 одиниці, верстатник широкого профілю (токарь, фрезерувальник, шліфувальник) – 170 одиниць, електрогазоварник, електрозварник ручного зварювання – 160 одиниць, електрик з ремонту та обслуговування електроустановки – 152 одиниці, муляр, штукатур, маляр, облицювальник-плиточник – 127 одиниць, слюсар-сантехнік – 61 одиниця, слюсар механоскладальних робіт 56 одиниць, робітнику з комплексного обслуговування й ремонту будівель – 53 одиниць тощо.

Відповідно до результатів моніторингу роботодавців, проведено у грудні 2020 року у 2022-2023 рр. спостерігатиметься значне підвищення попиту роботодавців на професії з напрямів:

промисловість (електромонтери, електрозварники, токарі, фрезерувальники, шліфувальники, стругальники, котельники, оператори верстатів з програмним керуванням, слюсар з механоскладальних робіт, слюсар із складання металевих конструкцій, слюсарі з ремонту обладнання, газорізальники, слюсарі - збиральники);

будівництво (слюсарі з ремонту обладнання, слюсарі з ремонту компресорів, малярі, штукатурі, облицювальники-плиточники, мулярі);

сільське господарство (трактористи, плодоовочівники, слюсарі з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування);

транспорт (слюсарі з ремонту рухомого складу, водії автотранспортних засобів);

торгівля (продавці продовольчих і не продовольчих товарів, касири);

інформаційні й комунікаційні технології (обліковці, секретарі, оператори з обробки інформації та програмного забезпечення);

легка промисловість (кравці, закрійники, швачки);

громадське харчування (кухарі, кондитери, офіціанти, бармени, пекарі);

сфера послуг (перукарі, візажисти, бровісти, манікюрніці, агенти з організації туризму, фотографи);

лісове господарство (лісник, вальник лісу).

Важливим фактором, що впливає на працевлаштування за професією, є рівень заробітної плати. У Сумській області розміри середньої заробітної плати за 2020 рік складав: сільське, лісове та рибне господарство – 10594 грн., добувна промисловість і розроблення кар'єрів – 16413 грн., переробна промисловість – 10119 грн., промисловість – 10874 грн., будівництво – 7336 грн., оптова та роздрібна торгівля – 8966 грн., транспорт – 10075 грн., ІТ-технології – 9026 грн., діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 6963 грн.

У рамках проведення науково-дослідної роботи «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області», що реалізується за рахунок коштів державного

бюджету, отриманих від Європейського Союзу, здійснено аналіз ринку праці у шести міських об'єднаних територіальних громадах (Білопільській, Буринській, Конотопській, Путивльській, Сумській, Шосткинській) та в м. Глухові Сумської області, а саме: наявність підприємств та бізнесу, перспектив створення робочих місць, потреби у працівниках (кількісні та якісні вимоги) тощо.

В основу науково-дослідної роботи покладено результати аналітичних та соціологічних досліджень, спрямованих на вивчення соціальних, інфраструктурних, інформаційних «точок зростання» усередині територіальних громад. Надані матеріали дають можливість громадам та органам влади на місцях мати об'єктивну інформацію щодо реального стану справ та перспектив, а також сприяють пошуку та розширенню можливостей для росту й активізації людського потенціалу, окреслюючи тим самим подальші перспективи соціально-економічного зростання працездатних регіонів, підвищення рівня життя та мінімізації відтоку кваліфікованої робочої сили.

Білопільська міська ОТГ має площу 330,7 км². Загальна площа земельних угідь в адміністративних межах ради становить 7323,59 га, із них: сільськогосподарські угіддя – 5444,3 га; під водними об'єктами – 6,03 га; заліснені – 256,98 га; землі запасу – 828,99 га; землі державного резерву – 17,0 га. Отже, земля є потужним ресурсом даної громади.

Постійне населення громади становить 20023 особи, із них міське населення: 16152 особи, сільське населення: 3871 особи.

За даними Сумського обласного центру зайнятості станом на 12.02.2020 в Білопільській міській ОТГ кількість зареєстрованих безробітних складала 899 осіб (4,4 %), а зайняте населення становить на цей період 5535 осіб, половина з яких зосереджена у «бюджетній» сфері. Рівень безробіття має тенденцію до зростання від 2016 року (2016 рік – 675 осіб, 12.02.2020 рік – 899 осіб).

Провідними підприємствами громади (переважно – м. Білопіль) є ТОВ «Білопільський машинобудівний завод», Білопільська макаронна фабрика, ДП «Укрліктрави», ТОВ «Білопільський елеватор», ТОВ «Білопіль Агро», ТОВ «Білопіль Агросвіт», ТОВ «Агріфас» Білопільське дочірнє агролісгосподарське підприємство, приватне підприємство «Білопільський рембудмонтаж». Великих підприємств – тобто юридичних осіб-суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України – у Білопільлі немає.

Серед найбільших роботодавців громади: БК Мегаполіс, що спеціалізується на наданні послуг зі складування та зберігання, а також обробки насіння, торгівлі зерном тощо; ТОВ «Білопільський Елеватор», що спеціалізується на наданні послуг зі складування та зберігання, а також

сільськогосподарська діяльність після збору урожаю, виробництво борошняно-круп'яної продукції, оптової торгівлі зерном, насінням та кормами; ДП «Укрліктрави», яке є одним із провідних виробників лікарських трав, продукції тваринництва та рослинництва; ТОВ «Білопілля Агросвіт», що спеціалізується на вирощуванні зернових та технічних культур; Приватне підприємство «Білопільський рембудмонтаж» надає послуги з будівництва та ремонту; Білопільська макаронна фабрика – виробництво макаронних виробів.

Населення демонструє не надто високий рівень готовності перенавчатися, здобувати нові знання, другу освіту. І насамперед через відсутність бачення перспектив у рідному місті.

Щодо типу підприємств та бізнесу, які переважають у громаді, експерти називають роздрібну торгівлю. Але й торгівля, й інші сфери «потихеньку занепадають». Серед перепон (складнощів) для розвитку підприємництва опитані називають як чинники загальнодержавного рівня, так і ті, що спостерігаються на рівні області та громади.

Бізнес вбачає певні складнощі й у забезпеченні кадрами для успішного розвитку, зазначаючи, що у місті «загалом людей вистачає, хоча багато хто виїжджає». А от фахівців для окремих галузей, наприклад хороших водіїв або механізаторів, уже не вистачає.

Водночас називають потенційні «точки зростання» – сільське господарство, переробку сільськогосподарської продукції.

Буринська ОТГ має загальну площу – 434,6 кв. км, чисельність постійного населення – 14,3 тис. осіб. Кількість населення постійно зменшується. Так, лише в січні–листопаді 2019 року кількість живонароджених у Буринському районі складала 122 осіб, а кількість смертей – 485 осіб, тобто в чотири рази більше. Кількість працездатного населення (20–59 років) зменшується щорічно на 200–500 осіб.

Трудові ресурси громади є сьогодні одночасно й обмеженими, й недовикористаними. Адже за даними, отриманими нами від Сумського обласного центру зайнятості маємо станом на початок 2020 року загальну цифру зайнятого населення за сферами діяльності – 1475 осіб, що становить лише 21% працездатного населення. Тобто маємо ситуацію, коли майже 80 осіб із 100 не задіяні на офіційному ринку праці. При цьому третина населення громади (5542 особи) отримували у 2019 році ті чи інші види соціальної допомоги. Із них з безробіття – лише 653 особи.

Оскільки Буринська ОТГ не має потужної промисловості, основними сферами, де працює більшість населення, є освіта, сільське господарство й торгівля.

Промисловість Буринської громади представлена кількома підприємствами. Серед них: ТОВ «Буринський молокозавод» у складі компанії SvitMilk (головний офіс у м. Києві); ТОВ «Буринський завод сухого молока»;

ПАТ «Буринський завод продтоварів»; ДП «Агроцентр ЄвроХім-Україна» та інші.

Найбільш активна частина населення схильна шукати роботу в інших містах та країнах, тому не бачать потреби в отриманні освіти й перенавчанні.

Потенційні «точки зростання» бізнес вбачає у сфері сільського господарства та дрібного підприємництва, переробки, перш за все «дрібне та середнє фермерство».

Проблеми на ринку праці Буринської ОТГ очевидні й мають свої прояви як у сфері обмеженості галузей виробництва та послуг, так і сфері якості робочої сили, оскільки за умов кризи та безробіття активізується міграція та втрачається кваліфікація. Наявні ж робочі місця не сприяють розвитку й не стимулюють підвищення кваліфікації працюючих. Особливості ринку праці в Бурині є сезонність, експлуатація, відсутність попиту на кваліфіковані кадри, мінімальна оплата праці. Також спостерігається чіткий гендерний розподіл праці: для жінок – школа, торгівля, кафе, рідше – ферма, для чоловіків – ферма (комбайнери, трактористи, прибиральники на фермах, важка фізична праця).

Місто Глухів – центр Глухівського району, місто обласного значення Сумської області. Загальна кількість населення міста – 33478 осіб. Зокрема міського населення – 33279 осіб (99,8%), сільського – лише 199 осіб (0,2%). Населення у працездатному віці (15-64 років) становить 23464 осіб (71,7%). Працездатне населення (вік 20–59 років) в місті – 19259 осіб, що становить 54% від загальної кількості населення. При цьому протягом останніх 5 років кількість працездатного населення зменшилася на 1178 осіб, що становить 6%. Порівняно із темпами скорочення загальної кількості населення темпи скорочення кількості працездатного населення у 2 рази швидші.

Загалом для Глухова характерним є високий рівень освіти населення й високі відсотки тих, хто навчається, серед загальної кількості населення працездатного віку.

Так, у місті Глухів станом на початок 2020 року функціонують: 4 заклади вищої освіти, Глухівське вище професійне училище та Глухівське медичне училище.

У цілому представники освіти та медицини становлять 22% (1096 осіб) від загальної кількості зайнятих по місту. Кількість осіб, що навчаються в закладах I–IV рівнів акредитації та професійних закладах освіти, – 5344, що становить 27% від загальної кількості осіб працездатного віку. У той же час значна кількість працівників освітніх установ та студентів, що є особливістю Глухівщини, потенційно може бути загрозою в умовах реформування системи освіти, медицини та місцевого самоврядування з огляду на те, що населення міста працевлаштоване переважно в бюджетній сфері (державних та муніципальних установах, закладах освіти, культури та медицини). У цілому представники освіти, культури, медицини й державних та муніципальних установ становлять більше 50% від загальної кількості зайнятих.

Серед найбільших роботодавців міста підприємства, які можна умовно віднести до середнього рівня: ПрАТ «Глухівський завод «Електропанель» (виробництво електророзподільчої та контрольної апаратури, pomp і компресорів); ТОВ «ЕКО ПРАЙМ» (виробництво виробів із деревини; виготовлення виробів із корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння);

Глухівська філія науково-виробничої фірми «Модуль» (термоелектричні модулі, термоелектричні напівпровідникові матеріали); ТОВ «Лінен оф Десна» (підготовка та прядіння текстильних волокон); ТОВ «ДЕСНАЛЕНД» (виращування та виробництво натуральних продуктів: мед, протеїн конопляний, олія конопляна, борошно конопляне, висівки конопляні, олія лляна, борошно лляне, висівки лляні); ПП «Аграрні інвестиції» (виращування зернових та технічних культур); Державне підприємство «Глухівське лісове господарство» (господарська діяльність з використання лісових ресурсів (заготівля деревини, реалізація продукції)) та інші.

Основними напрямками підприємництва у місті є сфера торгівлі, перукарні та салони краси, кафе. Кількість найманих працівників малих підприємств міста має тенденцію до зменшення. Кількість зайнятих у малому підприємстві становить близько 5%. Як показують результати проведеного нами у опитування та обговорення в ході фокус-груп, у дрібному бізнесі значна кількість робочих місць знаходиться «у тіні», і працюючі там часто не оформлені офіційно. Самозайнятість у місті переважно є неофіційною. Кількість населення, яке живе за рахунок городу та господарства, у місті також не є істотною й може коливатися в межах 1–2%.

Кількість суб'єктів господарської діяльності в місті має тенденцію до зменшення. За період 2014–2018 рік їх загальна кількість зменшилася на 100 одиниць (7%) і становила 1284 одиниці.

Місто має суттєвий потенціал для розвитку туризму, передумовою чого є багата культурна та історична спадщина. У цій сфері також можливі майбутні інвестиції.

У місті переважає бізнес, пов'язаний із торгівлею та сферою послуг (магазини, кав'ярні, перукарні, різноманітні салони краси та здоров'я тощо).

Підсумовуючи, зазначимо, що місто має сьогодні потужний потенціал та низку унікальних можливостей, які можуть бути використані для покращення ситуації у сфері працевлаштування. Проведений аналіз показує, що очікувати на створення значної кількості робочих місць на промислових підприємствах міста найближчим часом не доводиться, проте є перспективи для розвитку приватного бізнесу. Але залишились відкритими питання: чи достатньо ресурсів для розвитку бізнесу та забезпечення його потреб у кваліфікованій робочій силі. Наші дослідження показують, що основним джерелом зростання у громаді мав би стати саме приватний бізнес, зокрема у сфері виробництва екологічно чистих продуктів харчування, унікальних технічних культур та виробів із них, а також туризму та рекреаційної діяльності.

Конотопська ОТГ має площу: 102,95 кв. км. Населення працездатного віку становить 64,03% від загальної кількості населення, істотно переважають жінки (52,52 % та 47,48% чоловіки). Загальна чисельність населення громади становить 90303 особи, із них міського населення – 86267 осіб (95,5%), сільського – 4036 осіб (4,5%).

Промисловий блок громади представлений перш за все м. Конотоп. Місто має високий економічний потенціал та є одним із найбільших промислових центрів Сумщини. Провідними промисловими галузями є машинобудування та металообробка, харчова та легка, будівельна та інші галузі промисловості. Лідером є саме машинобудівна галузь, яка в загальних обсягах виробництва промислової продукції має найбільшу питому вагу.

Найбільші роботодавці міста – ТОВ «Мотордеталь-Конотоп» (925 ос.), ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» (985 ос.), ТОВ «Конотопський арматурний завод» (242 ос.).

Жителі міста висловлюють стурбованість і певне невдоволення процесами на місцевому ринку праці. Перш за все зазначають, що «багато низькооплачуваних професій, і не вистачає висококваліфікованих кадрів». Тоді як підприємці та представники державних структур нарікають на нестачу фахівців з професій будівельного профілю, ІТ-фахівців». Загалом же самі жителі міста зазначають, що роботу в Конотопі знайти можна, оскільки певна частина людей виїжджають до Києва й за кордон, і робочі місця звільняються. Але якщо «претендувати на гарну роботу і заробіток, то це не реально».

Бізнес у Конотопській ОТГ представлений в основному невеликими ремонтнобудівельними компаніями, а також це – медичні послуги, торгівля, ринок, кафе. Розвиток власного бізнесу як перспективу для себе бачать лише одиниці – через відсутність ресурсів, дешевих кредитів та обмеженість попиту й можливих сфер (торгівля, сфера послуг).

При цьому представники бізнесу називають кілька потенційних «точки зростання» у своїй громаді й пов'язують їх із розвитком інформаційних технологій, логістичним сполученням, високотехнологічним та еко-виробництвом. Перспективним вважають і розвиток соціально-орієнтованого бізнесу, надання послуг для соціальних категорій населення.

Путивльська міська ОТГ об'єднує м. Путивль та 54 села району й має площу 551,0 кв. км (що становить половину площі всього району) та загальну кількість населення 21184 особи⁷⁵ (що становить 79,5% населення району). При цьому спостерігається тенденція зменшення чисельності населення: за останні 5 років скорочення становить 5,5% від загальної кількості, а найбільш стрімке зменшення чисельності мешканців спостерігається в останні 2 роки⁷⁶. Станом на початок 2020 року міське населення громади становить 15629 осіб (73,8%), сільське населення – 5555 (26,2%).

Оскільки Путивльська громада не має сьогодні потужної промисловості, основними сферами, де працює більшість населення, є сільське господарство,

переробка сільськогосподарської сировини, освіта й торгівля. Є перспективи та певний досвід розвитку туризму. Промисловість представлена в основному невеликими підприємствами з переробки сільськогосподарської сировини. Середній і малий бізнес зосереджений переважно у сфері торгівлі та послуг.

Серед найбільших роботодавців громади: ТОВ «Колос» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів, борошняних кондитерських виробів); ПП Карла Маркса-2 (вирощування зернових та бобових культур і насіння олійних культур);

ССК «Ярославна» (розведення великої рогатої худоби молочних порід); ТОВ «Путивль-Хліб» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів, борошняних кондитерських виробів); ТОВ «Сейм Агро» (вирощування зернових та бобових культур і насіння олійних культур) та інші.

Більшість респондентів висловили незадоволеність своїм рівнем життя, що визначається, перш за все, відсутністю робочих місць та вкрай низьким рівнем оплати праці, а також роботою, яка не відповідає профілю та очікуванням. Варті особливої уваги коментарі учасників щодо поширеності «тіньової» зайнятості у м. Путивль. Майже кожен із учасників зауважував, що або ж вони самі, або ж їхні знайомі чи родичі були працевлаштовані нелегально й отримували заробітну плату «у конверті».

Переважна більшість учасників фокус-груп висловилися про необхідність і готовність до навчання або перенавчання, змінити фах та спеціалізацію, що, на їх думку, відкриває нові можливості особистого та кар'єрного зростання, збільшення рівня оплати праці: «Все нове – це добре»; «Мені 58 років і я готова навчатися».

Варто зазначити, що самі представники бізнесу не говорять про недостатньо розвинену інфраструктуру підтримки підприємництва чи розвиток взаємодії органів місцевої влади з підприємцями: на неї й не розраховують, а їх репліки скоріше зводяться до прохання «не заважати». Потенційні «точки зростання» бізнес вбачає у сфері сільського господарства та туризму.

Окремо варто відзначити недовикористаний культурно-туристичний потенціал громади. Історично склалося, що Путивльська ОТГ має досить потужні можливості для розвитку вказаної сфери, проте сьогодні найбільш розвиненим є «дитячий» туризм до Музею партизанської слави «Спадщанський ліс», а також відвідини святих місць Путивльщини.

Отже, враховуючи зазначене вище, доцільно відзначити сильні сторони Путивльської ОТГ, на розвиткові яких має сконцентруватися місцева влада та небайдужі мешканці громади:

достатній обсяг земель сільськогосподарського призначення, який доцільно використовувати не лише для вирощування зернових культур, рапсу чи соняшнику, а й інших культур;

наявність переробної промисловості, що уможлиблює торгівлю не лише сировиною, а й готовою сільгосппродукцією (консервами, нектарами, соками тощо);

велика площа лісових угідь та наявність переробної промисловості, що знову таки уможлиблює знаходження ринків збуту напівфабрикатів та готової продукції з дерева;

культурно-туристична сфера і розвиток щонайменше регіонального туризму, передусім – зеленого.

Тому актуальним є питання трансформації зазначених особливостей населення громади у потужні драйвери, здатні активізувати процеси всередині громади та співпрацю з сусідами.

Сумська міська ОТГ є найбільшою на території області. Громада налічує 265513 осіб постійного населення. З них міське населення становить 263448 осіб і сільське населення - 2858 осіб.

У 2019 році в громаді налічувалося 58375 людей пенсійного віку, що становить 37,4% від загальної кількості працездатного населення. Ця соціальна категорія зросла на 4339 осіб за 4 роки (7%).

У 2019 році загальна кількість працездатного населення в Сумській ОТГ складала 156 292 особи, тобто 59% від загальної кількості населення. Середньооблікова кількість штатних працівників становить 71200 осіб (45,55%). При цьому лише протягом року (порівняно з першим півріччям 2018 року) цей показник знизився на 11,4%, тобто на 9200 осіб. Загалом протягом останніх 5 років кількість зайнятих працівників поступово скорочується (у середньому на 3,86% за рік). Кількість безробітних працівників також зменшується за аналізований період по м. Суми (у середньому на 7% за рік). Така ситуація зумовлена різними чинниками, зокрема складним економічним становищем як країни в цілому, так і регіону, який вважається депресивним, а також збитковістю чи банкрутством низки суб'єктів господарювання, підвищенням міграції працездатного населення тощо.

Варто зазначити, що економіка міста розвивається у кризових умовах, відчуваючи всі негаразди та складнощі, характерні для держави в цілому, та все ж демонструючи на кінець 2019 року ознаки відновлення.

Разом із тим не подолані характерні для міста проблеми відновлення роботи промислових підприємств, продовжується зростання обсягів заборгованості з виплати заробітної плати, оплати населенням за спожиті житлово-комунальні послуги та енергоносії, неофіційної зайнятості та міграції, що все чіткіше проявляється на фоні негативної динаміки чисельності населення. Необхідно констатувати, що за результатами щорічного опитування «Рейтинги обласних міст України» інформаційно-аналітичного агентства RatingPro показник розвитку промисловості в м. Суми погіршився.

І все ж Сумська громада має сьогодні потужний виробничий потенціал, зосереджений переважно у місті. Станом на 01 липня 2019 року кількість

zareєстрованих основних платників податків ОТГ складала 25 045 осіб, із них юридичних осіб – 9 980, ФОП – 15 065. Кількість зайнятих працівників на середніх та малих підприємствах становила відповідно – 53,9% та 28,7% від загальної кількості зайнятих працівників на підприємствах міста. Основними напрямками підприємництва у Сумах є: медична діагностика, торгівля, перукарні та салони краси, торгово-розважальні центри, готельний бізнес, фармацевтичний. На території громади функціонують 3 500 підприємств (4 великих, 136 середніх і 2910 малих). Майже дві третини загального обсягу промислової продукції припадає на переробну промисловість, основними видами якої є виробництво хімічних речовин і хімічної продукції та машинобудування. Третину займає постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря. Частка міста у загальному обсязі реалізованої продукції області становить понад 50,2%. Провідними підприємствами міста, які забезпечують значну частину робочих місць, є: ПАТ «Сумихімпром» (виробництво фосфорних мінеральних добрив, коагулянтів, добавок до цементу, кислот, двоокису титану, пігментів та інших видів хімічної продукції); АТ «Сумський завод «НАСОСЕНЕРГОМАШ» (розробка та виробництво насосного устаткування, силових агрегатів і складних гідравлічних систем для галузей промисловості, енергетики, металургії та інше); Дочірнє підприємство «Завод обважнених бурильних та ведучих труб» (виробництво обважнених бурильних та ведучих труб для проведення бурильних робіт); Філія «Сумський молочний завод ДП «Аромат» (переробка молока, виробництво масла, сиру та молочної продукції); ТОВ «Будівельна виробничо-комерційна компанія «Федорченко» (будівництво житлових багатоповерхових будинків, виробництво будівельних матеріалів); ПАТ «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання» (виробництво машин та устаткування спеціального призначення); ТОВ «ГуалаКложерс Україна» (виробництво пакувань з легких металів); ТОВ «Гуалапак Україна» (виробництво пакувань для дитячого харчування та інших харчових продуктів); АТ «Технологія» (виробництво закупорювальних і пакувальних матеріалів); ТОВ Керамейя (виробництво клінкерної керамічної цегли, керамічної бруківки, поризованих блоків).

Будівельна галузь потужно представлена у м. Суми і є важливою складовою суспільного виробництва та ключовою ланкою у забезпеченні як належного рівня життя людей, так і прискорення інноваційного розвитку багатьох сфер виробництва. Функціонування будівельної галузі позитивно впливає на виробництво будівельних матеріалів, розширення можливостей запровадження нових технологій у процес виробництва, нарощення обсягів будівництва індивідуальних, багатоквартирних житлових будинків та розширення виробничих потужностей сумісних галузей. А це також значна кількість робочих місць безпосередньо у вказаній та суміжних галузях, включаючи й торгівлю. Оптова та роздрібна торгівля у м. Суми є розвинутим

видом економічної діяльності, про що свідчать обсяги оптового та роздрібного товарообороту.

У місті працює багато малих підприємств, що спеціалізуються на наданні послуг у сфері Інтернет-зв'язку та телефонії, будівельних та ремонтних послуг, реклами, поліграфії, транспортних та юридичних послуг, а ще оптові бази, склади тощо. В достатній кількості представлені заклади ресторанного господарства, також сервісні центри, магазини, торгові центри, ринки (побутова техніка, електроніка, телефони, гаджети, будівельні матеріали, товари для спорту, активного відпочинку, туризму).

Таким чином, справедливо зробити висновок, що м. Суми є привабливою територією для іноземних інвесторів, хоча для них існують і високі ризики втрати коштів унаслідок загострення військового конфлікту. Тому на даний момент важливим є й питання залучення внутрішніх фінансових ресурсів, особливо за умов, коли збільшуються фінансові можливості місцевих громад через реалізацію політики децентралізації.

Підсумовуючи, зазначимо, що Сумська громада має значний економічний та соціальний потенціал, який у разі його розкриття здатний істотно покращити соціально-економічні показники у їх орієнтації на покращення якості життя кожного її жителя. Сильними сторонами громади та основними «точками зростання» виступають сфера освіти і науки, інформаційно-комунікаційні технології, сфера послуг.

Шосткинська ОТГ є однією з трьох громад Сумщини, створених навколо міста обласного значення. І саме потужності міста Шостки є базовими при визначенні економічного та соціального потенціалу громади.

Загальна чисельність населення громади становить 76800 осіб, із них міське населення становить 75024 особи й сільське населення – 1776 осіб. І для Шосткинської громади, як і для України загалом, характерним є неухильне скорочення загальної чисельності населення, що веде за собою також скорочення кількості працездатного населення.

Загалом у Шосткинській ОТГ сьогодні налічується 44238 осіб працездатного населення, що становить 58,9% від його загальної кількості. З них зайнятих – 18182 особи, що становить 41% від працездатного. І, попри негативні соціально-економічні тенденції, є підстави стверджувати, що наявна чисельність зайнятого населення становить необхідну для реалізації «точок зростання» соціальну базу території. Однак варто мати на увазі, що значна частина працездатного населення є сьогодні незайнятою, хоча й не реєструються як безробітні, а значить, працюють неофіційно або ж перебувають на заробітках за межами міста.

Варто зазначити, що м. Шостка залишається потужним промисловим центром регіону, хоча частина підприємств перебувають у стані перманентної кризи. І характерною ознакою розвитку підприємств Шосткинської ОТГ є

поступова втрата провідних позицій «гігантів часів СРСР» та нарощування позицій суб'єктів із міжнародним капіталом.

Так, провідним підприємством із іноземним капіталом та іноземним менеджментом є ПАТ «Бель Шостка Україна», яке є частиною Групи Бель – світового експерта у сфері виробництва порційного сиру – і наразі посідає провідні позиції у регіоні по виробництву молочної продукції.

Традиційна для Шостки хімічна промисловість представлена ВАТ «Шосткинський завод хімічних реактивів» і ТОВ «Укрпромвпровадження».

Оборонна галузь представлена Казенним підприємством «Шосткинський казенний завод «Зірка» (виробництво боєприпасів, вибухових речовин, продукції промисловотехнічного призначення, роботи з утилізації непридатних для подальшого використання боєприпасів) та Шосткинським казенним заводом «Імпульс» (виробництво засобів ініціювання вибуху, піротехнічних засобів і елементів боєприпасів), які входять до державного концерну «Укроборонпром».

Серед інших потужних підприємств крупного бізнесу варто згадати ПрАТ «Шосткинський хлібокомбінат» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів), ПП «Катунь» (виробництво меблів), Торгово-виробниче підприємство ТОВ «Зодіак» (целюлозно-паперова та поліграфічна промисловість), КП «Виробниче управління водоканалізаційного господарства» (збір, очищення та розподілення води), ПП «Грант-сервіс» (виробництво виробів із деревини), ТОВ «Плюс» ЛТД (виробництво пластин, труб та профілів із пластмаси), ПП «Ронік» (виробництво липких стрічок), ТОВ «Галант» (виробництво пластин, труб та профілів із пластмаси), Будівельні підприємства представлені ТОВ «Прогноз», ТОВ «БМУ-3», ТОВ «Хімбуд-3», ТОВ «Торговий дім «Дизайн».

Вирішальним імпульсом у доволі вдалій інвестиційній політиці став процес утворення в 2013 році за ініціативою Шосткинської міської ради індустріального парку «Свема», єдиного реально працюючого парку в Україні.

У межах індустріального парку здійснює свою діяльність ТОВ «Шосткинський елеватор». До підприємств-супутників ПП «Свема» відносяться ТОВ НПП «Технологія», Шосткинська ТЕЦ, ПАТ «Фармак», Шосткинський інститут СумДУ, ТОВ «Галант», ТОВ «Плюс» ЛТД, ТОВ «Хемікал Інвест».

Рівень «тенізації» місцевої економіки оцінений учасниками на рівні 80%. Вказано, що навіть на порівняно успішних підприємствах існує подвійна форма оплати: офіційно та «у конвертах». Досить позитивним при цьому можна вважати розуміння та визнання молодими шосткинцями ризиків від тіньового працевлаштування не лише для окремих містян, а й для громади в цілому.

Найбільш перспективним напрямом бізнесу сьогодні вважають ІТ-сектор.

Потенційні «точки зростання» бізнес вбачає у сфері сільського господарства та дрібного підприємництва, переробки.

III Стратегічний аналіз системи професійної освіти області

В області функціонують 29 ЗП(ПТ)О, з них 8 професійних ліцеїв, 11 вищих професійних училищ, 6 центрів ПТО, 2 ПТУ та 2 професійні заклади при установах виконання покарань. У порівнянні з 2017 роком мережа зменшилася на 3 заклади освіти.

Здійснено припинення юридичної особи «Професійне училище соціальної реабілітації м. Охтирка» шляхом реорганізації та приєднання до ДНЗ «Охтирський центр професійно-технічної освіти».

Реорганізовано відокремлений структурний підрозділ «Шосткинський професійний ліцей Сумського державного університету» шляхом виділення його зі структури університету та приєднання до ДПТНЗ «Шосткинське вище професійне училище».

Припинено юридичну особу ДПТНЗ «Шосткинський навчальний центр № 66» шляхом ліквідації.

Відповідно до наказу МОН України від 28.08.2019 № 1160 «Про реорганізацію закладів професійної (професійно-технічної) освіти міста Конотоп Сумської області», відбулася процедура припинення ДПТНЗ «Конотопський професійний ліцей» шляхом приєднання до ДПТНЗ «Конотопське вище професійне училище». Однак, триває процедура оформлення ліквідації юридичної особи ДПТНЗ «Конотопський професійний ліцей».

З метою ефективного використання майнових комплексів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, раціонального використання бюджетних коштів у підготовці робітничих кадрів для потреб ринку праці регіону та на виконання відповідних наказів МОН України проводиться відповідна робота.

У 2021 році проводиться робота щодо приєднання ДПТНЗ «Хотінський професійний аграрний ліцей» до ДНЗ «Білопільське вище професійне училище»; ДПТНЗ «Краснопільське професійно-технічне училище» до ДНЗ «Охтирський центр професійно-технічної освіти»; ДПТНЗ «Конотопське професійно-технічне училище» до ДПТНЗ «Конотопський професійний аграрний ліцей».

На 2022 рік заплановано реорганізувати ще 2 заклади освіти: приєднання ДПТНЗ «Глинський професійний аграрний ліцей» до ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище»; ДПТНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти з дизайну та сфери послуг» до ДНЗ «Сумське міжрегіональне вище професійне училище».

Зклади П(ПТ)О Сумщини щорічно забезпечують підготовку близько 4 тис. кваліфікованих робітників за 134 професіями.

За останні п'ять років контингент учнів ЗП(ПТ)О області зменшився на 962 особи. У 2016 році контингент учнів та слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти становив 9 675 осіб, у 2020 – 8 713 особи.



На фоні зменшення загального контингенту в цілому спостерігається тенденція до зменшення контингенту окремих ЗП(ПТ)О, що призводить до збільшення вартості підготовки кваліфікованого робітника та неефективного використання потужностей закладів освіти. Так у 2020 році в 14 закладах контингент учнів становить менше 300 осіб.

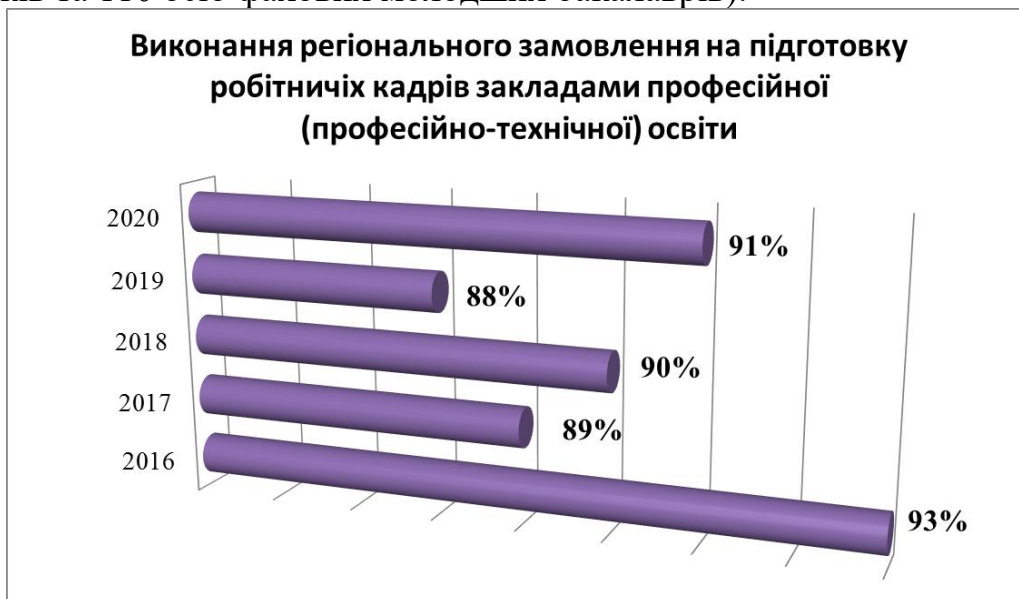
Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 994-р «Про схвалення методичних рекомендацій щодо формування регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів» з 2017 року в Сумській області формується регіональне замовлення на підготовку робітничих кадрів для ЗП(ПТ)О. За державним замовленням ведуть підготовку робітничих кадрів заклади при установах виконання покарань.

За державним замовленням з 2017 року чотири ЗП(ПТ)О здійснювали підготовку за професіями загальнодержавного значення відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2016 р. № 818 «Про затвердження переліку професій загальнодержавного значення, підготовка за якими здійснюється за кошти державного бюджету»: ДПТНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти» – за професією «Верстатник широкого профілю», ДПТНЗ «Конотопське вище професійне училище» та ДНЗ «Білопільське вище професійне училище» – за професіями «Помічник машиніста тепловоза», «Помічник машиніста електровоза», ДПТНЗ «Глинський професійний аграрний ліцей» – за професією «Бджоляр».

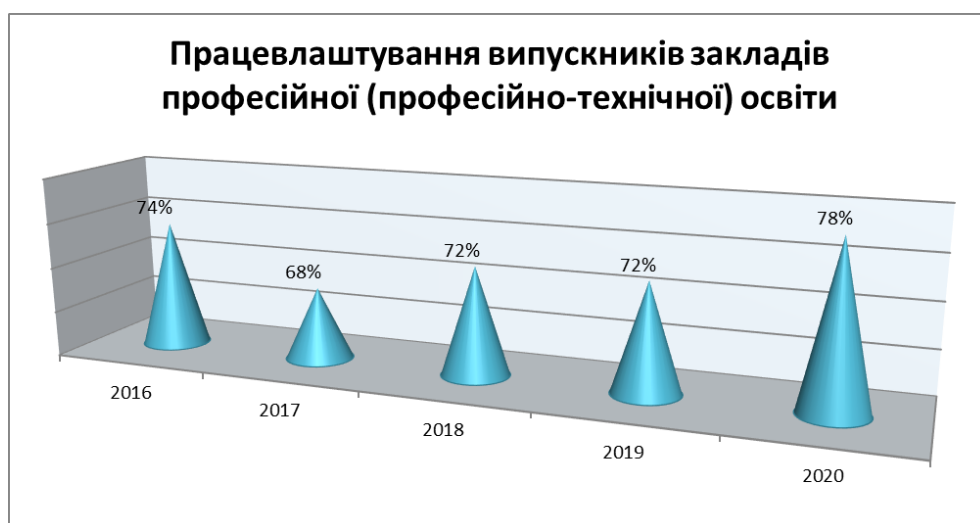
На сьогодні підготовку кваліфікованих робітників за державним замовленням здійснюють два ЗП(ПТ)О ти при установах виконання покарань: ДПТНЗ «Роменський навчальний центр № 56» та Сумський навчальний центр № 116.

У 2021 році випущено 3 270 учнів, що навчалися за рахунок обласного бюджету та 109 слухачів навчальних центрів установ по виконанню покарань. Перехідний контингент становить 5 198 осіб.

Планові обсяги регіонального замовлення затверджено розпорядженням голови Сумської обласної державної адміністрації від 28.05.2021 № 372-ОД «Про затвердження планових контрольних показників обсягів регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів та фахових молодших бакалаврів у 2021 році для закладів професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області» у кількості 3 512 здобувачів освіти (3 402 особи кваліфікованих робітників та 110 осіб фахових молодших бакалаврів).



Впродовж останніх п'яти років спостерігається позитивна динаміка щодо збільшення відсотка працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (2016 – 74%, 2017 – 68%, 2018 – 72%, 2019 – 72%, 2020 – 78%).



З метою якісної підготовки робітничих кадрів проводиться планомірна робота щодо оновлення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Одним із підходів є створення сучасного освітньо-виробничого середовища. В області функціонує 13 НПЦ за галузевим спрямуванням. За п'ять останніх років створено 10 таких центрів. У 2021 планується відкрити ще три НПЦ за напрямом «Транспорт», «Промисловість» «Харчові технології».

Створення таких центрів забезпечить впровадження в освітній процес новітніх виробничих технологій із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів, а також дозволяє сконцентрувати найсучасніші досягнення виробничих та педагогічних технологій для підготовки робітничих кадрів.

Важливим питанням є фінансування ЗП(ПТ)О, зокрема, переведення закладів освіти на фінансування з місцевих бюджетів, а саме на рівень областей та міст обласного значення.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 лютого 2020 р. № 94-р «Про організацію пілотного проекту щодо фінансування професійної (професійно-технічної) освіти», серед 24 областей України обрано трьох учасників пілотного проекту, серед яких і Сумська область (Винницька, Одеська області). Дія пілотного проекту розпочалася із 01 вересня 2020 року.

Для фінансування із вересня по грудень 2020 року з обласного бюджету виділено коштів у сумі майже 20 млн. гривень. Крім того, передані міжбюджетні трансферти на оплату послуг з підготовки кваліфікованих робітників на умовах регіонального замовлення, з міського бюджету Сумської територіальної громади до обласного бюджету в сумі 16 млн. гривень. Видатки на розвиток матеріально-технічної бази, проведення поточних та капітальних ремонтів кошти не виділялися.

У 2021 році для утримання 27 ЗП(ПТ)О передбачено видатки з обласного бюджету в сумі – 445,6 млн гривень, освітня субвенція – 50,1 млн гривень, інша субвенція з бюджету Сумської територіальної громади – 59,3 млн. гривень, додаткова дотація з державного бюджету місцевим бюджетам – 87,3 тис. гривень та власний ресурс області – 248,9 млн гривень.

Вартість утримання одного учня в середньому становить 52 275 гривень.

Середня заробітна плата педагогічних працівників по області становила 10,8 тис. гривень, у т. ч викладачів – 11,8 тис. гривень (на 20% більше ніж у 2020 році), майстрів виробничого навчання – 10 тис. гривень (на 20% більше ніж у 2020 році).

Заборгованість із виплати заробітної плати з нарахуваннями працівникам, стипендій учням, оплати комунальних послуг та продуктів харчування, податків до бюджету, внесків до Пенсійного фонду протягом 2016-2021 років відсутня.

Проблемними питаннями функціонування ЗП(ПТ)О залишаються:

- 1 Проведення капітальних ремонтів гуртожитків у ЗП(ПТ)О для створення належних санітарно-побутових умов проживання.
2. Модернізація навчальної матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О (впровадження в освітній процес нової техніки, обладнання, інструментів і матеріалів).
3. Відсутність коштів на обладнання автоматичних систем пожежної сигналізації для забезпечення безпечного функціонування закладів освіти.

IV. Головні чинники розвитку професійної освіти області

Сильні	Слабкі
<p>Взаємодія всієї системи професійної освіти з владою, регіональна підтримка ініціатив ЗП(ПТ)О.</p> <p>Професійні педагогічні колективи та їх керівники</p> <p>Розвинута мережа навчально-практичних центрів з сучасним обладнанням (на базі ЗП(ПТ)О функціонує 13 навчально-практичних центрів із сучасним обладнанням та технікою, а саме: будівництво - 4; видавництво і поліграфія - 1; сфери послуг - 1; машинобудування - 2; легка промисловість - 1, деревообробка - 1, електроенергетика - 2, транспорт - 1.</p> <p>3 ПНЦ створюється у 2021 році: транспорт - 1, харчові технології - 1, машинобудування - 1.</p> <p>Переважає більшість ЗП(ПТ)О мають повні інфраструктурні комплекси для забезпечення навчання, проживання здобувачів, дозвілля, спорту.</p> <p>Достатні показники працевлаштування за професіями (78% - працевлаштування випускників у 2020 році).</p> <p>Підготовка за дуальною формою, незважаючи на малу кількість</p>	<p>Низька престижність серед молоді професій у галузі промисловості, зокрема, машинобудування, металообробка, електротехнічне виробництво, деревообробка і, відповідно, мала кількість учнів для підприємств установ, організацій (щорічне не виконання плану замовлення).</p> <p>Недостатнє фінансування на оновлення обладнання майстерень за окремими професіями (65% обладнання за окремими професіями фізично та морально застаріло).</p> <p>Мала комплектність груп закладів професійної освіти в порівнянні з іншими регіонами.</p> <p>Складність в мотивуванні молодих працівників, що призводить до старіння педагогічних кадрів, а саме майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін (заробітна плата майстра виробничого навчання, викладача - 5786 грн.).</p> <p>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</p>

<p>великих підприємств. У 2020 році підготовку за дуальною формою здійснювало 11 закладів професійної (професійно-технічної) освіти за 16 професіями. Професійну підготовку опановують 332 здобувачі освіти на 32 підприємствах, установах та організаціях області.</p> <p>У порівнянні з іншими ланками освіти ПТО створює більш комфортні умови для дітей в складних життєвих обставинах.</p> <p>Широкий спектр професій ЗП(ПТ)О значною мірою відповідає потребам економіки регіону <i>(підготовка здійснюється із 134 професії, 90% з яких інтегровані)</i>.</p>	<p>дорослого населення отримують, як правило, приватні заклади).</p> <p>Низький рівень цифрових компетенцій педпрацівників (через можливість забезпечити кожне робоче місце технічними засобами, швидкісним Інтернетом).</p> <p>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).</p> <p>Мала кількість сучасних професій у підготовці закладів професійної освіти</p> <p>Недостатні знання педагогічного персоналу закладів професійної освіти в сферах підприємництва, проектного менеджменту, корегування навчальних програм</p> <p>Відсутність центру підтвердження професійних кваліфікацій</p> <p>Місцеві бюджети мають обмежені можливості забезпечити оновлення комфортного освітнього середовище</p>
<p>Можливості</p>	<p>Загрози</p>
<p>Прийняття Закону Про професійну освіту, приведення до єдиної системи регулювання ПТО і ФПО</p> <p>Запровадження допрофільного, профільного навчання на базі ЗПТО</p> <p>Участь регіону в програмі EU4Skills</p> <p>МОН працює над започаткуванням роботи фонду розвитку професійної освіти, що запровадить конкурентні умови на створення освітнього простору за високотехнологічними професіями</p> <p>Національне агентство кваліфікацій здійснює перегляд класифікатора</p>	<p>Поширений в українському суспільстві стереотип про низьку престижність робітничих професій стримує абітурієнтів від вступу в ЗП(ПТ)О</p> <p>Тривала процедура ліцензування нових професій</p> <p>Через низьку гнучкість управління коштами державні і комунальні заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають менші можливості для залучення молоді на платне навчання, порівняно з приватними закладами</p> <p>Економічна криза призводить до</p>

<p>професій та спрощує процедуру затвердження професійних стандартів</p> <p>Технологічні зміни у виробничих процесах та спричинена ними плинність кадрів призводить до зростання потреби в професійній освіті дорослих</p> <p>Дистанційна та неформальна професійна освіта цікавить все більшу кількість людей та вимагає перенесення навчального процесу у віртуальний простір</p>	<p>скорочення кадрових потреб роботодавців та скорочення робочих місць в традиційних виробничих сферах</p> <p>Заклади ЗСО конкурують з ЗПТО за випускників 9 класів</p> <p>В Україні не працює система підтвердження професійних кваліфікацій</p> <p>При перевищенні об'єму наданих послуг 1 млн. грн. заклад професійної (професійно-технічної) освіти набуває статусу платника ПДВ, що знижує мотивацію до подальшого розвитку.</p> <p>Спад регіональної економіки призводить до скорочення кадрових потреб роботодавців</p> <p>Дистанційна форма роботи, введена через карантинні обмеження, суттєво ускладнює здобуття більшості практичних навичок</p> <p>Демографічний спад та міграція абітурієнтів за кордон</p> <p>Міграція педагогічних кадрів за кордон. Відсутність законодавчо визначених стимулів для роботодавців, які співпрацюють з ЗПТО</p>
---	---

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 Сумської області. Суцільна червона лінія демонструє сильний взаємозв'язок, синя – слабкий. Саме ці взаємозв'язки дозволяють сформулювати порівняльні переваги, виклики і ризики, що є основою для стратегічного вибору – формулювання стратегічних та операційних цілей розвитку на довгострокову перспективу.

Порівняльні переваги



Рис. 1 Порівняльні переваги

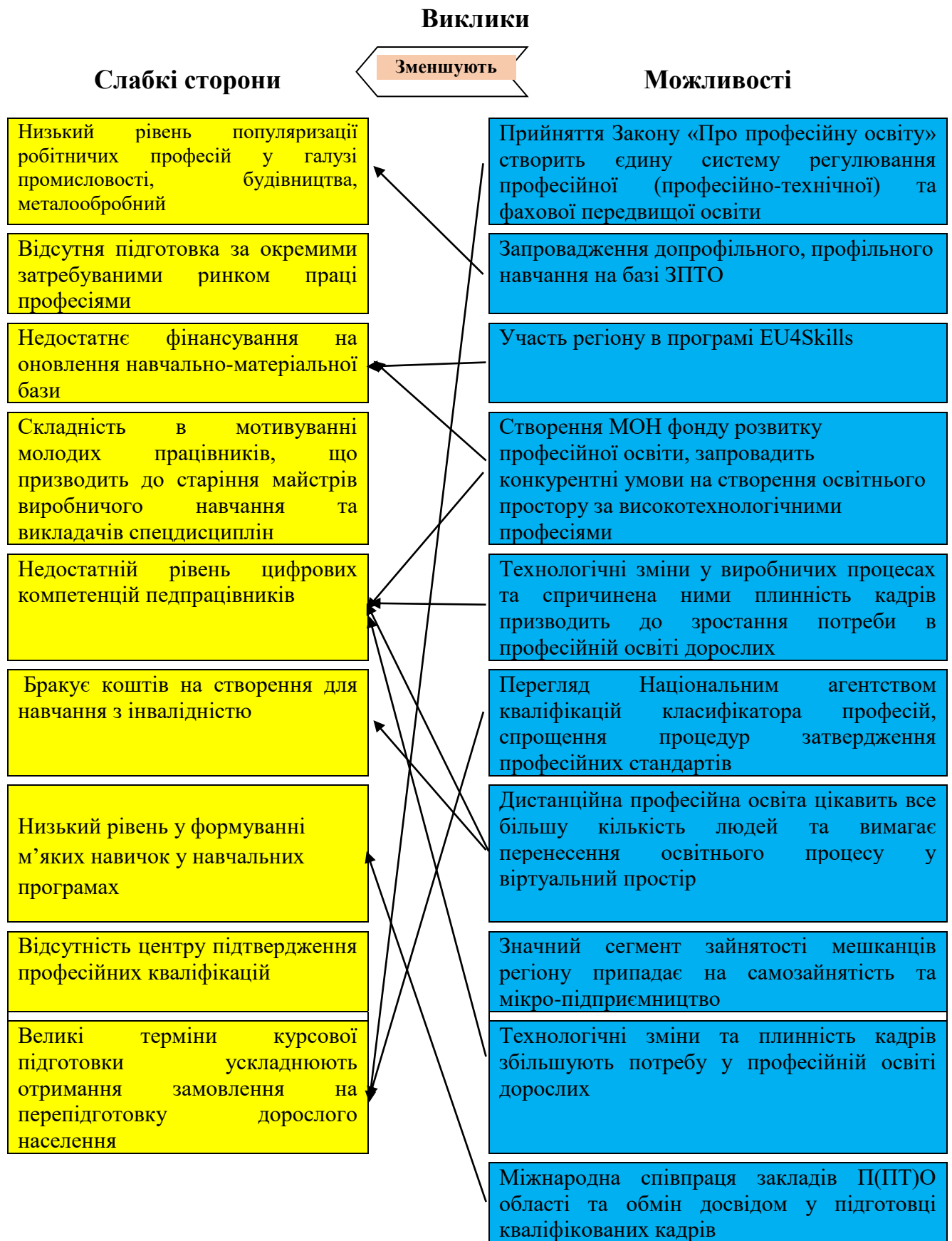


Рис. 2 Виклики

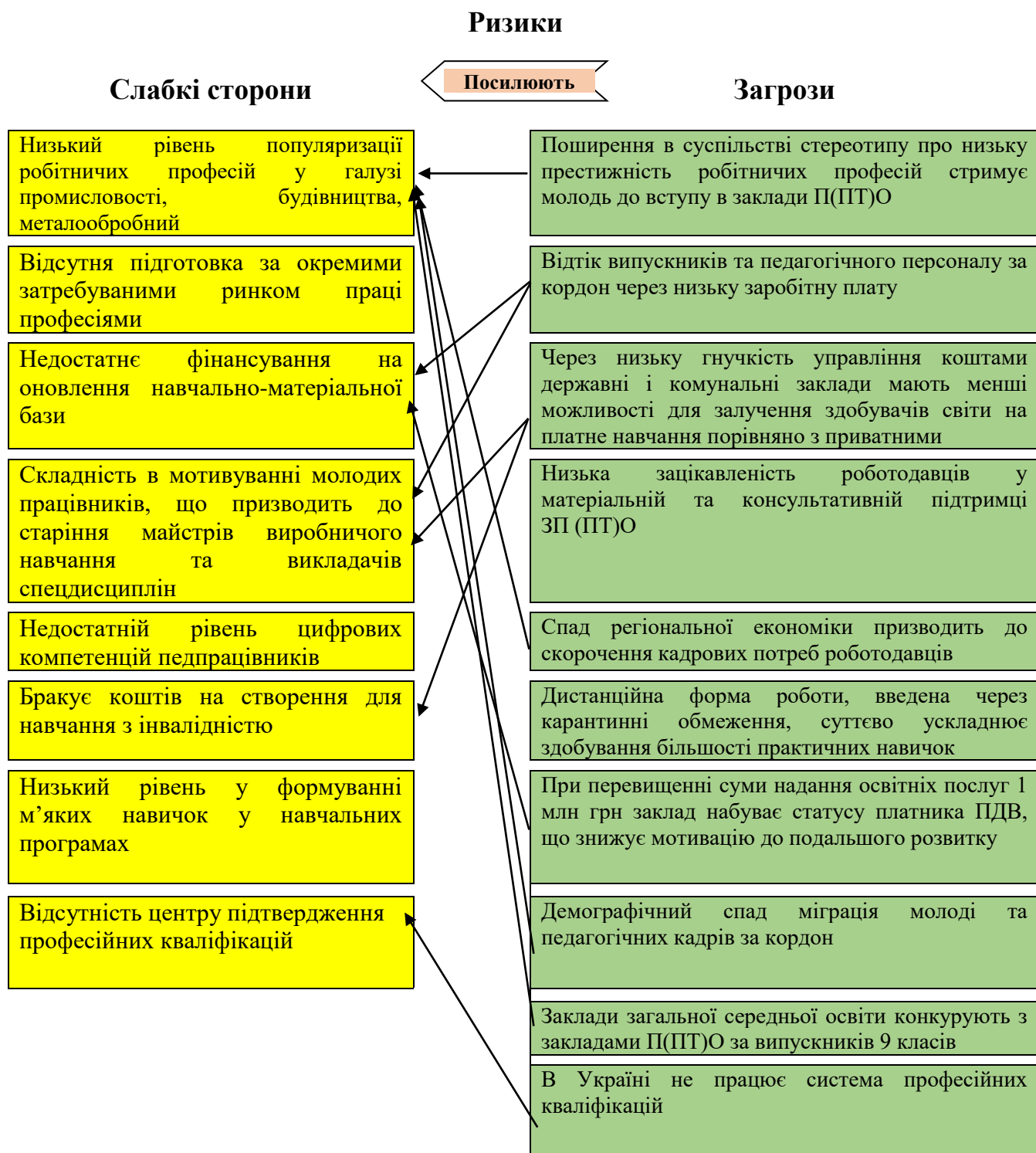


Рис. 3 Ризики

Аналіз у секторі «Порівняльні переваги»

Найважливішими **сильними сторонами** системи П(ПТ)О Сумської області є достатньо добра розгалуженість закладів по території області, що дозволяє проводити навчання в максимальній близькості від місця проживання. Великою перевагою ЗП(ПТ)О області є те, що переважна більшість закладів мають повні

інфраструктурні комплекси для забезпечення навчання, проживання здобувачів, дозвілля та спорту, що в свою чергу сприяє залученню абітурієнтів.

Система професійної (професійно-технічної) області має потужну сучасну матеріально-технічну базу, 16 НПП. Створення Міністерством освіти і науки України «Фонду розвитку професійної освіти» дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, у тому числі, покращить забезпечення матеріальної бази.

Діяльність програм міжнародної допомоги у сфері П(ПТ)О допоможе більш точно визначити професійну структуру регіонального замовлення завдяки даним, отриманим у результаті дослідження ринку праці. Додатковий вплив програм міжнародної допомоги очікується для підвищення ефективності регіональної ради П(ПТ)О;

Сумська область є далеко не найбільш промислово розвинутою в Україні, водночас демонструє непогані показники в навчанні 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 Сумської 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 недостатній відсоток випускників 9 класів шкіл та 11 класів 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 професій (промисловість, будівництво, електротехнічне та зварювальне виробництво) 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.

Технологічні зміни та плинність кадрів збільшують потребу у професійній освіті дорослих, що стимулюватиме збільшення обсягів підготовки дорослих закладами мережі.

Освітній процес не включає в собі елементи, що 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 закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Прийняття Закону «Про професійну освіту», приведення до єдиної системи регулювання професійної (професійно-технічної) і фахової передвищої освіти. Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів знімуть нормативні перешкоди для започаткування підготовки за окремими затребуваними ринком праці професіями.

Бюджети міста Суми та області мають обмежені можливості для оновлення комфортного освітнього середовища, що не сприяє збільшенню контингенту в ЗП(ПТ)О.

Слабкі базові знання учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти не дають їм можливості активно приймати участь в міжнародних програмах.

Вчасне та повне використанні існуючих можливостей може мінімізувати зазначені виклики та здійснити стратегічне втручання у сферу П(ПТ)О з метою формування нового іміджу системи П(ПТ)О 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 приносить очікуваних результатів і тепер роботодавці все частіше скаржаться на невідповідність трудових ресурсів їх потребам.

Із-за низького рівня заробітної плати посилюється відтік випускників та педагогічних працівників (особливо кваліфікованих майстрів виробничого навчання) закладів П(ПТ)О за кордон.

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.

Не до кінця визначена система фінансування професійної освіти, заважає розвитку багатьох ініціатив і призводить до поступової втрати як контингенту так і можливостей для інституційного розвитку.

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

На погіршення рівня здобуття професійних навичок учнів мають вплив ряд факторів, серед яких: вартість підготовки за різними професіями розраховується за однаковим тарифом; низька зацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП(ПТ)О;

Поширення на території України коронавірусної інфекції COVID-19 обмежує можливості якісного проведення професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О, що негативно впливає на якість підготовки в цілому та подальше працевлаштування випускників.

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

V. Стратегічне бачення розвитку професійної освіти області

Професійна освіта Сумської області – це скоординована система закладів, яка забезпечує підготовку кадрів для економіки регіону; надає здобувачам достатньо компетенцій не лише для працевлаштування, але і для започаткування власної підприємницької діяльності; має позитивний імідж в середовищі абітурієнтів, тісно співпрацює з бізнесом, має ефективну інфраструктуру, сучасне навчально-виробниче обладнання, методики, широко застосовує цифрові технології в усіх напрямках підготовки, обмінюється досвідом з країнами світу.

Заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають широкі можливості для господарської діяльності, активно беруть участь у міжнародних програмах стажувань та обмінів досвіду, гнучко змінюють робочі навчальні плани та освітні програми у відповідності з потребами роботодавців, доступні для осіб з особливими освітніми потребами. Активно впроваджують модульні програми та програми з оволодіння часткових компетентній.

Педагогічні працівники добре обізнані з умовами реального виробництва, мають високий рівень кваліфікації.

Випускники мають набір професійних та ключових компетенцій, необхідних для успіху на регіональному ринку праці, а також для відкриття власної справи. Оцінювання якості професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється на базі незалежних центрів.

VI. Стратегічні, операційні цілі та завдання

Базуючись на результатах стратегічного аналізу, SWOT-аналізу та SWOT-матриці, члени робочої групи обрали стратегію, яка передбачає формування конкурентних переваг шляхом мінімізації впливу на розвиток слабких сторін за допомогою можливостей, що 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 дві головні сфери фокусування зусиль з розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області:

1. Підвищити якість системи підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіонального ринку праці.
2. Підвищити рівень менеджменту та матеріально-технічного забезпечення закладів П(ПТ)О.

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

Стратегічна ціль 1. Підвищити якість системи підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіонального ринку праці

Операційні цілі	Завдання
1.1. Підвищити імідж професійної освіти в області	1.1.1. Удосконалити профорієнтаційну роботу в закладах освіти області
	1.1.2. Створити сучасні промоційні матеріали закладів П(ПТ)О для різних цільових аудиторій
	1.1.3. Підвищити рівень професійної компетенції

	працівників закладів П(ПТ)О з питань сучасних маркетингових технологій
1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти	1.2.1. Покращити методичний супровід підготовки майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних дисциплін
	1.2.2. Удосконалити роботу інформаційно-методичного порталу. Розробити електронні засоби навчання та методичні матеріали.
	1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників закладів П(ПТ)О до формування в здобувачів освіти «м'яких» навичок та основ підприємництва
	1.2.4. Підвищити професійну грамотність педагогічних працівників закладів П(ПТ)О щодо впровадження освітніх стандартів П(ПТ)О за компетентнісним підходом
	1.2.5. Підвищити спроможність педагогічних працівників закладів П(ПТ)О участі у міжнародних проектах, програмах обміну досвіду та стажувань
	1.2.6. Упровадити електронні освітні системи для закладів професійної (професійно-технічної) освіти
1.3. Підвищити рівень конкурентоспроможності закладів П(ПТ)О	1.3.1. Забезпечити ефективність діяльності навчально-практичних центрів за галузевим спрямування, що створені в закладах П(ПТ)О
	1.3.2. Підвищити компетентності працівників закладів П(ПТ)О щодо надання платних послуг та їх ефективного використання
	1.3.3. Запровадити у закладах П(ПТ)О навчання основ підприємництва

Стратегічна ціль 2. Підвищити рівень менеджменту та матеріально-технічного забезпечення закладів П(ПТ)О

Операційні цілі	Завдання
2.1. Підвищити ефективність системи управління закладів П(ПТ)О	2.1.1. Підвищити рівень компетенції членів регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти з питань функціонування системи професійної освіти
	2.1.2. Створити наглядові (підключальні) ради закладів П(ПТ)О
	2.1.3. Підвищити рівень компетенції керівників закладів П(ПТ)О щодо ефективного менеджменту в

	системі професійної освіти
	2.1.4. Проводити моніторинг роботодавців щодо встановлення конкурентоспроможності випускників закладів П(ПТ)О та потреби у професійних кваліфікаціях, затребуваних на ринку праці та системне дослідження регіонального ринку праці для формування регіонального замовлення.
2.2. Удосконалити мережу та матеріально-технічну базу закладів	2.2.1. Оптимізувати мережу закладів П(ПТ)О
	2.2.2. Створити центр професійної досконалості
	2.2.3. Створити центри професійних кваліфікацій
	2.2.4. Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О інформаційно-цифровими засобами навчання
	2.2.5. Здійснити капітальний ремонт та реконструкцію будівель закладів П(ПТ)О
2.3. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти	2.3.1. Здійснити аудит доступності інфраструктури закладів П(ПТ)О
	2.3.2. Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О
	2.3.3. Підготувати працівників закладів П(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами
2.4. Розширити співпрацю державно-приватного партнерства в сфері професійної освіти	2.4.1. Оновити матеріально-технічної базу, створити нові та модернізувати існуючі НППЦ за професійним спрямуванням
	2.4.2. Підвищити ефективність упровадження дуального навчання в закладах П(ПТ)О

Стратегічна ціль 1. Підвищити якість системи підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіонального ринку праці

Невідповідність якості підготовки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти вимогам роботодавців. За даними обстеження Світового банку «Навички для сучасної України», майже 70% опитаних фірм підтвердили, що випускники закладів загальної (у тому числі вищої) та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58% відзначили відсутність типів та рівнів навичок, необхідних роботодавцям; 55% – актуальних знань. навчання та здобувачів освіти на виробництві.

Невисокий рівень престижності професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. Зменшення чисельності учнівського контингенту закладів професійної (професійно-технічної) освіти (з 315,6 тис. осіб у 2014 р. до 255,0 тис. осіб у 2018 р.) відбулося не тільки внаслідок скорочення частки

молоді віком 15-24 роки у загальній чисельності постійного населення (з 11,3% до 9,6% за аналогічний проміжок часу). Результати обстеження «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи» Міжнародної організації праці підтверджують непрестижність отримання професійної (професійно-технічної) освіти для молоді (майже 62,3 % респондентів не були готові переорієнтуватися з отримання вищої освіти на отримання професійної (професійно-технічної) освіти). Нефективність профорієнтаційної роботи також обмежує можливості популяризації професій, які потребують кваліфікованої праці.

Операційна ціль 1.1. Підвищити імідж професійної освіти в області 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 1.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

у закладах загальної середньої освіти налагоджена системна профорієнтаційна робота;

ЗП(ПТ)О використовують для промоції сучасні гендерно чутливі промоційні матеріали;

працівники ЗП(ПТ)О вміють використовувати сучасні маркетингові технології.

Показники досягнення цілі

Понад ____ педагогів ЗСО регіону навчаються сучасним методикам профорієнтаційної роботи;

Понад ____ педагогів регіону отримують можливість постійного обміну досвідом та обговорення актуальних питань;

Створено ____ комплектів профорієнтаційних матеріалів за найбільш затребуваними професіями у регіоні;

____ представників ЗП(ПТ)О навчається використовувати цифрові інструменти для залучення абітурієнтів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 1.1.1. Удосконалити профорієнтаційну роботу в закладах освіти області

Профорієнтаційна робота яка ведеться представниками ЗП(ПТ)О у закладах загальної середньої освіти і здебільшого являє собою агітаційну кампанію про свій заклад або/та наявні робітничі професії. Такий стан речей обумовлений низкою причин:

спотвореним уявленням про цілі профорієнтації;

прагненням отримати швидкий результат;

відсутністю часу, ресурсів, бачення, а нерідко і бажання виконувати роботу якісно;

використання неефективних інструментів профорієнтаційної роботи.

Додатковим фактором який впливає на низьку якість профорієнтаційної роботи є конкуренція між середньою школою та закладами професійної освіти за випускника. Хибним уявленням про те, що профорієнтаційну роботу можна проводити виключно в будівлі середньої школи.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

провести оцінку стану профорієнтаційної роботи;

розробити регіональну програму професійної орієнтації (визначити чіткі цілі профорієнтації, інформаційні канали, обрати відповіді профорієнтаційні інструменти);

провести навчання груп педагогічних працівників щодо використання профорієнтаційних інструментів та впровадження програми професійної орієнтації.

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 відсотків учнів та 92 відсотки 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 відсотків керівників закладів освіти і 86 відсотків вчителів, адже професійна орієнтація вкрай важлива для запровадження профільного навчання в рамках НУШ та є чинником його ефективності.

За даними Державного центру зайнятості, сьогодні 31 відсоток безробітних – це молодь у віці до 35 років. Найбільша частка безробітних молодих осіб в Україні, 50 відсотків, мають вищу освіту, 33 відсотки – закінчили заклад професійної (професійно-технічної) освіти, а 17 відсотків – заклад загальної середньої освіти. 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 відсотки випускників ЗВО працюють не за фахом, а 29 відсотків випускників працюють за фахом, лише частково пов'язаним із отриманою спеціальністю.

Автономія у розробленні освітніх програм, що передбачена Законом «Про освіту», дає можливість закладам загальної середньої освіти розробити власні освітні програми, які міститимуть наскрізні підходи до професійного орієнтування в освітньому процесі.

При побудові системної професійної орієнтації в області варто враховувати такі обов'язкові складові:

наскрізна професійна орієнтація (запроваджується на всіх рівнях повної загальної середньої освіти; відповідні теми додаються до освітніх програм та передбачаються у навчальних планах; проводиться вчителями-предметниками за умови відповідного підвищення кваліфікації);

окремий профорієнтаційний курс (запроваджується як курс за вибором у 7 – 9 класах; запроваджується у 10 – 12 класах за відповідним фаховим спрямуванням для знайомства із можливими траєкторіями професійного і кар'єрного розвитку та навчання впродовж життя; проводиться радниками із професійної орієнтації, або підготовленими педагогами);

практика та волонтерство (запроваджується для учнів, які досягли 14 років; проводиться в рамках класних і шкільних профорієнтаційних проєктів, у партнерстві з громадами, роботодавцями, закладами освіти, громадськими організаціями);

підготовка профорієнтаційних кадрів та підвищення професійного рівня вчителів у напрямку профорієнтації.

Додатково до заходів, які можуть бути проведені у кожному окремому закладі загальної середньої освіти, доцільною є також централізована інформаційна підтримка, наприклад, поширення промоційних відео про професії, найбільш дефіцитні на регіональному ринку праці.

У зв'язку із запровадженням карантинних заходів щодо запобігання поширенню COVID-19 форми та зміст проведення профорієнтаційної роботи закладами професійної (професійно-технічної) освіти у 2020/2021 навчальному році було переглянуто. Більш широкого застосування набуло використання інтерактивних он-лайн технологій.

Високу результативність та ефективність проведення профорієнтації має залучення до цієї роботи здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, як пряме так і опосередковане. Лідерами учнівського самоврядування організовано спілкування у вайбер-групах, телефонному режимі з із закликом агітувати своїх знайомих у соцмережах, проведення мотиваційних акцій «Приведи друга», різноманітних челенджей, он-лайн флешмобів, опитувань для учнів у соцмережах («навчаємось вдома», «життя під час карантину», «а що ти робиш заради свого майбутнього?» тощо) з викладенням фото, відмічаючи заклад освіти хештегом, створення тематичних відео-меседжей тощо.

Закладами запроваджуються онлайн промо акції, розіграши. У червні 2021 року відбувся обласний профорієнтаційний онлайн марафон «SUMY PROFİ CAREER», відповідно до програми заходу заклади професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області у соціальних мережах та на офіційних сайтах презентували мотиваційні відеоролики з різних професій, за якими здійснюється підготовка в закладах освіти.

У перспективі профорієнтаційна робота у закладах освіти буде організовуватися та проводитися на базі центрів кар'єрного розвитку, спрямовуватися не тільки на створення необхідних умов для професійного визначення молоді, популяризацію робітничих професій, але й на об'єднання на місцевому рівні запитів громад щодо результативного працевлаштування та роботодавців, зацікавлених знайти висококваліфікований персонал, становлення та кар'єрного розвитку майбутніх кваліфікованих робітників в умовах ринкової економіки.

На базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти вже створено 7 центрів розвитку кар'єри. До 2027 року планується відкриття зазначених центрів у кожному з 26 закладів.

Задання 1.1.2. Створити сучасні промоційні матеріали закладів П(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

Задання 1.1.3. Підвищити рівень професійної компетенції працівників закладів П(ПТ)О з питань сучасних маркетингових технологій

Сучасні маркетингові технології тісно пов'язані з ІТ, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенцій. Для боротьби за абітурієнта ЗП(ПТ)О розпочали активно застосовувати інструменти маркетингу. Однак більшість закладів застосовують ці інструменти спорадично, без прив'язки до конкретних маркетингових стратегій, застосовуючи промоційні матеріали невисокої якості. Проблема полягає в потребі переорієнтації системи управління навчальним закладом на принципи маркетингу. Застосування маркетингового управління в діяльності навчального закладу суттєво відрізняється від застарілих традиційних українських підходів. Маркетингове управління базується на врахуванні

конкретних інтересів і потреб населення, стає основою формування довгострокової стратегії навчального закладу, а ринкова взаємодія з усіма зацікавленими сторонами в досягненні необхідної якості освіти має пріоритет над внутрішньо-організаційними інтересами.

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.

Операційна ціль 1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, що мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегії зазначила серед слабких сторін: стан навчально-матеріальної бази ЗП(ПТ)О, що не забезпечує навчання за сучасними виробничими технологіями, застарілі освітні стандарти, недостатнє забезпечення інклюзивної освіти, організація дистанційної та змішаної форм навчання, створення сучасного дидактичного забезпечення на компетентнісній основі, здійснення інформаційно-консультативного супроводу розробки інвестиційних проєктів 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.

Крім того було наголошено на брак навчальних компонентів з розвитку «м'яких» навичок, цифрових компетенцій та підприємництва. Роботодавці все частіше наголошують на важливості цих компетенцій для своїх працівників. Однак, освітній процес у закладах професійної освіти, переважно, не містить компонентів з формування серед здобувачів освіти таких відповідних навичок. Щоб виправити цей дисбаланс необхідно відкоригувати навчальні методики та навчити педагогічних працівників ЗП(ПТ)О їх використанню.

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

більша відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців області;

більш активна участь ЗП(ПТ)О в проєктах, програмах міжнародних обмінів та стажувань;

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

цифрові технології більш широко застосовуватимуться у освітньому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників ЗП(ПТ)О;

педагогічні працівники ЗП(ПТ)О володітимуть навичками використання дистанційної та змішаної форм навчання;

більша відповідність освітніх програм професійної підготовки потребам роботодавців регіону за рахунок їх оновлення;

Показники досягнення цілі:

керівники ЗП(ПТ)О навчаються використовувати результати аналізу регіонального ринку праці для вибору подальшої стратегії розвитку закладу;

750 майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін навчаються вносити зміни до освітніх програм;

навчено 27 представників ЗП(ПТ)О щодо підготовки проєктних заявок та участі у міжнародних програмах;

навчено 27 методистів, 200 викладачів спецдисциплін методикам формування «м'яких» навичок;

запроваджено навчання основам підприємництва у 27 ЗП(ПТ)О;

наповнено інформаційно-методичний портал методичними матеріалами з найбільш затребуваними на ринку праці професій;

щорічно понад 20 учасників конкурсу бізнес-планів;

1000 педагогів пройшли навчання з розвитку цифрових компетентностей;

створено 75 відео майстер-класів та 50 відеоуроків;

оновлено освітні програми за 50 професіями.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Задання 1.2.1. Покращити методичний супровід підготовки майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних дисциплін

Роботодавці області 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 проведеного моніторингу роботодавців варто звернути на розширення змісту програм додатковими професійними компетентностями, зокрема в галузі:

– промисловості – навички читання креслень і технічних процесів, здатність виконувати зварювання у просторових положеннях шва, складних вузлів з обмеженою зварюваністю, навички роботи на автоматичних машинах плазмового різання;

- будівництва – влаштування сучасних гіпсокартонних систем, влаштування цегляних перегородок, навички з монтажу ліній електропередач СІП (самонесучі ізольовані проводи);
- громадського харчування – знання рецептури сучасних страв, навички приготування різних видів тіста;
- легкої промисловості – знання з розкрою та моделювання виробів, навички обробки трикотажних тканин;
- сільського господарства – навички регулювання с/г техніки, навички для здійснення комп'ютерної діагностики сільськогосподарської техніки, уміння розбирання та виявлення дефектів механізмів й деталей сучасної с/г техніки;
- сфери послуг – виконання хімічної завивки, сучасних видів фарбування, уміння здійснювати підбір зачіски до форми обличчя, знання методів догляду за волоссям, моделювання та корекція штучних нігтів, корекція та фарбування брів;
- торгівлі – навички роботи на слайсерах;
- транспорті – навички діагностики несправностей автомобіля, вміння проводити ремонт складних вузлів, уміння проводити лакофарбові роботи транспортних засобів, відновлення їх покриття, знання сучасних марок автомобілів та особливостей їх будови.

Для підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників за цими професіями доцільно провести серію семінарів/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 освітніх 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;

відкориговані робочі навчальні та освітні програми підготовки кваліфікованих робітників.

Задання 1.2.2. Удосконалити роботу інформаційно-методичного порталу. Розробити електронні засоби навчання та методичні матеріали.

Для надання методичної допомоги педагогічним працівниками ЗП(ПТ)О області започатковано роботу інформаційно-методичного порталу професійної (професійно-технічної) освіти області. Методичними секціями підготовлено методичний матеріал з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки із найбільш затребуваних професій на ринку праці регіону. На порталі розміщено методичні розробки уроків з предметів професійно-

теоретичної підготовки та виробничого навчання, презентації, відеоуроки, майстер-класи, приклади кращих практик.

Для покращення методичного супроводу щодо підготовки кваліфікованих робітників ЗП(ПТ)О, особливо в умовах дистанційного навчання, планується продовжити роботу над створенням електронних засобів навчання та методичних матеріалів за відповідними професіями.

Крім того в умовах сьогодення сучасні цифрові технології все глибше проникають в усі виробничі процеси та суспільне життя. Відповідно, зростає роль цифрових компетенцій педагогічних працівників для розширення асортименту інструментів для навчання, самопідготовки, більш ефективного викладання навчальних предметів.

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

Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗП(ПТ)О показує значне переважання (більше 39%) осіб пенсійного та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери ІТ.

Для досягнення завдання необхідно:

провести анкетування педагогів ЗП(ПТ)О для виявлення актуального рівня цифрових компетентностей та зацікавленості в додаткових навчаннях;

визначення потреб ЗП(ПТ)О у цифрових засобах навчання;

проведення навчань для працівників закладів освіти з використання цифрових засобів навчання;

організація комплексних тендерних закупівель цифрових засобів навчання;

підготовка учнів до використання цифрових засобів навчання;

використання можливостей грантових програм для забезпечення ЗП(ПТ)О ліцензійним програмним забезпеченням.

завершити наповнення інформаційно-методичного порталу методичними матеріалами;

створити комплекс електронних засобів навчання з затребуваних на ринку праці робітничих професій.

Задання 1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до формування в здобувачів освіти «м'яких» навичок та основ підприємництва

З кожним роком все більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для своїх 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.

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

Освітні програми ЗП(ПТ)О майже не містять компонентів, що покликані формувати у випускників «м'які» навички, підприємницьке мислення та відповідну термінологію. Більшість викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів «м'яких навичок» та розвиток підприємництва.

Для досягнення завдання необхідно:

підготувати для педагогічних працівників методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в учнів «м'яких» та підприємницьких навичок;

провести навчання педагогічних працівників щодо використання методик формування «м'яких» та підприємницьких навичок;

здійснити методичний супровід для внесення елементів формування «м'яких» та підприємницьких навичок до навчальних програм підготовки за всіма професіями.

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

які м'які навички є необхідними для даної професії;

яким чином в учнів формуються м'які навички;

як ефективно змодельовати освітній процес і навчальну ситуацію, щоб сформувати дану навичку в учня.

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

Задання 1.2.4. Підвищити професійну грамотність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо впровадження освітніх стандартів П(ПТ)О за компетентнісним підходом

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 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вносити зміни до навчальних програм.

З 2016 року в Україні запроваджено нові стандарти професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу.

Чим відрізняються освітні стандарти на компетентнісній основі?

відсутні типові навчальні плани і типові навчальні програми з навчальних предметів, виробничого навчання;

перелік навчальних предметів визначається закладами освіти спільно з роботодавцями;

робочі навчальні програми розробляються ЗП(ПТ)О спільно з підприємствами-замовниками робітничих кадрів;

Упровадження стандартів П(ПТ)О на компетентнісній основі дають закладам можливість створювати гнучкі освітні програми під конкретного роботодавця, враховувати зміни, що відбуваються в сучасній техніці та технологіях.

Покращити питання ефективного впровадження сучасних стандартів в освітній процес можливо через якісну підготовку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Для вирішення цієї проблеми доцільно:

провести серію семінарів/вебінарів з питань розробки робочих навчальних та освітніх програм за стандартами П(ПТ)О на компетентнісній основі. Такі навчання, передусім, потрібно провести для педпрацівників, що здійснюють підготовку за професіями, на якість підготовки за якими найбільше нарікають роботодавці;

розробити комплекти документів планування професійної підготовки за затребуваними на ринку праці робітничими професіями.

залучати до розробки освітніх програм найбільш досвідчених представників підприємств-роботодавців.

Задання 1.2.5. Підвищити спроможність педагогічних працівників закладів П(ПТ)О участі у міжнародних проєктах, програмах обміну досвіду та стажувань

На даний час для українців відкрито дуже багато можливостей для участі в міжнародних програмах обмінів, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажувань тощо, тривалістю від 5 до 21 дня для навчальних та тренінгових програм, та від 2 до 12 місяців для стажувань і волонтерату, 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 тощо. 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 іноземними партнерами, що «тягнуть» за собою українських

учасників. Перш за все це пов'язано з відсутністю мотивації працівників ЗП(ПТ)О до участі в міжнародних проєктах 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 відсотків українських учасників міжнародних навчальних програм та стажувань є представниками закладів вищої освіти та громадських організацій. Цю ситуацію необхідно змінювати.

Досягнення завдань передбачається шляхом:

організації і проведення інформаційних сесій про можливості участі в міжнародних програмах Erasmus+, OFAJ, PNWM, польсько-українських молодіжних обмінів тощо;

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

підвищення знань з англійської та інших мов із метою збільшення відсотка представників ЗП(ПТ)О області у міжнародних програмах;

активного пошуку партнерів в країнах ЄС для участі в спільних проєктах.

Задання 1.2.6. Упровадити електронні освітні системи для закладів професійної (професійно-технічної) освіти

У 2011 року в Україні було відкрито інтернет-портал «Мої знання», призначення якого - управління закладом освіти за допомогою ІТ інструментів, поліпшення якості освітнього процесу, а також для покращення взаємодії між педагогами, учнями та батьками. Згодом цей портал трансформовано в інформаційно-освітню мережу «Нові знання».

На даний момент платформа «Нові знання» забезпечує можливість управління лише закладом загальної середньої освіти. Передбачається протягом 2021-2023 років доєднати ЗП(ПТ)О до платформи «Нові знання».

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення стратегічних сесій з представниками Міністерства освіти і науки України з метою обговорення потреби долучення навчальних ЗП(ПТ)О до платформи «Нові знання»; проведення навчань з представниками закладів щодо вивчення

можливостей платформи «Нові знання» та особливостей користування.

Операційна ціль 1.3. Підвищити рівень конкурентоспроможності закладів П(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі

У рамках операційної цілі 1.3. передбачено здійснити наступне, що забезпечать досягнення **наступних результатів**:

Підвищена відповідальність педагогічних працівників у розробленні короткострокових програм та програм з отримання часткових кваліфікацій;

більш активна участь працівників ЗП(ПТ)О в проходженні стажування на базі НПЦ;

випускники ЗП(ПТ)О володітимуть основам підприємництва, що допоможе в процесі професійної діяльності відкрити власну справу;

цифрові технології більш широко застосовуватимуться у процесі стажування;

педагогічні працівники ЗП(ПТ)О володітимуть новітніми професійними та ключовими компетентностями;

більша відповідність програм стажування потребам сучасної професійної освіти.

Показники досягнення цілі

Розроблено 75 короткострокових модульних програм стажування та програм з отриманням часткових компетенцій;

Проведено стажування на базі НПЦ 500 осіб.

Підготовлено щороку 150 здобувачів освіти з знаннями підприємництва.

Щороку дохід від надання освітніх послуг становить _____ тис. гривень.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Задання 1.3.1. Забезпечити ефективність діяльності навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням, що створені в закладах П(ПТ)О

Модернізацію системи П(ПТ)О відповідно до запитів суспільства і промислово-інноваційного розвитку економіки, інтеграції держави у світовий освітній простір у 2016 р. визначено одним із пріоритетів діяльності уряду України. Одним зі способів модернізації є створення на базі ЗП(ПТ)О сучасних навчально-практичних центрів.

Ефективна діяльність центру розпочинається з планування роботи, яке містить конкретні завдання. У плані роботи передбачається проведення заходів, спрямованих на вдосконалення організаційно-педагогічних умов функціонування НПЦ, зокрема:

підвищення рівня підготовки кваліфікованих робітників за галузевим спрямуванням;

забезпечення підготовки кваліфікованих робітників для підприємств, підвищення кваліфікації робітників підприємства;

організацію співробітництва з виробничими підприємствами з питань вивчення інновацій, розроблення інформаційно-методичного супроводу;

створення банку даних, технічної документації інноваційних виробничих технологій;

вивчення, розроблення методичних матеріалів та впровадження в практику сучасних освітніх технологій, у професійну підготовку здобувачів освіти;

підвищення фахової кваліфікації педагогічних працівників, проведення стажування, перепідготовки;

надання консультативної, практичної, методичної допомоги педагогічним працівникам;

надання виробничих послуг населенню, підприємствам, організаціям.

Важливою складовою діяльності НПЦ – є надання освітніх послуг (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації робітників), що вимагає вивчення запитів і побажань населення, що бажає навчатися, підприємств, організацій, що замовляють освітні послуги, на основі яких розробляються робочі навчальні плани за вечірньою, очно-заочною формами навчання, за потреби з урахуванням вхідного контролю тощо. Педагогічними працівниками розробляється пакет навчально-планувальної документації, дидактичний матеріал. Від творчого підходу педагогів залежить забезпечення якості надання освітніх послуг.

Іншою важливою складовою діяльності НПЦ є організація роботи з підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Цю роботу спрямовано на пошук інформації, матеріалів для розроблення програм стажування, налагодження ділових контактів з підприємствами, інститутами, організаціями для проведення курсу, майстер-класів їхніми працівниками з вивчення новітніх виробничих технологій, опанування умінь та навичок роботи з сучасними інструментами, матеріалами, з вирішення проблемних питань з психології, педагогіки тощо, а також проведення спільних семінарів, круглих столів з поліпшення підготовки та підвищення кваліфікації.

Стажування проходить за такими видами: довгострокове, короткострокове, семінари-практикуми, круглі столи, курси цільового призначення тощо за денною, вечірньою, індивідуальною формами навчання.

На цей вид діяльності і необхідно звернути увагу в наступні роки, адже стажування педагогічних працівників на сучасному обладнанні з використанням новітніх технологій – запорука якісної підготовки здобувачів освіти.

Для реалізації цього завдання необхідно:

сформулювати банк даних потреби в стажуванні на базі НПЦ (педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, працівників підприємств, фізичних осіб, безробітних тощо) за галузевим спрямуванням;

розробити та оприлюднити в засобах інформації (веб-сайти, друкована продукція, соціальні мережі тощо) перелік програм стажування;

скласти перелік платних послуг за надання стажування;

постійно підвищувати рівень професійних та ключових компетентностей педпрацівників НППЦ через співпрацю з найбільш розвинутими підприємствами, установами;

залучати до діяльності НППЦ кращих працівників підприємств, установ, організацій;

залучати кошти (бюджети різних рівнів, власні кошти, кошти соціальних партнерів) для осучаснення навчально-матеріальної бази НППЦ.

Задання 1.3.2. Підвищити компетентності працівників закладів П(ПТ)О щодо надання платних послуг та їх ефективного використання

Порядок надання платних послуг ЗП(ПТ)О визначено постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року № 346 «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта» та спільного наказу Міністерства освіти і науки України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України від 23 липня 2010 року № 736/902/758 «Про затвердження порядків надання платних послуг державними та комунальними навчальними закладами».

З метою отримання додаткових коштів для розвитку закладу освіти на підставі цих нормативних актів 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 освіти розпочати продаж послуг. Проте заклади освіти не надають послуги за всіма ліцензованими закладом освіти професіями за якими здійснюється перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників. 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, розроблення 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 області;

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

обрати ті послуги, надання яких є економічно вигідним.

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 напрямками надавати платні послуги;

відображення платних послуг у бухгалтерському обліку;

напрями витрачання коштів отриманих від надання платних послуг;

документальний супровід надання платних послуг в частині розмежування з наданням освітніх послуг за бюджетні кошти;

ведення форм внутрішньої звітності 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 адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О освітню 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.

Задання 1.3.3. Запровадити у закладах П(ПТ)О навчання основ підприємництва

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

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

Для досягнення завдання необхідно:

підготувати для педагогічного персоналу методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в здобувачів освіти «м'яких» та підприємницьких навичок;

провести навчання педагогічних працівників щодо використання методик формування «м'яких» та підприємницьких навичок;

здійснити методичний супровід для внесення елементів формування «м'яких» та підприємницьких навичок до навчальних програм підготовки за всіма професіями.

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

які «м'які» навички є необхідними для цієї професії?;

яким чином в здобувачів освіти формуються «м'які» навички?;

як ефективно змодельовати навчальний процес і навчальну ситуацію, щоб сформувати цю навичку в учня?

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

Стратегічна ціль 2. Підвищити рівень менеджменту та матеріально-технічного забезпечення закладів П(ПТ)О

Сучасний стан професійної (професійно-технічної) освіти обмежує можливості покращення якості освітніх послуг для підготовки конкурентоспроможних випускників, рівень кваліфікації та практичних навичок яких відповідає вимогам роботодавців та суспільним запитам, демотивує випускників закладів загальної середньої освіти приймати рішення щодо здобуття професійної (професійно-технічної) освіти та, як наслідок, вони вступають до закладів вищої освіти. Це актуалізує питання реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти у контексті посилення її взаємозв'язку з ринком праці на основі практикоорієнтованого змісту освітніх програм, запровадження інноваційних освітніх технологій, залучення роботодавців до фінансування та управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти на основі державно-приватного партнерства, підвищення суспільної привабливості професійної (професійно-технічної) освіти, профорієнтації та кар'єрного консультування здобувачів освіти.

Найсуттєвішими проблемами, що ускладнюють збалансування попиту та пропозиції робітничих кадрів на національному, регіональних і місцевих ринках праці, є:

Неефективне багаторівневе управління професійною (професійно-технічною) освітою, яке проявляється через недостатньо чіткий розподіл обов'язків і повноважень щодо управління цією системою. Реформування системи управління професійною (професійно-технічною) освітою передбачало утворення регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти. Однак дотепер ефективність діяльності цих рад щодо впливу на прийняття управлінських рішень на регіональному/місцевому рівнях, розроблення

пропозицій стосовно формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і фахівців на основі аналізу інформації про стан ринку праці регіону залишається вкрай низькою.

Операційна ціль 2.1. Підвищити ефективність системи управління закладів П(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі.

Управління системою П(ПТ)О області в умовах децентралізації вимагає забезпечення якісної підготовки робітничих кадрів для потреб регіонального ринку праці в умовах обмеження бюджетних коштів, зменшення кількості вступників через природні, міграційні та іміджеві фактори, в закладах освіти із застарілим обладнанням.

Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку ЗП(ПТ)О освіти потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як роботодавці-замовники кадрів, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органи місцевого самоврядування.

Процедури та інструменти управління регіональною системою П(ПТ)О є однією із основних складових підготовки кваліфікованих робітників та спеціалістів для потреб економіки області.

У рамках операційної цілі 2.1. передбачається здійснити спектр втручання, що забезпечать досягнення **таких результатів:**

функціонування ефективної регіональної ради П(ПТ)О Сумської області, яка має доступ до достовірних даних про актуальний стан та прогнозовану потребу ринку праці, а також відповідні компетенції щодо питань функціонування мережі закладів П(ПТ)О;

забезпечення ефективного нагляду за діяльністю закладів П(ПТ)О в умовах надання більш широких повноважень;

фаховий управлінський персонал закладів П(ПТ)О, спроможний ефективно реагувати в сучасних умовах.

Показники досягнення цілі:

покращено знання та навички 25 членів регіональної ради ПТО;

створено 27 наглядових рад закладів П(ПТ)О;

покращено знання та навички членів 27 наглядових рад закладів П(ПТ)О;

сформовано пропозиції до корегування регіонального замовлення з урахуванням результатів моніторингу потреб ринку праці та опитування роботодавців.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 2.1.1. Підвищити рівень компетенції членів регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти з питань функціонування системи професійної освіти

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 ЗП(ПТ)О та їх фінансування, забезпечення доступності П(ПТ)О;

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 П(ПТ)О.

Персональний склад регіональної ради сформовано з представників 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 регіональної ради повинні володіти більш широким колом питань, які охоплюють весь спектр її повноважень. Таким чином, є доцільним проведення для членів регіональної 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 ЗП(ПТ)О області;

сучасні інструменти профорієнтаційної роботи.

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

Завдання 2.1.2. Створити наглядові (підкувальні) ради закладів П(ПТ)О.

Рамковий Закон України «Про освіту» передбачає створення наглядових (підкувальних) рад закладів освіти. Вони 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 (підкувальної) ради, її відповідальність, перелік і строк повноважень, а також порядок її діяльності.

Завдання 2.1.3. Підвищити рівень компетенції керівників закладів П(ПТ)О щодо ефективного менеджменту в системі професійної освіти

Зміна умов функціонування закладів П(ПТ)О актуалізувала потребу пошуку ефективних рішень і компетентного управління як цілою мережею, так і окремими закладами освіти. Для підвищення компетенції керівників закладів П(ПТ)О щодо ефективного менеджменту доцільно проводити навчання з широкого кола управлінських питань.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

ідентифікувати навчальні потреби керівного складу закладів освіти шляхом опитування директорів та адмінперсоналу закладів П(ПТ)О щодо прогалин щодо застосування ефективних управлінських інструментів;

провести навчання адміністрації закладів П(ПТ)О для підвищення їх компетенції щодо застосування ефективних управлінських інструментів.

Навчання доцільно проводити двічі на рік.

Очікуваний результат проведення навчань:

покращення управлінських компетенцій керівного складу закладів П(ПТ)О;

підвищення ефективності управління окремими закладами освіти та мережею закладів П(ПТ)О в цілому.

Завдання 2.1.4. Проводити моніторинг роботодавців щодо встановлення конкурентоспроможності випускників закладів П(ПТ)О та потреби у професійних кваліфікаціях, затребуваних на ринку праці та системне дослідження регіонального ринку праці для формування регіонального замовлення.

Представники підприємств, установ та організацій, що замовляють підготовку робітничих кадрів області скаржаться на невідповідність їх підготовки вимогам регіонального ринку праці. Недостатня кількість та якість підготовки випускників закладів П(ПТ)О за окремими професіями гальмує розвиток економіки регіону, надлишок випускників за іншими професіями підвищує рівень безробіття та трудової міграції, збільшує витрати бюджетів різних рівнів. Однією з причин такого дисбалансу є брак достовірних даних про актуальний стан та потреба регіонального ринку праці, що призводить до помилок у формуванні регіонального замовлення – браку випускників, які здобувають одні професії та надлишку учнів, які здобувають інші професії.

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

Для отримання достовірних даних про динаміку змін ринку праці передбачається проводити такі дослідження, принаймні, один раз на два роки.

Враховуючи швидкі темпи змін в структурі зайнятості, існування тіньового працевлаштування, доцільним є створення регіональної системи дослідження ринку праці, яка базується на різноманітних джерелах даних, найважливішими з яких є такі:

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

Операційна ціль 2.2. Удосконалити мережу та матеріально-технічну базу закладів

Обґрунтування вибору операційної цілі

У зв'язку з браком коштів на розвиток навчально-матеріально бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти протягом останніх років створена ще за радянських часів інфраструктура потребує суттєвого оновлення. Більшість закладів, що були орієнтовані на працевлаштування випускників на великих підприємствах, змушені були переорієнтуватись на підготовку за іншими професіями, але в більшості випадків оновлення матеріально-технічної бази не здійснювалося відповідно до технологічних змін на підприємствах регіону.

Також з постійною тенденцією до зменшення контингенту закладів П(ПТ)О виникає проблема в утриманні надлишкового майна, що не використовується в освітньому процесі. Кожен окремий заклад професійної освіти не в змозі оперативно осучаснювати матеріально-технічну базу, тому прийняття рішень про її оновлення потрібно приймати комплексно, аналізуючи:

- затребуваність (масовість, дефіцитність) на регіональному ринку праці професій, підготовка за якими потребує підвищення якості;
- динаміку контингенту в закладах, які здійснюють підготовку за затребуваними професіями;
- актуальний рівень оснащення закладів;
- обсяги доступного фінансування (з різних джерел).

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.

Усі 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, обласний бюджет та місцеві бюджети.

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

Відповідно до постанови Кабінету міністрів України від 30 грудня 2015р №1187. «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.

Водночас у статті 17 Закону «Про професійну (професійно-технічну) освіту», передбачено, 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.

У рамках операційної цілі 1.2. передбачається здійснити спектр заходів, що забезпечать досягнення наступних результатів:

оптимізовано мережу ЗП(ПТ)О;

створено центрів професійних кваліфікацій;

відремонтовано учнівські гуртожитки та спортивну інфраструктуру;

покращено забезпечення ЗП(ПТ)О інформаційно-цифровими засобами

навчання.

Показники досягнення цілі:

створено _____ центри професійної досконалості;

створено ____ кваліфікаційні центри;

створено/модернізовано навчальні майстерні та лабораторії в ЗП(ПТ)О;

проведено реконструкцію приміщень ЗП(ПТ)О;

створено сучасні умови для проживання 700 здобувачів освіти;

створено _____ навчально-практичних центрів.

створено _____ центри розвитку кар'єри.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Задання 2.2.1. Оптимізувати мережу закладів П(ПТ)О.

В області проводиться відповідна робота зі створення закладів нового типу, що будуть надавати широкий спектр освітніх послуг населенню у сфері професійної (професійно-технічної) освіти (багатопрофільну діяльність) – центрів професійно-технічної освіти.

Проводяться ряд заходів щодо оптимізації мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області, що дасть можливість зменшити їх мережу.

Розрахована економія фонду заробітної плати з нарахуваннями за рахунок вивільнених працівників та комунальних послуг.

Необхідність проведення оптимізації мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти області з урахуванням приєднання надасть можливість оптимізувати структуру витрат закладів та в майбутньому зменшити видатки на утримання.

Досягнення завдання передбачається шляхом приєднання:

ДПТНЗ «Хотінський професійний аграрний ліцей» до ДНЗ «Білопільське вище професійне училище»;

ДПТНЗ «Краснопільське професійно-технічне училище» до ДНЗ «Охтирський центр професійно-технічної освіти»;

ДПТНЗ «Конотопське професійно-технічне училище» до ДПТНЗ «Конотопський професійний аграрний ліцей».

ДПТНЗ «Глинський професійний аграрний ліцей» до ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище»;

ДПТНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти з дизайну та сфери послуг» до ДНЗ «Сумське міжрегіональне вище професійне училище».

Задання 2.2.2. 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).

Сумська область у 2019 році підготувала проєкт для конкурсному відборі регіонів для реалізації проєкту створення Центрів професійної досконалості в

рамках Угоди між Україною та Європейською комісією про фінансування заходу «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України».

Досягнення завдання передбачається шляхом:

удосконалити проект щодо створення Центру професійної досконалості;
створити центр професійної досконалості за професійним спрямування «Сільське господарство».

Задання 2.2.3. Створити кваліфікаційні центри

Метою системи професійних кваліфікацій є забезпечення створення, функціонування та розвитку професійних кваліфікацій в Україні, узгоджених з національною і галузевими, міжнародними рамками кваліфікацій, що спроможні задовольняти зростаючі професійні потреби суспільства, держави, роботодавців та громадян.

Завданнями системи професійних кваліфікацій є:

створення умов для професійного розвитку особистості через набуття професійних компетентностей, кваліфікацій впродовж життя;

задоволення потреб ринку праці в працівниках відповідної професійної кваліфікації задля стійкого розвитку національної економіки;

підвищення конкурентоздатності працівників на ринку праці і забезпечення кращої відповідності професійних кваліфікацій працівників вимогам роботодавців;

досягнення максимальної збалансованості обсягів, напрямів, змісту та якості професійної підготовки кадрів відповідно до суспільно-економічних потреб держави;

забезпечення відповідності структури професійних кваліфікацій сучасним та перспективним вимогам ринку праці;

створення механізму визнання професійних кваліфікацій, здобутих особою в процесі підготовки, навчання;

запровадження системи стандартизованого оцінювання результатів навчання та набутих особою професійних компетентностей з метою надання професійних кваліфікацій;

забезпечення взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці, розмежування і делегування повноважень з планування, отримання, оцінювання і визнання професійної підготовки та надання відповідних професійних кваліфікацій;

гарантування прозорості процесів планування, отримання, оцінювання та визнання професійних кваліфікацій особи.

Складовою системи професійних кваліфікацій є кваліфікаційний центр – це акредитована відповідно до закону організація, що створює й реалізує інструменти оцінювання результатів навчання (набутих компетентностей) відповідно до затверджених професійних стандартів, надає особі відповідну професійну кваліфікацію за результатами оцінювання.

Основними функціями кваліфікаційного центру є:
оцінювання компетентностей осіб, що претендують на присвоєння професійних кваліфікацій, на відповідність професійним стандартам;
присвоєння (підтвердження) особі відповідної професійної кваліфікації за результатами оцінювання із видачею документа (атестата, диплома, свідоцтва тощо) встановленого зразка;
участь у створенні інструментів оцінювання компетентності претендентів на присвоєння професійної кваліфікацій;
інформування громадськості про діяльність у сфері присвоєння професійних кваліфікацій.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

створити кваліфікаційні центри за професійним спрямуванням «Будівництво», «Легка промисловість», «Зварювальне виробництво» «Обробка металу»

Задання 2.2.4. Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О інформаційно-цифровими засобами навчання

Нові реалії освітнього процесу, особливо з переходом на частково дистанційну форму навчання вимагають забезпечення цифровими засобами навчання та ліцензійним програмним забезпеченням закладів професійної освіти. У багатьох закладах професійної (професійно-технічної) освіти велика кількість педагогічних працівників 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 закладів П(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 здобувачів освіти до використання цифрових засобів навчання;
використання можливостей грантових програм для забезпечення закладів П(ПТ)О ліцензійним програмним забезпеченням.

Задання 2.2.5. Здійснити капітальний ремонт та реконструкцію будівель закладів П(ПТ)О

Одним якісних показників функціонування закладу професійної (професійно-технічної) освіти є якісна інфраструктура, яка сприяє ефективному освітньому процесу. З часу створення закладів професійної освіти минули десятки років і вимоги до якості та комфорту перебування в закладах освіти суттєво змінилися. Будівлі окремих закладів, навчально-виробничі приміщення, учнівські гуртожитки потребують оновлення та реконструкції, щоб відповідати підвищеним вимогам сьогодення.

Також багато молоді приділяє увагу фітнесу та спорту, а якісна доступна тренажерна/спортивна інфраструктура сприяє все більшому залученню здобувачів до здорового способу життя. Отже цілеспрямована робота закладів освіти в цьому напрямі дозволяє якісно впливати на імідж закладу сприяти, ефективно виконувати регіональне замовлення, з користю проводити спортивні заходи та дозвілля.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення ремонтних робіт майстерень, лабораторій учнівських гуртожитків та об'єктів спортивної інфраструктури;

визначення 3-х річного графіка проведення ремонтно-будівельних робіт відповідно до прогнозованих фінансових надходжень.

Операційна ціль 2.3. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти Обґрунтування вибору операційної цілі

Інклюзивне навчання гарантоване державою та в умовах ЗП(ПТ)О може відкрити двері для здобуття професії, отримання робочого місця для дітей з інвалідністю. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), лише 20 відсотків 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 2.3. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення наступних результатів:

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

збільшення кількості професій, доступних для здобувачів з особливими освітніми потребами;

більша кількість учнів з особливими освітніми потребами, які здобувають професійну освіту.

Показники досягнення цілі:

визначено перелік об'єктів для реконструкції та об'єми необхідних робіт для створення 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 _____ осіб з особливими освітніми потребами, учасників АТО,ООС, внутрішньо переміщених осіб;
_____ педагогів навчаються особливостям професійної підготовки осіб з особливими освітніми потребами.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Задання 2.3.1. Здійснити аудит доступності інфраструктури закладів П(ПТ)О

Багато закладів професійної (професійно-технічної) освіти декларують свою доступність для осіб з особливими освітніми потребами. Хоча в реальності це зовсім не відповідає дійсності. Дуже часто вся доступність, у кращому випадку, обмежується пандусом на вході в приміщення і можливо частково доступним першим поверхом закладу освіти, однак, без доступу до інших поверхів, гуртожитків, спортзалів, роздягалень, вбиралень тощо. Також не облаштовано поблизу жодного закладу освіти стоянку для автомобілів, якими керують або в яких перевозять осіб з особливими освітніми потребами. І це, в свою чергу, ускладнює доступ до послуг професійної освіти. Тому на виконання постанови Кабінету Міністрів України № 1187 від 30 грудня 2015 року «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» необхідно провести аудит (обстеження) доступності усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення аудиту доступності ЗП(ПТ)О та задокументування його результатів;

визначення управлінських рішень необхідних для ліквідації виявлених недоліків;

проведення промоції доступності ЗП(ПТ)О серед цільової аудиторії.

Задання 2.3.2. Створити безбар'єрний доступ до 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:

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 тощо);

проведення ремонтно-будівельних робіт;

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

Задання 2.3.3. Підготувати працівників ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

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

Досягнення завдання передбачається шляхом:

підготовки освітніх програм із навчання персоналу ЗП(ПТ)О до надання освітніх та супутніх послуг для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;

проведення навчання груп педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання, технічного персоналу до ефективної комунікації та сприяння в освітньому процесі здобувачам освіти з особливими освітніми потребами;

проведення просвітницької роботи із здобувачами освіти для попередження булінгу (цькування/знущання).

Операційна ціль 2.4. Розширити співпрацю державно-приватного партнерства в сфері професійної освіти

Обґрунтування вибору операційної цілі

Нерозвиненість державно-приватного партнерства у сфері П(ПТ)О як результат збереження слабкої зацікавленості приватних партнерів в управлінні розвитком П(ПТ)О та модернізації мережі ЗП(ПТ)О. Необхідне зміцнення та посилення взаємозв'язку П(ПТ)О з ринком праці, формування ефективних/сталих партнерських відносин з приватним сектором і пошук простіших та більш привабливих шляхів для його залучення. Першочерговими кроками має стати вдосконалення законодавства для створення ефективного правового середовища, надання організаційної та методичної допомоги органам місцевої влади, ЗП(ПТ)О, приватним партнерам, які прагнуть розвивати співпрацю на засадах державно-приватного партнерства як механізму активізації інвестиційної діяльності та залучення приватних інвестицій у стратегічно важливі напрями розвитку закладів освіти.

Задання 2.4.1. Оновити матеріально-технічної базу, створити нові та модернізувати існуючі НПЦ за професійним спрямуванням

Оновлення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О не гарантує підвищення якості освітніх послуг мережі закладів. Лише наявність сучасного обладнання не є запорукою підготовки затребуваного ринком фахівця. Для цього потрібно переформатувати заклади в новий освітній простір.

Досягнення завдання передбачається шляхом відкриття при закладах навчально-практичних центрів.

Навчально-практичні центри (НПЦ) – це частина приміщень ЗП(ПТ)О з новим обладнанням та технікою.

Створення НПЦ розпочалось у 2016 році. З цього часу Уряд системно інвестує кошти за цим напрямом. Наприклад, у бюджеті 2021 року на оновлення інфраструктури закладено 150 млн гривень, і це дозволить десяткам закладів професійної освіти закупити нову техніку та обладнання для навчання учнів. Торік завдяки цій програмі вдалось створити 49 таких центрів (використано 89,6 млн грн (90% субвенції)).

Загалом субвенція на створення навчально-практичних центрів сучасної професійно-технічної освіти у 2020 році становила 100 млн грн проти 50 млн грн у 2019 році, 2018 рік – 100 млн грн, 2016-2017 роки – по 50 млн грн щороку.

Створення центрів відбувається як за кошти державного бюджету, так і за кошти місцевих бюджетів, за спецкошти закладів профосвіти, за підтримки бізнес-компаній.

Станом на початок 2021 року коштом держбюджету створено або оновлено 194 таких центри, ще близько 180 за підтримки соціальних партнерів.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

оновлення матеріально-технічної бази за рахунок коштів обласного бюджету, соціальних партнерів та власних надходжень;

створення навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням з професій затребуваних на ринку праці.

Задання 2.4.2. Підвищити ефективність упровадження дуального навчання в закладах П(ПТ)О

Трансформаційні процеси, пов'язані з європейською інтеграцією, позитивні результати реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки передбачають створення відповідної національної системи освіти та підготовки кадрів. Важливим є створення умов для поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти на робочих місцях.

Дуальна форма здобуття професійної освіти – це спосіб навчання, за яким теоретичний матеріал опановується в закладі з педагогом, а практичне навчання

проходить на виробництві. Такий підхід суттєво відрізняється від «практичних відпрацювань», оскільки в його основі не тільки закріплення теорії на практиці, а саме навчання в умовах виробництва.

Після випуску учні, які навчалися за дуальною формою, вміють працювати з технікою, розуміють усі технологічні процеси та мають досвід взаємодії з досвідченими фахівцями підприємств. Часто їм потім пропонують відкриті вакансії на цьому ж підприємстві, тож їхнє працевлаштування є досить високим.

У закладах професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області з 2017 року впроваджуються елементи дуальної форми навчання під час підготовки кваліфікованих робітників.

Це дає можливість подолати диспропорцію між пропозицією щодо надання освітніх послуг закладами професійної освіти та запитами роботодавців щодо структури навчально-виробничого процесу, змісту і обсягу навчальних планів і програм, якості підготовки робітничих кадрів, надає можливість мобільно реагувати на зміни виробничих технологій та модернізувати зміст професійної освіти, враховувати вимоги конкретних підприємств, установ, організацій-замовників робітничих кадрів при організації навчально-виробничого процесу.

Організація навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання регулюється двохсторонніми угодами між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та підприємствами, а при наборі учнів на навчання за відповідною професією – тристороннім договором між підприємством, закладом освіти та учнем.

Протягом 2017 – 2021 років в області упровадження елементів дуальної форми навчання здійснювалось у 12 закладах професійної (професійно-технічної) освіти за 17 професіями. До навчання залучено 793 учнів, укладено 182 двохсторонніх договорів з підприємствами, установами й організаціями, а також підприємствами малого та середнього бізнесу (2017/2018 н.р. – 19; 2018/2019 н.р. – 55; 2019/2020 н.р. – 38, 2020/2021 н.р. - 32, 2021/2022 н.р. - 32).

Станом на 01.10.2021 підготовку за дуальною формою здійснює 9 закладів професійної (професійно-технічної) освіти за 11 професіями. Професійну підготовку опановують 294 здобувачі освіти на 44 підприємствах, установах та організаціях області.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

збільшення кількості закладів/здобувачів освіти за дуальною формою навчання (13 закладів/ 350 здобувачів освіти);

поглиблення ефективної співпраці з соціальними партнерами щодо залучення їх до освітнього процесу закладів;

оновлення змісту освітніх програм за участі роботодавців.

VIII. План заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку професійної освіти Сумської області

В основу Плану заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області лягли пропозиції, що надійшли від представників ЗП(ПТ)О Сумської області. Зазначені заходи були доопрацьовані _____ листопаді 2021 року під час засідання робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної освіти Сумської області на 2021 – 2027 роки.

Часові рамки і засоби реалізації

План заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Сумської області складається із _____ заходів, які будуть впроваджуватися упродовж 2022 – 2024 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегічного плану може здійснюватися за рахунок: внесення заходів до плану розвитку П(ПТ)О; фінансування за рахунок субвенції державного бюджету місцевим бюджетам на створення НПЦ сучасної професійної (професійно-технічної) освіти; фінансування за рахунок місцевих бюджетів; фінансування за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; залучення коштів державного фонду регіонального розвитку; залучення фінансування від проєктів та програм міжнародної технічної допомоги суб'єктами місцевого розвитку різних організаційно-правових форм; залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій.

Припущення та ризики

ІХ. Рекомендації

Х.Упровадження та моніторинг реалізації Стратегічного плану

Управління процесом реалізації Стратегічного плану

Процедура моніторингу Стратегічного плану